

**Motivación y competencia laboral del servidor obrero
en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Andrés Avelino Quispe Quispe

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dr Ángel Salvatierra Melgar

Presidente

Dra. Galia Susana Lescano López

Secretario

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo de grado:

A mis queridos padres Félix y Ceferina, por ser mis guías y ejemplos de progreso.

A mi amada esposa Roberta, por su permanente apoyo y comprensión.

A mis adorados hijos Giancarlo, Natalí, Mónica, Gino y Pierre, por ser ellos fuente de inspiración para mi desarrollo profesional.

Agradecimiento

A Dios todopoderoso por darme sabiduría y fortalezas. A mi asesor de tesis, el Dr. Luis Alberto Núñez Lira por sus conocimientos para el presente trabajo. A los miembros del jurado, el Dr. Ángel Salvatierra Melgar y la Dra. Galia Susana Lescano López, por las valiosas contribuciones al presente trabajo. A los excelentes profesores del programa de maestría. A mi gran amigo Lic. Germán Maraví Mustto, por sus enseñanzas y consejos durante nuestra amistad. A todas aquellas personas, que de alguna u otra manera me brindaron su colaboración y apoyo para la culminación del presente trabajo. A mis padres, mi esposa e hijos por su apoyo y comprensión.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Andrés Avelino Quispe Quispe, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017”, presentada, en 104 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de febrero del 2018

Andrés Avelino Quispe Quispe
DNI: 10489163

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio tiene el propósito de dar a conocer la investigación sobre motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017. Por ello se buscó determinar la incidencia de una variable en otra del estudio, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La investigación presentó como propósito determinar la incidencia de la motivación en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el método, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	37
1.5 Justificación del estudio	37
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	41
2.2 Variables, operacionalización	42
2.3 Población y muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
2.5 Métodos de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
III. Resultados	53
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	70
VII. Referencias	72

Anexos

1. Instrumentos (cuestionario de motivación y competencia laboral)
2. Base de datos de la variable motivación y competencia laboral (prueba piloto)
3. Validación de los instrumentos (cuestionario de motivación y competencia laboral)
4. Base de datos de la variable motivación y competencia laboral
5. Matriz de consistencia
6. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ.

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1.	Teorías motivacionales de los autores Maslow, Aldelfer, Herzberg y McClelland	26
Tabla 2.	Teoría motivacional del autor Juan Antonio Pérez López	26
Tabla 3.	Teoría de competencia laboral de los autores Aubrun y Orifiamma, Spencer y Spencer, Bunk, Mertans, Pereda y Berrocal y Sagi-Vela	35
Tabla 4.	Operacionalización de la variable motivación	43
Tabla 5.	Operacionalización de la variable competencia laboral	43
Tabla 6.	Población de estudio	44
Tabla 7.	Escala de Likert	45
Tabla 8.	Validez del instrumento motivación	48
Tabla 9.	Validez del instrumento competencia laboral	48
Tabla 10.	Confiabilidad del instrumento de la variable motivación	49
Tabla 11.	Confiabilidad del instrumento de la variable competencia laboral	50
Tabla 12.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel de motivación de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	53
Tabla 13.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel extrínseca, intrínseca y trascendente de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	54
Tabla 14.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel de competencia laboral de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	55
Tabla 15.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel conocimientos	56

	personales, habilidades personales y actitudes personales de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	
Tabla 16.	Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	57
Tabla 17.	Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	58
Tabla 18.	Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	59
Tabla 19.	Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	59
Tabla 20.	Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	60
Tabla 21.	Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	61
Tabla 22.	Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	62
Tabla 23.	Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	62

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Cálculo muestral	45
Figura 2. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel de motivación de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	53
Figura 3. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel extrínseca, intrínseca y trascendente de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	54
Figura 4. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel de competencia laboral de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	55
Figura 5. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel conocimientos personales, habilidades personales y actitudes personales de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017	56

Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar la incidencia de la motivación en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

La investigación es de tipo no experimental con diseño descriptivo explicativo transversal, con una población de 296 servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017. Se consideró la muestra de 168 servidores. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y los instrumentos, cuestionario para evaluar la motivación y el cuestionario para evaluar la competencia laboral.

Los resultados demuestran que la motivación tiene incidencia en la competencia laboral del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, ya que según el pseudo R cuadrado, la eficiencia de la motivación en la competencia laboral representa el 3.8 % de la motivación; sin embargo, la dependencia más significativa es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de la competencia laboral representa el 5.5 % de la motivación. Concluyendo que existe incidencia significativa de la motivación en la competencia laboral del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Palabras Clave: Motivación, competencia laboral.

Abstract

The purpose of this research is to determine the incidence of motivation in the labor competency of the worker server in the Municipality of Puente Piedra 2017.

The research is of a non-experimental type with transversal descriptive design, with a population of 296 working employees of the Municipality Municipality of Puente Piedra 2017. The sample of 168 servers was considered. To collect the data, the survey technique and the instruments were applied, a questionnaire to evaluate the motivation and the questionnaire to evaluate the labor competency.

The results show that the motivation has an impact on the labor competency of the worker server of the Puente Piedra 2017 District Municipality, since according to the pseudo R squared, the efficiency of the motivation in the labor competency represents 3.8% of the motivation; however, the most significant dependence is the Nagelkerke coefficient in which the efficiency of labor competence represents 5.5% of the motivation. Concluding that there is a significant incidence of motivation in the labor competency of the worker server of the Municipality of Puente Piedra 2017.

Keywords: Motivation, labor competency.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La Municipalidad Distrital de Puente Piedra, es una entidad de gobierno local, que cuenta entre ellos con servidores obreros, cuyo deber es desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaz en beneficio de su comunidad.

Al año 2015, teniendo en cuenta uno de los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, que es el de fortalecer la gestión con el uso de tecnologías y desarrollo de capacidades; sin embargo, los cambios normativos publicados están incidiendo la motivación en la competencia laboral de los servidores obreros por ende afectan los servicios que se prestan a la comunidad.

De esta manera, tenemos que históricamente el trabajador obrero de las municipalidades, han transitado por diversos regímenes laborales, como: 1) mediante Decreto Supremo N° 010-78-IN, de fecha 12 de mayo de 1978, establecía que los trabajadores obreros de los concejos municipales son servidores del Estado sujeto a las normas laborales del régimen privado. 2) a través del Decreto Legislativo N° 276, promulgada el 06 de marzo de 1984, reconocía que el régimen de los obreros municipales es el régimen laboral privado. 3) la Ley N° 23853 - Ley Orgánica de Municipalidades promulgada el 08 de julio de 1984, establecía que los obreros de las municipalidades son trabajadores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública y tienen los mismos deberes y derechos de los del Gobierno Central de la categoría correspondiente. 4) la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades promulgada el 27 de mayo de 2003, establece que, los obreros que prestan servicios a las municipalidades son trabajadores públicos sujetos a las normas laborales del régimen privado, donde se les reconoce derechos y beneficios de dicho régimen.

Por otro lado, según las leyes presupuestales anuales, las entidades públicas entre ellos las municipalidades se encuentran prohibidas de incrementar o reajustar remuneraciones a sus servidores obreros pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728.

Del mismo modo, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 publicada el 04 de julio de 2013, establecía que los obreros del gobierno local no estaban comprendidos en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; sin embargo, el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha 26 de abril de 2016 sobre los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC declaró inconstitucional por conexidad; resultando aplicable la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil a los servidores obreros del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Con las situaciones antes descritas, los servidores obreros sienten que sus derechos de obtener una mejor remuneración se vean conculcados por las prohibiciones establecidas tanto por las leyes presupuestales y por la ley del servicio civil, lo que les genera malestar e incomodidad que inciden su motivación y su competencia laboral, en la entidad.

La motivación es la disposición del individuo hacia objetivos que confieren orientación e intensidad a su actividad (conducta), determinadas por las necesidades a satisfacer. No es un estado sino un proceso Cuesta (2015). El mismo que fue materia de estudio por Ramírez (2015), sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad regional multidisciplinaria (FAREM - Estelí).

Así conjuntamente con las competencias personales que es valorizar de forma integral los valores de los trabajadores en sus dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes Louffat (2013). Y, el desempeño laboral como lo sustentan en su investigación Vara (2015), sobre la motivación y competencias en la evaluación de directivos: propuesta de un modelo y, Larico (2015), sobre los factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.

La entidad SERVIR en su Informe N° 595-2015-SERVIR/GPGSC, define al trabajador obrero de las municipalidades como aquel que desarrolla labores preeminentemente física. Es decir, la labor del trabajador se circunscribe en el

mantenimiento y conservación de los servicios públicos básicos y del medio ambiente.

Recientemente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el D. S. N° 017-2017-TR, aprueba el reglamento de seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales, en el cual se establece los campos en que desarrollan sus actividades los obreros municipales, entre ellos los de limpieza pública y áreas verdes.

El instrumento normativo de SERVIR denominado el manual de gestión del rendimiento, considera a la gestión del rendimiento como factor fundamental de mejora de la motivación y el rendimiento del servidor público.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016), refiere que, la buena Administración Pública no solo depende del Estado, sino de la adecuada preparación de las personas que la ejercen en los organismos públicos. Deben tener mentalidad abierta, trabajar sobre la base de la realidad y comprender los problemas sociales desde perspectivas de equilibrio, siendo capaces de desarrollar su labor desde una pluralidad de enfoques, en beneficio de la colectividad. Es necesario señalar que este derecho responde a la relación ciudadanía-administración, a la luz de los principios constitucionales (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016, pág. 12).

Corresponde a las municipalidades dedicarse con mucha responsabilidad en relación a la conservación del medio ambiente, estos es, mejorar la limpieza pública y mantener las áreas verdes de la ciudad. En concordancia a lo expresado por Trigos:

...A los Gobiernos locales, les corresponde mejorar sustancialmente los servicios de limpieza pública, el mejoramiento y conservación del medio ambiente, con el objeto supremo de mejorar las condiciones de vida de la población en un ambiente sano y saludable, de tal manera asegurar la permanencia del recurso más importante para el desarrollo de los pueblos, el ser humano (Trigos, A. 2015).

Teniendo en cuenta esa problemática, lo que se pretende es determinar la incidencia de la motivación en la competencia laboral identificar los factores que podrían estar afectando, permitiéndonos dar aportes de mejora señaladas en la parte de recomendaciones del presente trabajo de investigación titulado motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Castro (2016), en su tesis titulada, *el Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*, Tesis de Maestría, México, El objetivo de esta tesis fue analizar la influencia de los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño adaptativo de trabajadores de Pymes potosinas. En general, los resultados corroboran las hipótesis planteadas en el modelo de investigación, respecto a la relación entre los valores hacia el trabajo, la motivación laboral y el desempeño adaptativo. Resultados de las medias, desviaciones típicas y correlaciones entre las variables, presenta los estadísticos descriptivos y las correlaciones entre todas las variables de estudio. De acuerdo con lo esperado en la Hipótesis 1, los valores hacia el trabajo se relacionaron positivamente con la motivación laboral ($r = .29$, $p < .01$). De igual manera, de acuerdo con lo esperado en la Hipótesis 2, los valores hacia el trabajo se relacionaron positivamente con el desempeño adaptativo ($r = .19$, $p < .01$). Por último, de acuerdo con la Hipótesis 3, la motivación laboral se relacionó positivamente con el desempeño adaptativo ($r = .35$, $p < .01$).

Ramírez (2015), en su tesis titulada, *Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM - Estelí), en el año 2015*, Tesis Maestría, Nicaragua. Investigó que hay varias razones por las que las personas laboran y que el trabajo es una fuente de recursos, de actividad y de estímulo, de contactos sociales, una forma de organizar el tiempo, una fuente de realización y crecimiento personal. Señala que, todas las personas deciden trabajar debido a las recompensas explícitas e implícitas que proporciona. Termina diciendo

que las personas experimentan diferentes niveles y tipos de motivación para trabajar. El tipo de investigación es descriptivo. Las variables la motivación y el desempeño laboral. La metodología utilizada para la obtención de datos fueron: la entrevista, escala de valoración y encuesta, que permitió explorar, captar detalles y sentir de cada trabajador, pero a la vez sustentó con la expresión del personal directivo. El universo de estudio fue el total de trabajadores administrativos de la Facultad a quienes le aplicó la encuesta y eligió a 17 trabajadores para aplicarles la escala de valoración, y 2 representantes del personal directivo fueron los que brindaron la información requerida a través de la entrevista. Se logró determinar que los elementos motivacionales de mayor satisfacción son los estímulos emocionales y psicoafectivos, referidas a recibir felicitaciones, orientaciones claras y oportunas, etc. y que estas expresiones les motivan a esforzarse por ser más eficientes. Valoró la adecuación persona- puesto de trabajo que contienen oportunidades para desarrollarse (un 59% lo valoró positivamente) y dentro de éstas, las posibilidades de ascenso fue el factor de mayor influencia en la actitud de los trabajadores (50% de expresión positiva). En cuanto a las tendencias para la evaluación del desempeño que se aplican en la Facultad fue la reducción de los niveles jerárquicos y la evaluación cualitativa de forma directa donde se obtuvieron los resultados más bajos. Dentro de las tendencias de evaluación con puntajes más altos, se destaca la promoción de capacitaciones, la participación activa del trabajador/a y la libertad en la toma de decisiones. A partir de todo lo anterior, de forma general, se puede concluir que la motivación laboral influye directamente en el desempeño al combinar estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente intangible asociado a la afectividad y a las condiciones del contexto laboral.

Vara (2015), en su tesis titulada, *motivación y competencias en la evaluación de directivos: propuesta de un modelo*, en el año 2015, Tesis de Doctorado, España, el tema de la motivación de las personas, su vinculación con las competencias y la evaluación de estas, aparece, por tanto, como una cuestión inacabada. Delimitar y aprender el objeto de estudio, la evaluación de las personas a través de competencias, profundizando en los conceptos de

motivación laboral y de competencias, en la vinculación entre ambos, y en los sistemas usados para evaluarlos. Elección del caso de estudio y la muestra. En esta etapa se justificará la elección de la muestra (muestreo por conveniencia). Se identifica que existe una frecuente presencia de correlación significativa (bien al nivel 0,01 o al nivel 0,05) entre las catorce competencias excepto en un caso. La competencia Innovación y la construcción de relaciones no presentan correlación significativa (nivel de significancia 0,124). A priori son competencias que requieren comportamientos no relacionados entre sí para ser evidenciadas por lo que refleja cierto sentido. Ésta tesis doctoral de naturaleza exploratoria se apoya como eje doctrinal la premisa de McClelland (1988) de que la motivación de una persona es el motor de la acción, y de que en la motivación de la persona laten las competencias de esta persona.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Serrano (2016), en su tesis titulada, *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo*, en el año 2016, Tesis de Maestría, el objetivo fue determinar los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad de Carabaylo. Dicha investigación es de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 104 participantes, a través de una encuesta que mide las dos variables, como resultado se obtuvo la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable Factores motivacionales con la variable Rendimiento laboral, los resultados indican que existe un 97.7 % de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. De acuerdo a la tabla de valores de χ^2 , la correlación encontrada fue de 3,1052 para la correlación respectivamente, con lo que se validó la hipótesis de que “Los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”.

Larico (2015), en su tesis titulada, *Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca - 2014*, Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”,

en el año 2015, Tesis Maestría, investigó sobre la influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2014. El objetivo fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. La población fue 635 trabajadores entre nombrados y contratados de la Municipalidad de San Román - Juliaca. Utilizó el muestreo no probabilístico dirigido, cuya muestra fue 182 trabajadores. En el análisis de correlación se determina la existencia de una relación directa entre los factores motivadores y el desempeño laboral que presentan los trabajadores de la Municipalidad de San Román – Juliaca, se aprecia un coeficiente de correlación $r = .786$, siendo esta relación significativa, por otro lado el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .617$ indicando que la variación del desempeño laboral se explica por la variación de los factores motivadores en un 61.7%, la cual es significativa.

Ortega (2015), en su tesis titulada, *Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del Personal Administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima*, en el año 2015, Tesis de Maestría, fue estudiar la influencia existente entre las competencias laborales y el clima organizacional en las universidades tecnológicas privadas de Lima, y la relación entre el clima y las diferentes dimensiones del desempeño laboral. Fue una investigación correlacional y diseño no experimental, la muestra fue de 161 trabajadores administrativos, seleccionados mediante muestreo aleatorio. En la Correlación entre las competencias laborales y el Clima organizacional, se observa que $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$, luego con un 5% de nivel de significancia y a partir de la información muestral, se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir, hay correlación estadísticamente significativa (directa y positiva) entre las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima, además se aprecia que $d > 0.5$ para la variable clima organizacional, es decir, hay dependencia del clima organizacional con respecto a las competencias laborales.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

Definición de motivación

“La motivación es la influencia interna que impulsa a la persona a comportarse de una forma o de otra para alcanzar un nivel de satisfacción que le permita tener el equilibrio emocional en su vida, tanto personal como profesional” (Louffat, 2016, p. 235).

Quiere decir que, toda persona para lograr una satisfacción en sus diferentes ámbitos, su actuación es influenciada internamente por una necesidad que puede ser personal o profesional.

Motivación es la “disposición del individuo hacia objetivos que confieren orientación e intensidad a su actividad (conducta), determinadas por las necesidades a satisfacer. No es un estado sino un proceso” (Cuesta, 2015, p. 396).

Para este autor, la motivación es un proceso que, cuya conducta de la persona está orientada a satisfacer una necesidad.

“La motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático. Algunos “motivados” tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros, con el aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre” (Fischman, 2014, p. 12).

Cuando una persona está motivada se muestra con mucha energía para realizar diversas actividades, a diferencia de los que no lo están.

También está definida como:

...La motivación se define como el interés o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que se realice esa acción, o bien para que deje de hacerlo. En filosofía y psicología, se

define la motivación como los estímulos que llevan al trabajador a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el interés y la voluntad. Instituto Europeo de Posgrado (2013).

Para que la persona satisfaga sus necesidades debe realizar determinadas actividades que son estimuladas.

Ferreiro, Alcázar, (2012), los definen como un tema fundamental:

...La motivación es la fuerza interna que mueve a actuar a las personas. Quien hace algo actúa porque está motivado para ello, porque siente un impulso interior a realizarlo para lograr una satisfacción. Esto mismo es aplicable a quien no hace nada. (Ferreiro, Alcázar, 2012, p. 54)

Se afirma que, es una fuerza o impulso interno que hace actuar a las personas para lograr una satisfacción, o como también para no hacer nada.

“Thomas F. Gilbert decía si dirigir y motivar gente se trata de algo, se trata de encontrar la manera de que la gente sea competente y sea lo más efectiva posible” (Boyett, 2003, p. 229).

Lo que se desea de las personas es que sean competentes y sean a su vez más efectivos posibles.

Refiriéndose al comportamiento:

...De acuerdo con Daniels, toda la gestión se reduce a la gestión del comportamiento, puesto que es a través del comportamiento que las cosas se hacen. Sugiere dos maneras de influir en el comportamiento, casi todo el mundo intenta gestionar la efectividad diciendo a los otros lo que tienen o no tienen que hacer. Decimos a los demás que trabajen más, que muestren más iniciativa, y que sean creativos, a eso le llama dar a la gente una serie de antecedentes. Y, además de dar un

antecedente para que se desate el comportamiento, también se puede dar algo posteriormente al comportamiento para aumentar o disminuir la probabilidad de que se vuelva a repetir, a eso le llama consecuencia. (Boyett, 2003, p. 258, 259).

Toda gestión depende siempre del comportamiento (actitud) de la persona para se haga bien las cosas, a lo que le llama, darle antecedentes, y, su permanencia en esa actitud depende de su consecuencia, que hará que las cosas se vuelvan a repetir en ese mismo enfoque.

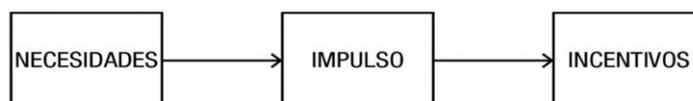
Sobre comportamiento organizacional tenemos:

...Alles (2007), en su libro Comportamiento Organizacional, toma como referencia la definición de Arthur Sherman en cuanto a los tipos de cambio que puede asumir una persona: Reactivo: “Evolución que ocurre después de que fuerzas externas han afectado el desempeño” Proactivo: “Evolución iniciada para aprovechar oportunidades que eventualmente se presentaran”. Colección académica de ciencias sociales, (2016)

Lo que hace el autor es diferenciar los tipos de cambio que puede asumir la persona, reactivo, cuando reacciona después de lo que sucede, y proactivo, es cuando planifica o se adelanta a los hechos futuros.

En relación a las necesidades se tiene lo siguiente:

...Chiavenato (2009), manifiesta que aunque los seres humanos poseen necesidades distintas, existe un común denominador que da origen a la motivación y esta se representa en el siguiente gráfico:



Se pueden comprender cada una de estas fases de la siguiente manera:
Necesidades: son las diferentes variables que hacen parte de la persona y se desarrollan de manera diferente, en la mayoría de los casos son relacionadas a su cultura y ámbito social.

Impulsos: se pueden comprender como el motor que incentiva al individuo a buscar la forma de satisfacer las necesidades generadas, funcionan como un aliciente indispensable para alcanzar los objetivos.

Incentivos: se comprenden como la culminación de la satisfacción de la necesidad generada, es importante resaltar que cada persona presenta diferentes factores motivacionales por lo que los incentivos son diferentes en cada individuo. Colección académica de ciencias sociales, (2016)

Las personas poseen diferentes necesidades y que la satisfacción de la necesidad está fijada por impulsos los que se convierten en incentivos por el logro de los mismos.

Modelos y/o teorías

La motivación se inicia por una necesidad de la persona, y por ello le es necesario seleccionar un curso de acción para alcanzar la meta deseada, sin embargo, podría decirse que, el periodo o tiempo para lograr lo deseado se convierte en cortos o largos según la necesidad.

De allí que existen diversas teorías relacionadas con la motivación, y que cada autor establece y propone diversos niveles o factores de satisfacción de necesidades de toda persona, Cuesta (2015) considera las más relevantes las descritas en la tabla 1.

Tabla 1

Teorías motivacionales de los autores Maslow, Aldelfer, Herzberg y McClelland

<u>Nivel Superior</u>				
Maslow	Aldelfer		Herzberg	McClelland
Necesidades de autorrealización o logro	Necesidades G = necesidades de autorrealización	Factores "satisfactores" o de estado de motivación	El trabajo en sí. Responsabilidad, promoción y desarrollo personal	Necesidad de logro o realización
Necesidades de pertenencia, amor y afecto			Rendimiento y reconocimiento	Necesidad de poder
Necesidades de consideración y estimación	Necesidades R = de relación		Calidad de relaciones humanas con colaboradores, superiores y subordinados	
Necesidades de seguridad		Factores "insatisfactores" o de estado de higiene	Seguridad del puesto de trabajo	Necesidad de afiliación y de pertenencia
Necesidades fisiológicas	Necesidades E = las que son existenciales		Condiciones de trabajo, salarios, etc.	

Nivel Inferior

Fuente: Cuesta (2015)

Ante estas teorías, aparece otra teoría la que es propuesta por Juan Antonio Pérez López (1991), la misma que fue desarrollada por Ferreiro y Alcázar (2012), quienes señalan que la motivación consiste en el impulso interno para alcanzar motivos extrínseco, intrínseco y trascendente, como podrá observarse en la tabla 2.

Tabla 2:

Teoría motivacional del autor Juan Antonio Pérez López

Necesidades	Motivo	Resultado
Psico-corpóreas	Extrínseca	Son aquellos que vienen de afuera para la persona.
Cognoscitivas	Intrínseca	Es lo que le sucede a la persona por realizar la acción.
Afectivas	Trascendente	Es el beneficio que se produce en otras personas como consecuencia de la realización de la acción.

Fuente: Ferreiro y Alcázar (2012)

Dimensiones

Motivación extrínseca

“Disposición, orientación e intensidad de la actividad o desempeño a objetivos externos a la persona, tales como el salario, los alimentos, el vestir, las condiciones de trabajo, etc.” (Cuesta, 2015, p. 396).

“Los motivadores extrínsecos son externos a la actividad en sí misma; una recompensa extrínseca es definida como “cualquier cosa que una persona da a otra a cambio de servicios o logros” (Fischman, 2014, p. 102).

“Incentivos que esperamos del entorno al actuar (dinero, el coche, una buena casa)” Instituto Europeo de Posgrado (2013).

“Lo que se busca es el interés propio. Aquello que se puede lograr con la acción como medio para satisfacer las necesidades psico-corpóreas” (Ferreiro, Alcázar, 2012, p. 65)

Las actividades que realiza la persona están relacionadas a recibir recompensas externas por sus logros o servicios prestados, tal como son definidas por los autores antes mencionados.

Motivación intrínseca

“Disposición, orientación e intensidad de la actividad o desempeño a objetivos internos de la persona, tales como la responsabilidad, la autoestima, el desarrollo de la tarea en sí, la realización o logro” (Cuesta, 2015, p. 396).

“Cuando observas a una persona apasionada por lo que hace, estás viendo a un motivador intrínseco en acción” (Fischman, 2014, p. 60).

“Cualquier resultado que esperamos experimentar internamente al actuar (aprendizaje, sentirse responsable de algo, el reconocimiento)” Instituto Europeo de Posgrado (2013).

“Lo que se pretende es satisfacer las necesidades cognitivas. Prima la acción por sí misma, porque permite a la persona disfrutar o aprender” (Ferreiro, Alcázar, 2012, p. 65)

Dichos autores manifiestan que las actividades que realiza la persona están relacionadas a su aprendizaje o disfrute por sus logros, demostrando pasión, compromiso, responsabilidad, autoestima, por lo que hizo.

Motivación trascendente

“Todas las personas tienen aspiraciones, metas y objetivos, que buscan alcanzar. En esa medida que un individuo o un grupo se aproximan a alcanzar un objetivo determinado, comienza a elevar sus aspiraciones u objetivos o a orientarse al alcance de otros” (Cuesta, 2015, p. 396 y 398)

“Aquellos resultados que la acción que uno realiza provocan en los demás (ayudar a un compañero)” Instituto Europeo de Posgrado (2013).

“La acción se realiza como medio para beneficiar a otras personas. A diferencia de los otros dos motivos, aquí aparece de modo explícito el “otro” (Ferreiro, Alcázar, 2012, p. 65)

El autor también lo define de esta manera:

...El resultado de la búsqueda de motivos trascendentes es un crecimiento en el ámbito del ser: es un aprendizaje estructural positivo. La búsqueda de motivos trascendentes repercute en un mayor desarrollo personal, aunque no sea esto lo que se busque principalmente con la acción. (Ferreiro, Alcázar, 2012, p. 67)

En lo concerniente al deber de los trabajadores se dice:

...Más allá del llamado del deber. En muchas organizaciones los empleados desempeñan tareas que no son requeridas de manera formal. El comportamiento cívico en la organización *se refiere a los*

empleados que realizan tareas que exceden los deberes formales del puesto. Algunos ejemplos de comportamiento cívico en la organización incluyen ayudar a los compañeros de trabajo a resolver problemas, presentar sugerencias constructivas, ofrecerse para realizar trabajo voluntario para la comunidad. (Hellriegel, Slocum, 2009, p. 153).

Se señala que, las actividades que realiza la persona están relacionadas al logro de objetivos personales; sin embargo, como un acto de desprendimiento muestra interés de apoyo, ayuda, resolver problemas y/o dar sugerencias en beneficio de los demás.

1.3.2 Competencia laboral

Definición de competencia laboral

“El enfoque de competencias es quizás uno de los citados, comentados y empleados por las instituciones para valorizar de forma integral los valores de los trabajadores en sus dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes en concordancia con las competencias institucionales” (Louffat, 2013, p. 25).

La competencia laboral, se caracteriza por valorar al personal en función de sus conocimientos, habilidades y actitudes, acorde con las competencias institucionales.

En cuanto a la competencia de la persona se dice que:

...es aquella que ostenta de forma equilibrada los tres niveles de competencias, es decir, debe conocer mucho de manera general y específica sobre un tema, debe ser capaz de aplicar sus conocimientos a la práctica y debe tener voluntad consciente de querer actuar. De las tres dimensiones planteadas aplicadas a la gestión del potencial humano puede decirse que tradicionalmente se le daba mayor importancia a los rubros de conocimientos y habilidades, sin embargo, en las últimas tendencias, notamos que se han revalorizado las actitudes, esto porque se trata de aspectos intangibles y abstractos del ser humano sustentados en valores y principios de vida. (Louffat, 2013, p. 28).

Mientras la persona posea conocimientos y habilidades y, a ello le suma su actitud o voluntad de actuar, se podrá decir que es una persona competente, ésta última característica adquiere mucha importancia en la actualidad.

Cuando nos referimos a la competencia laboral:

...La acepción de competencias laborales supera a la de funciones tradicionales, consideradas como contenidos de cargos o puestos en un plano meramente cognitivo, fragmentadas y especializadas a la vez dado el enfoque tayloriano predominante. El autor Richard Boyatzis (1982), define la competencia laboral como: son características subyacentes en las personas, asociadas a la experiencia, que como tendencia están casualmente relacionadas con actuaciones exitosas en un puesto de trabajo contextualizado en determinada una cultura organizacional. (Cuesta, 2015, p. 256).

Son características de las personas ligadas a su experiencia y al buen desempeño de su labor en la organización.

Una reciente definición de competencia laboral (Morales 2006), alcanza la relevancia de buscar el alineamiento del desempeño individual con el desempeño organizacional estratégico. Es la siguiente:

...“conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencias con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.” (Cuesta, 2015, p. 259).

La competencia laboral, son características personales asociadas a un desempeño en correspondencia a los objetivos organizacionales.

Refiriéndose a la labor de un directivo:

...Se tendrá que ver cada vez más con la acepción holística implicada por esas competencias laborales, entendidas así al incluir no solo conocimientos y habilidades para hacer el trabajo (saber hacer), sino también actitudes, motivaciones, valores y rasgos personales vinculados al buen desempeño en el mismo (querer hacer). (Cuesta, 2015, p. 259).

Los conocimientos y habilidades están vinculados con el saber hacer, es decir, con su capacidad, así como, las actitudes con el querer hacer, relacionada con su desempeño.

Según Alles, refiriéndose a Spencer & Spencer dice:

...las competencias son características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo”. Todos los trabajadores tienen un conjunto de atributos y conocimientos, adquiridos o innatos, que definen sus competencias para una cierta actividad (Alles, 2008, p. 59).

La competencia de los trabajadores está definida por su forma de comportamiento y la manera de pensar en función a sus conocimientos y habilidades adquiridas.

En cuanto a la competencia laboral:

...son capacidades que permiten a una persona realizar actividades con un nivel de efectividad esperado por quienes evalúan los resultados de estas actividades. Entonces la competencia es una característica personal que ha demostrado tener un vínculo con el desempeño laboral sobresaliente en un cargo/rol o perfil determinado en una institución. Asimismo, la competencia marca concretamente la diferencia entre un desempeño excelente y desempeño bueno o adecuado. Es decir, la

competencia se observa con mayor frecuencia, en diferentes situaciones y con resultados de alto impacto en los trabajadores cuyo rendimiento es superior (Sandoval, Miguel y Montaña, proceso investigativo, p. 3)

Según la competencia que posea la persona, se podrá distinguir los niveles de desempeño excelente o adecuado, observándose con notoriedad en los resultados de alto impacto.

Relacionándolo con el entorno competitivo:

...En la actualidad las instituciones tienen que hacer frente a la rápida evolución de su entorno competitivo, adaptarse a las nuevas demandas del mercado, no sólo en términos de tecnologías y conocimientos, sino también en términos de las competencias de sus trabajadores que les permitan desempeñarse de manera adecuada en su puesto de trabajo. Desde ese punto de vista, la competencia laboral, es el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un determinado contexto, esto refiere a la capacidad del trabajador para dominar tareas o actividades específicas que le permitan solucionar las problemáticas que le plantea la vida cotidiana en su entorno laboral (Sandoval, Miguel y Montaña, proceso investigativo, p. 10).

Las instituciones tienen un gran reto frente a la competitividad, lo que implica que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su cargo y, que además, aporte soluciones a los problemas presentados diariamente en su entorno laboral.

“Hay que percibir a las competencias representando el nexo de las conductas o desempeños individuales con la estrategia de la organización (Hammel y Prahalat, 1994). Y también hay que percibir las en su conexión con el sistema de trabajo asumido” (Cuesta, 2015, p. 258)

En definitiva, debemos percibir que la competencia está estrechamente ligada entre el desempeño de la persona y los objetivos organizacionales.

La gestión de competencias está:

...comprendida por la gestión de conocimientos, abarcando al capital intelectual en su acepción más actual (Edvinsson y Malone, 1999), y es sobre todo gestión de personas en sus diversas manifestaciones de valores; y distingue la “era digital” (Gates, 1999) donde las competencias laborales son determinantes (Cuesta, 2015, p. 257).

La gestión de competencias es esencialmente gestión de personas conforme a sus distintas actuaciones, siendo incluso determinantes.

Según Alles, refiriéndose a Ernst & Young, dice:

...las características (o competencias) que garantizan el éxito son: 1) Los conocimientos, que derivan de la aplicación de una técnica específica. 2) Las Habilidades, que normalmente se adquieren mediante entrenamientos y experiencia. 3) Las cualidades, algunas están relacionadas con rasgos o características personales y son más difíciles de obtener y modificar en corto plazo (Alles, 2008, p. 56).

Los conocimientos, habilidades y las cualidades son características que generan el éxito de las personas.

Según Alles, señala que para Levy-Lvoyer:

...las competencias individuales y competencias clave de la empresa están en estrecha relación: las competencias individuales representan una integración y una coordinación de *savoir-faire*, conocimientos y cualidades individuales, las competencias de la entidad están constituidas ante todo por la integración y la coordinación de las competencias individuales, al igual que, a otra escala (Alles, 2008, p. 65).

Las competencias de la organización están relacionadas con la integración y coordinación de las competencias individuales.

Según Robbins, sobre competencias laborales señala:

...Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización. (Robbins, 2009, p. 217)

Las competencias afloran en el desempeño laboral a través de ello se logran los resultados, pero siempre alineado a los objetivos de la organización.

Modelos y/o teorías

Las competencias son eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones de la persona en relación con los objetivos organizacionales y que actúan de manera integrada.

Pues, existen innumerables definiciones de competencias, por la importancia de este tema, por ello, algunos autores han analizado diversos enfoques, lo que mostramos en la tabla 3.

Tabla 3:

Teoría de competencia laboral de los autores Aubrun y Orifiamma, Spencer y Spencer, Bunk, Mertans, Pereda y Berrocal y Sagi-Vela

Aubrun y Orifiamma (1990)	Spencer y Spencer (1993)	Bunk (1994)	Mertans (1997)	Pereda y Berrocal (2001)	Sagi-Vela (2004)
Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales.	a Competencias de logro y acción.	Competencias técnicas.	Competencias genéricas.	Competencias estratégicas genéricas.	Competencias técnicas.
Competencias referidas a actitudes.	Competencias de ayuda y servicio.	Competencias metodológicas	Competencias específicas.	Competencias específicas (comunes y técnicas).	Competencias y claves.
Competencias referidas a capacidades creativas.	a Competencias de influencia.	Competencias sociales.	Competencias básicas.		
Competencias referidas a actitudes existenciales y éticas.	Competencias referidas a actitudes existenciales y éticas.	a Competencias participativas.			
	Competencias gerenciales.				
	Competencias cognoscitivas.				
	Competencias de eficacia personal.				

Fuente: Louffat (2013)

Dimensiones

Conocimientos personales

“Los conocimientos personales se refieren a la cantidad y calidad de conocimientos teóricos sobre algún tema, asunto, situación” (Louffat, 2013, p. 28).

Alles, señala que:

...la competencia es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la

personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales (Alles, 2008, p. 59).

“Es la sumatoria integrada de conocimientos, habilidades y actitudes de la institución y de sus trabajadores que generan valor económico y social” (Louffat, 2013, p. 26)

Está determinado a los conocimientos teóricos y prácticos que posee el trabajador.

Habilidades personales

“Las habilidades personales están constituidas por la capacidad de la persona en aplicar, en llevar a la práctica la teoría que se conoce ante alguna situación, tema o asunto” (Louffat, 2013, p. 28).

Alles dice:

...Es una característica subyacente en un trabajador que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quien hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio estándar o general (Alles, 2008, p. 59).

Están definidas por la capacidad de aplicar sus conocimientos a la práctica sujetas a un estándar de efectividad.

Actitudes personales

“La actitud personal es la capacidad de la persona en tener la voluntad y deseos de querer realizar lo que conoce y que considera válido, teniendo como base sus valores y principios de vida” (Louffat, 2013, p. 28).

Alles, dice:

...Es una característica subyacente en un trabajador que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación. Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño (Alles, 2008, p. 59).

Es la voluntad o deseo que tiene la persona de querer hacer las cosas, en otras palabras, es lo que origina o anticipa el comportamiento y desempeño.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo incide la motivación en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo incide la motivación en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?

Problema específico 2

¿Cómo incide la motivación en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?

Problema específico 3

¿Cómo incide la motivación en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Las entidades públicas del Estado, -en este caso- las municipalidades deben alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad, así como, como el de promover el desarrollo de los

servidores que prestan servicios en dichas instituciones; en ese contexto, se realiza la presente investigación con el fin de aportar sobre los métodos e instrumentos existentes de motivación y la competencia laboral del servidor obrero, cuyos resultados de esta investigación podrá ser incorporado parte del sistema de gestión de los recursos humanos, ya que se estaría demostrando que con el uso de los métodos e instrumentos utilizados mejoran la motivación y la competencia laboral de los servidores obreros.

El modo de generar resultados económicos implicará, entonces, priorizar la orientación y los esfuerzos hacia las personas, tanto los clientes como los empleados. Son estos últimos quienes no solo con sus capacidades, sino también con sus actitudes y compromiso, hacen posible la entrega de servicios adecuados a los clientes. (Drucker, 2015, p. 47)

1.5.2 Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente porque determina la incidencia de la motivación en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017; por lo que, se han utilizado técnicas e instrumentos que tienen validez y confiabilidad, por parte de los expertos, logrando resultados y, ellos podrán ser utilizados en otras municipalidades y en otros trabajos de investigación.

1.5.3 Justificación práctica

El estudio permite valorar el trabajo del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, teniendo en cuenta las decisiones de mejora y reforzamiento de los aspectos positivos. Al respecto, se debe tener en cuenta lo dicho por Louffat (2016), los objetivos en lo referido a la motivación deben proponer desafíos, estimular su realización para que el trabajador se sienta impulsado y comprometido.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La motivación incide en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

1.6.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

La motivación incide en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Hipótesis específica 2

La motivación incide en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Hipótesis específica 3

La motivación incide en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la incidencia de la motivación en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia de la motivación en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la incidencia de la motivación en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la incidencia de la motivación en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño descriptivo explicativo transversal, porque indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. En este caso, se estudia la incidencia o influencia de las variables como son: motivación y competencia laboral. Es explicativo porque pretende establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian. Es transversal porque se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 155)

El diseño lo representamos de la manera siguiente:



Dónde:

V1 : Variable 1 - Motivación.

V2 : Variable 2 - Competencia laboral.

→ : Incidencia de V1 en V2.

Es cuantitativa de tipo no experimental. Cuantitativa porque es secuencial y probatorio. Se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 15).

No experimental porque “no se han manipulado deliberadamente las variables en estudio, la cual busca especificar con precisión las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. “En el estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quién la realiza”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Motivación.

Motivación es la “disposición del individuo hacia objetivos que confieren orientación e intensidad a su actividad (conducta), determinadas por las necesidades a satisfacer. No es un estado sino un proceso. (Cuesta, 2015, p. 396).

Dimensiones

Motivación extrínseca

Motivación intrínseca

Motivación Trascendente

Variable 2: Competencia laboral.

El enfoque de competencias es quizás uno de los citados, comentados y empleados por las instituciones para valorizar de forma integral los valores de los trabajadores en sus dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes en concordancia con las competencias institucionales. (Louffat, 2013, p. 25).

Una persona competente es aquella que ostenta de forma equilibrada los tres niveles de competencias, es decir, debe conocer mucho de manera general y específica sobre un tema, debe ser capaz de aplicar sus conocimientos a la práctica y debe tener la voluntad consciente de querer actuar. (Louffat, 2013, p. 28).

Dimensiones

Conocimientos personales

Habilidades personales

Actitudes personales

Operacionalización

Tabla 4:

Operacionalización de la variable motivación

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles / Rangos
Motivación	Motivación Extrínseca	Mide sobre la retribución fija.	1. Nunca	111 - 150 Alto nivel 71 - 110 Nivel medio 30 - 70 Bajo nivel
		Mide sobre la retribución complementaria.	2. Casi nunca	
		Mide sobre los beneficios sociales.	3. A veces	
	Motivación Intrínseca	Mide sobre el puesto de trabajo.	4. Casi siempre	
		Mide sobre el equipo (número de personas a cargo).	5. Siempre	
		Mide sobre los reconocimientos.	1. Nunca	
	Motivación Trascendente	Mide sobre los ascensos.	2. Casi nunca	
		Mide sobre la ayuda a un compañero.	3. A veces	
		Mide sobre la organización de actividades lucrativas.	4. Casi siempre	
		Mide sobre el desarrollo de los miembros del equipo.	5. Siempre	

Tabla 5:

Operacionalización de la variable competencia laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles / Rangos
Competencia Laboral	Conocimientos personales	Mide el nivel de iniciativa.	1. Nunca	111 - 150 Alto nivel 71 - 110 Nivel medio 30 - 70 Bajo nivel
		Mide el trabajo en equipo.	2. Casi nunca	
		Mide la responsabilidad.	3. A veces	
		Mide el autocontrol.	4. Casi siempre	
		Mide los conocimientos.	5. Siempre	
		Mide la confiabilidad y honestidad.	1. Nunca	
	Habilidades personales	Mide el nivel de calidad de trabajo.	2. Casi nunca	
		Mide la oportunidad y cumplimiento.	3. A veces	
		Mide la mejora de procesos.	4. Casi siempre	
	Actitudes personales	Mide el nivel de energía y empuje para asumir responsabilidades.	5. Siempre	
		Mide la capacidad de adoptar decisiones.	1. Nunca	
		Mide la capacidad para interrelacionarse.	2. Casi nunca	
		Mide la dedicación e interés para su autodesarrollo.	3. A veces	
			4. Casi siempre	
			5. Siempre	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Por definición “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174). Lo que para este estudio, la población está conformada por 296 trabajadores obreros de Limpieza Pública y Parques y Jardines de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Tabla 6:

Población de estudio

Servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017		
N°	Área	Cantidad
1	Limpieza pública	184
2	Parques y jardines	112
	Total	296

2.3.2. Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.173). Para el presente estudio, respecto de la población, el tamaño de la muestra está conformada por 168 trabajadores obreros de Limpieza Pública y Parques y Jardines de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017. Cuyo cálculo se muestra en la figura 1.

CALCULADORA PARA OBTENER EL TAMAÑO DE UNA MUESTRA							
¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.					
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida					
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	296	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20.000.					
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.					
La muestra recomendada es de	168	Este es el monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación					
Escenarios alternativos para su muestra							
Con una muestra de	100	200	300	Con un nivel de confianza de	90	95	99
Su margen de error sería	7.99%	3.95%	0.00%	Su muestra debería ser de	142	168	205

Figura 1. Cálculo muestral

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

2.4.1. Técnicas

Se utiliza la medida en escala de Likert, que “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes”. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 238)

Considerando lo anterior, se recogió información aplicando el cuestionario de motivación (escala de Likert de 5 puntos) y el cuestionario de competencia laboral (escala de Likert de 5 puntos).

Tabla 7:

Escala de Likert

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

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El tipo de instrumento que se utiliza es el cuestionario, que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217)

Los cuestionarios corresponden a las variables de motivación y competencia laboral, donde cada una contiene ítems de preguntas claras, precisas y objetivas, para que sean respondidas de la misma manera.

Ficha técnica del instrumento de la variable motivación:

Autor	: Andrés Avelino Quispe Quispe
Procedencia	: Universidad César Vallejo
Año	: 2017
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Evaluar la motivación del servidor obrero.
Población	: Servidor obrero que labora en las áreas de limpieza pública y parques y jardines 2017.
Número de ítem	: 30
Aplicación	: Individual - colectiva
Tiempo de administración	: 15 minutos
Normas de aplicación	: El personal encuestado luego de leída cada ítem marcará lo que considere conveniente.
Escala	: De Likert con 5 alternativas.
Descripción de la prueba	: Esta escala se elaboró para medir la motivación que existe en el servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. El cuestionario está compuesto por un total de 30 ítems, los cuales se presentan en una escala de tipo politómica consta de 1 a 5, como sigue: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Niveles o rango	: Se establecen los siguientes: Bajo nivel de motivación (30 - 70) Moderado nivel de motivación (71 - 110) Alto nivel de motivación (111 - 150)

Ficha técnica del instrumento de la variable competencia laboral:

Autor	: Andrés Avelino Quispe Quispe
Procedencia	: Universidad César Vallejo
Año	: 2017
Tipo de instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Evaluar la competencia laboral del servidor obrero.
Población	: Servidor obrero que labora en las áreas de limpieza pública y parques y jardines 2017.
Número de ítem	: 30
Aplicación	: Individual - colectiva
Tiempo de administración	: 15 minutos
Normas de aplicación	: El personal encuestado luego de leída cada ítem marcará lo que considere conveniente.
Escala	: De Likert con 5 alternativas.
Descripción de la prueba	: Esta escala se elaboró para medir la percepción de competencia laboral del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. El cuestionario está compuesto por un total de 30 ítems, los cuales se se presentan en una escala de tipo politómica consta de tipo politómica consta de 1 a 5, como sigue: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Niveles o rango	: Se establecen los siguientes: Bajo nivel de motivación (30 - 70) Moderado nivel de motivación (71 - 110) Alto nivel de motivación (111 - 150)

2.4.3. Validez del instrumento

La validez del instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que se pretende medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200).

En la presente investigación se consideró la validez de expertos, “la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”, se encuentra vinculada a la validez del contenido” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 204).

Los expertos que validaron los instrumentos son destacados profesores universitarios e investigadores.

Para efectos de determinar la validez de los instrumentos, se descompuso en dos variables: motivación y competencia laboral, para medir el contenido de los instrumentos a través de la elección de un conjunto de indicadores por cada variable.

Tabla 8:

Validez del instrumento motivación

N°	Experto		Validez del instrumento
	Nombre	Especialidad	
1	Dr. Hernán Cordero Ayala	Metodólogo	Aplicable
2	Mg. Samuel Rivera Castilla	Magister en Administración	Aplicable
3	Mg. César Garay Ghilardi	Magister en Administración	Aplicable

Tabla 9:

Validez del instrumento competencia laboral

N°	Experto		Validez del instrumento
	Nombre	Especialidad	
1	Dr. Hernán Cordero Ayala	Metodólogo	Aplicable
2	Mg. Samuel Rivera Castilla	Magister en Administración	Aplicable
3	Mg. César Garay Ghilardi	Magister en Administración	Aplicable

Para que los ítems sean válidos se necesitan un completo acuerdo entre los jueces (Escrura. L.M. 1991), habiendo obtenido la conformidad de los expertos, entonces podemos concluir que el cuestionario de encuesta es válido.

2.4.4. Confiabilidad del Instrumento

“La confiabilidad del instrumento, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales y se determina mediante diversas técnicas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200)

En la presente investigación, el procedimiento que se aplicó para determinar la confiabilidad de los instrumentos de los cuestionarios de motivación y competencia laboral, fueron por medidas de coherencia o consistencia interna, mediante el alfa de Cronbach, que consiste simplemente en aplicar la medición y calcular el coeficiente, algunos autores consideran que el coeficiente debe estar entre 0,70 y 0,90 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 295)

El valor del coeficiente de correlación alfa de Cronbach de la variable 1: motivación fue de 0.765 y de la variable 2: competencia laboral fue de 0.727. Lo cual demuestra que los instrumentos son confiables para medir la motivación y la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Formula:

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

- S_i^2 = es la varianza del ítem i,
- S_T^2 = es la varianza de la suma de todos los ítems
- K = es el número de preguntas o ítems.

Tabla 10:

Confiabilidad del instrumento de la variable motivación

Alfa de cronbach	N° de elementos
,765	30

Tabla 11:

Confiabilidad del instrumento de la variable competencia laboral

Alfa de cronbach	N° de elementos
,727	30

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron procesados y tabulados en un primer momento en una hoja de cálculo de Excel 2013, y luego fueron analizados en el programa estadístico informático denominado SPSS versión 25.0, así poder obtener los resultados relacionados con la investigación, de los cuales se muestran en las respectivas tablas y figuras, dándoles una interpretación y descripción de acuerdo a los objetivos formulados en este estudio.

Para la prueba de la hipótesis general se llevó a cabo a través de las 3 hipótesis específicas. Para esto, se aplicó la regresión ordinal entre la variable independiente (motivación) y la variable dependiente (competencia laboral) y sus respectivas dimensiones de ésta.

“La regresión ordinal permite dar forma a la dependencia de una respuesta ordinal politómica sobre un conjunto de predictores, que pueden ser factores o covariables”. IBM Knowledge Center.

“El análisis de regresión lineal ordinario implica minimizar las diferencias de la suma de los cuadrados entre una variable de respuesta (la dependiente) y una combinación ponderada de las variables predictoras (las independientes)” IBM Knowledge Center.

2.6. Aspectos éticos

Se consideró los aspectos éticos fundamentales; ya que se trabajó con servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, razón por lo cual se contó con la autorización correspondiente de parte de la gerencia municipal de dicha entidad. Se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia los evaluados en todo momento, resguardando los instrumentos respecto a las respuestas emitidas por ellas de manera minuciosa y sin juzgar.

El presente es un trabajo que permite identificar las debilidades y fortalezas en la motivación y competencia laboral de los servidores obreros y que sirve para proponer acciones de mejora del logro de sus objetivos.

Las citas consultadas están consideradas en las respectivas referencias bibliográficas indicadas en la presente investigación.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable motivación

En la tabla 12 y figura 2 se muestran los resultados de la variable motivación en relación a los servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017. Donde el 37,5% presenta un nivel alto y el 62,5% presenta un nivel moderado.

Nos lleva a la conclusión que, la motivación de los servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, presenta una tendencia de nivel moderado.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel de motivación de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Moderada	105	62,5	62,5	62,5
	Alta	63	37,5	37,5	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

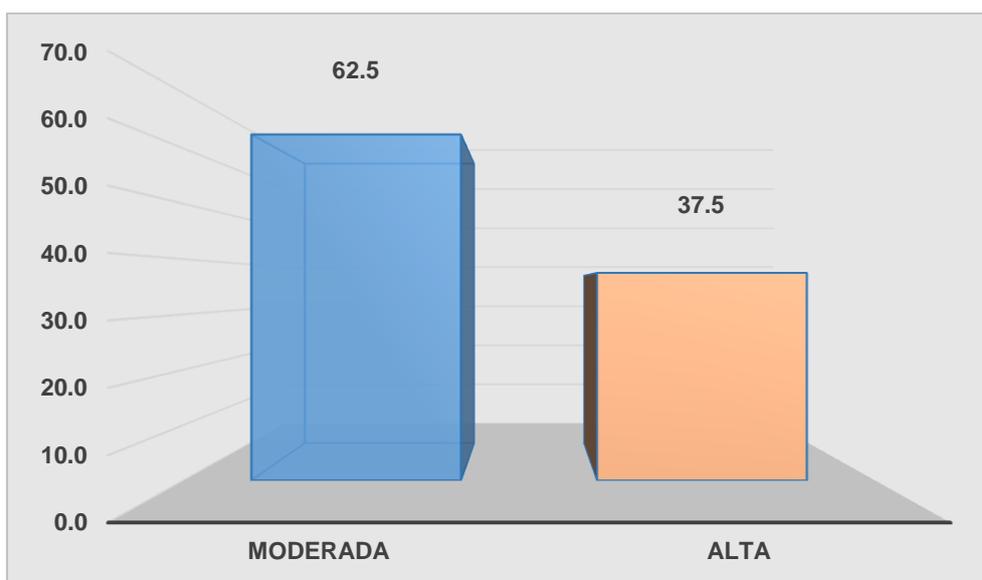


Figura 2. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel de motivación de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

En la tabla 13 y figura 3 se muestran los resultados de las dimensiones de la variable motivación en relación a los servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017. En la dimensión extrínseca el 32,1% presenta un nivel alto y el 67,9% presenta un nivel moderado. En la dimensión intrínseca el 27,4% presenta un nivel alto, el 69,0% presenta un nivel moderado y el 3,6% presenta un nivel bajo. En la dimensión trascendente el 41,7% presenta un nivel alto, el 57,7% presenta un nivel moderado y el 0,6% presenta un nivel bajo.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel extrínseca, intrínseca y trascendente de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Dimensión	Extrínseca		Intrínseca		Trascendente	
	f	%	f	%	f	%
Baja			6	3,6	1	,6
Moderada	114	67,9	116	69,0	97	57,7
Alta	54	32,1	46	27,4	70	41,7
Total	168	100.0	168	100.0	168	100.0

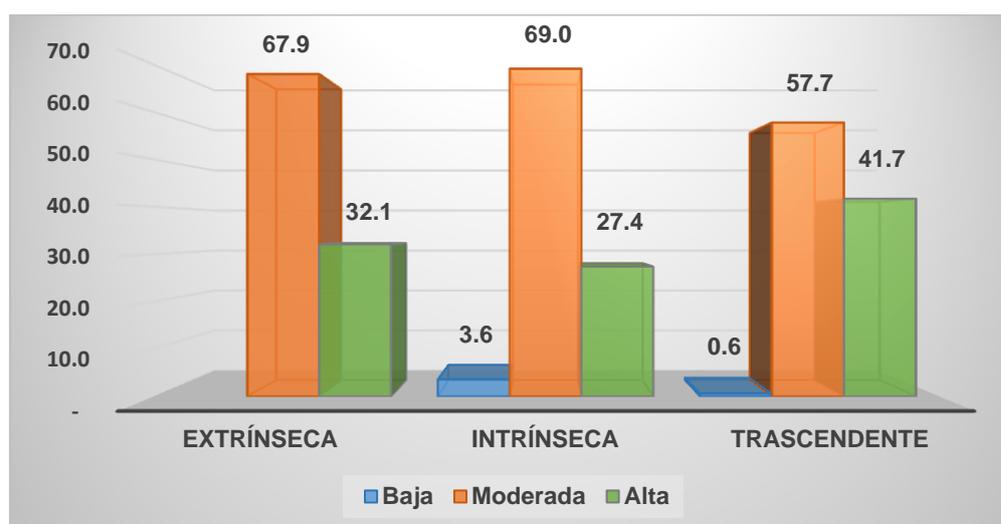


Figura 3. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel extrínseca, intrínseca y trascendente de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

3.1.2 Resultados descriptivos de la variable competencia laboral

En la tabla 14 y figura 4 se muestran los resultados de la variable competencia laboral en relación a los servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017: El 28,0% presenta un nivel alto y el 72,0% presenta un nivel medio.

Nos lleva a la conclusión que, la competencia laboral de los servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, presenta una tendencia de nivel medio.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel de competencia laboral de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	121	72,0	72,0	72,0
	Alto	47	28,0	28,0	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

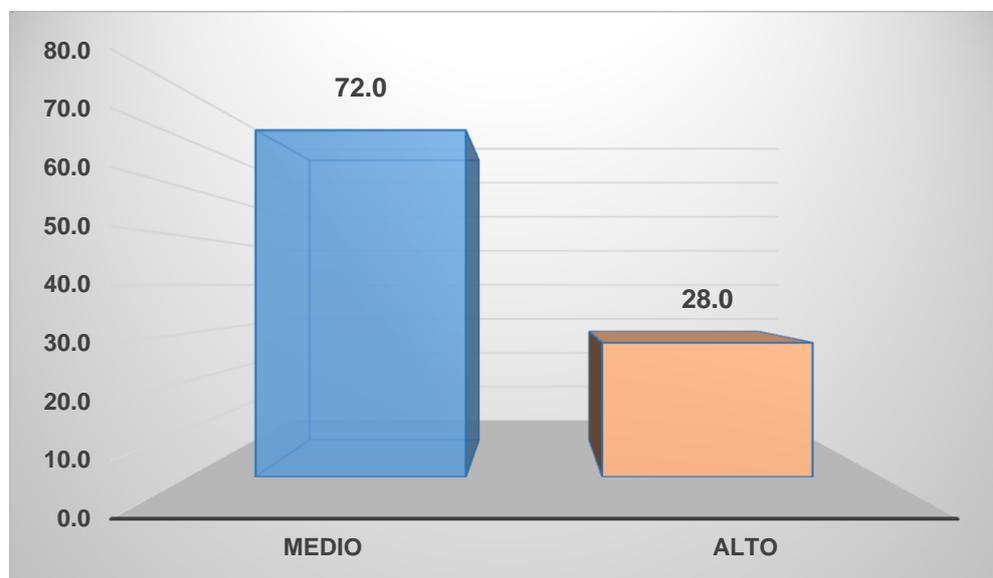


Figura 4. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel de competencia laboral de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

En la tabla 15 y figura 5 se muestran los resultados de las dimensiones de la variable competencia laboral en relación a los servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017. En la dimensión conocimientos personales el 38,1% presenta un nivel alto y el 61,9% presenta un nivel medio. En la dimensión habilidades personales el 30,4% presenta un nivel alto y el 69,6% presenta un nivel medio. En la dimensión actitudes personales el 17,3% presenta un nivel alto, el 81,5% presenta un nivel medio y el 1,2% presenta un nivel bajo.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de los servidores obreros según nivel conocimientos personales, habilidades personales y actitudes personales de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Dimensiones	Conocimientos personales		Habilidades personales		Actitudes personales	
	f	%	f	%	f	%
Bajo					2	1,2
Medio	104	61,9	117	69,6	137	81,5
Alto	64	38,1	51	30,4	29	17,3
Total	168	100,0	168	100,0	168	100,0

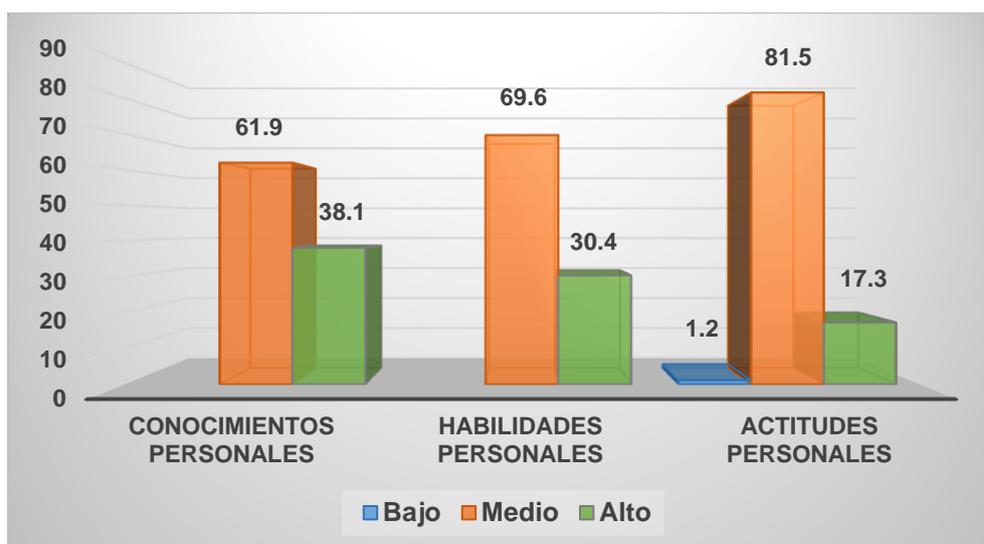


Figura 5. Distribución porcentual de los servidores obreros según su nivel conocimientos personales, habilidades personales y actitudes personales de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: La motivación no incide en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Ha: La motivación incide en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

En la tabla 16, la información de ajuste de los modelos de la competencia laboral nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 6,506 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0,011$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 16

Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	120,489			
Final	113,982	6,506	1	,011

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 17, el pseudo R cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,011$ y que la fuerza de la covariables estudiadas (motivación) nos permite predecir la variable dependiente (competencia laboral). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,038, Nagelkerke indica que el índice es de 0,055 y McFadden nos indica un índice de 0,033.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 5.5%, lo cual indica a su vez que el 94,5% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 17

Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Método	Valor
Cox y Snell	,038
Nagelkerke	,055
McFadden	,033

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La motivación no incide en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Ha: La motivación incide en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

En la tabla 18, la información de ajuste de los modelos de la competencia laboral nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 6,222 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0,013$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 18

Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	122,496			
Final	116,274	6,222	1	,013

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 19, el pseudo R cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,013$ y que las fuerzas de las covariables estudiadas (motivación) nos permite predecir la variable dependiente (Conocimientos personales). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,036, Nagelkerke indica que el índice es de 0,049 y McFadden nos indica un índice de 0,028.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 4,9%, lo cual indica a su vez que el 95,1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 19

Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Método	Valor
Cox y Snell	,036
Nagelkerke	,049
McFadden	,028

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La motivación no incide en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Ha: La motivación incide en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

En la tabla 20, la información de ajuste de los modelos de la competencia laboral nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 5,827 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0,016$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 20

Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,213			
Final	119,386	5,827	1	,016

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 21, el pseudo R cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,016$ y que las fuerzas de las covariables estudiadas (motivación) nos permite predecir la variable dependiente (Habilidades personales). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,034, Nagelkerke indica que el índice es de 0,048 y McFadden nos indica un índice de 0,028.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 4,8%, lo cual indica a su vez que el 95,2% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 21

Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Método	Valor
Cox y Snell	,034
Nagelkerke	,048
McFadden	,028

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La motivación no incide en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

Ha: La motivación incide en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

En la tabla 22, la información de ajuste de los modelos de la competencia laboral nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, no es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de ,672 con 1 grado de libertad, y su significancia es ($p=0,413$), por lo que se rechaza la hipótesis del investigador de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 22

Determinación del ajuste de datos para el modelo de motivación y actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Pruebas de la razón de verosimilitud		
		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	112,878			
Final	112,206	,672	1	,413

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 23, el pseudo R cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,413$ y que las fuerzas de las covariables estudiadas (motivación) nos permite predecir la variable dependiente (Actitudes personales). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,004, Nagelkerke indica que el índice es de 0,006 y McFadden nos indica un índice de 0,004.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 0,6%, lo cual indica a su vez que el 99,4% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 23

Determinación del Pseudo R cuadrado motivación y actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

Método	Valor
Cox y Snell	,004
Nagelkerke	,006
McFadden	,004

Función de enlace: Logit.

IV. Discusión

Teniendo en cuenta los resultados del presente estudio, se consideran en la discusión los resultados obtenidos y los resultados de los antecedentes.

Los resultados de la variable motivación muestran una tendencia de nivel moderado, que representa el 62,5%. Los resultados de las dimensiones de la variable motivación muestran que, en la dimensión extrínseca el 67,9% presenta un nivel moderado, en la dimensión intrínseca el 69,0% presenta un nivel moderado y el 3,6% presenta un nivel bajo. En la dimensión trascendente el 57,7% presenta un nivel moderado y el 0,6% presenta un nivel bajo. Los resultados de la variable competencia laboral muestran una tendencia de nivel medio que representa el 72,0%. Los resultados de las dimensiones de la variable competencia laboral muestran que, en la dimensión conocimientos personales el 61,9% presenta un nivel medio, en la dimensión habilidades personales el 69,6% presenta un nivel medio y en la dimensión actitudes personales el 81,5% presenta un nivel medio y el 1,2% presenta un nivel bajo, respecto de los servidores obreros de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

En la prueba de hipótesis general, el cual se muestran los resultados de coeficientes de la regresión ordinal en relación a la incidencia en la competencia laboral por la motivación del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, se halla que, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 6,506 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0,011$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de todos los coeficientes del modelo. El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 5.5%, lo cual indica a su vez que el 94,5% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo. Al respecto, Serrano (2016), en su tesis Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, obtuvo la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de los factores motivacionales con el rendimiento laboral, los resultados indican que existe un 97.7 % de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. Según el χ^2 , la correlación fue de

3,1052, validando la hipótesis de que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS.

En la prueba de hipótesis específica 1, el cual se muestran los resultados de coeficientes de la regresión ordinal en relación a la incidencia en la competencia laboral en la dimensión conocimientos personales por la motivación, se halla que, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 6,222 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0,013$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de todos los coeficientes del modelo. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 4,9%, lo cual indica a su vez que el 95,1% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo. Por su parte, Larico (2015), en su tesis factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca 2014, se aprecia un coeficiente de correlación $r= .786$, siendo esta significativa, por otro lado el coeficiente de determinación declara que el $r^2 = .617$ indica que la variación del desempeño laboral se explica por la variación de los factores motivadores en un 61.7%, la cual es significativa, determinando que existe una relación directa entre los factores motivadores y el desempeño laboral que presentan los trabajadores.

En la prueba de hipótesis específica 2, el cual se muestran los resultados de coeficientes de la regresión ordinal en relación a la incidencia en la competencia laboral en la dimensión habilidades personales por la motivación, se halla que, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 5,827 con 1 grado de libertad, y su significancia es plena ($p=0,016$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de todos los coeficientes del modelo. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 4,8%, lo cual indica a su vez que el 95,2% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo. Ramírez (2015), en su tesis relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM

- Estelí) 2015, investigó que todas las personas deciden trabajar debido a las recompensas explícitas e implícitas. Señala que las personas experimentan diferentes niveles y tipos de motivación para trabajar. Determinó que los elementos motivacionales de mayor satisfacción son: recibir felicitaciones, orientaciones claras y oportunas, y que estas expresiones les motivan a esforzarse por ser más eficientes. Valoró la adecuación persona-puesto de trabajo que contienen oportunidades para desarrollarse (un 59% lo valoró positivamente) y las posibilidades de ascenso fue el factor de mayor influencia en la actitud de los trabajadores (50% de expresión positiva). En la evaluación, destaca la promoción de capacitaciones, la participación activa del trabajador/a y la libertad en la toma de decisiones. Concluye que la motivación laboral influye directamente en el desempeño al combinar estímulos extrínsecos (monetario), e intrínsecos (afectividad y condiciones del contexto laboral).

En la prueba de hipótesis específica 3, el cual se muestran los resultados de coeficientes de la regresión ordinal en relación a la incidencia en la competencia laboral en la dimensión actitudes personales por la motivación, se halla que, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de ,672 con 1 grado de libertad, y su significancia es ($p=0,413$), por lo que se rechaza la hipótesis del investigador de todos los coeficientes del modelo. El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 0,6%, lo cual indica a su vez que el 99,4% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo. En este caso, Vara (2015), en su tesis sobre motivación y competencias en la evaluación de directivos: propuesta de un modelo 2015, profundiza en los conceptos de motivación laboral y de competencias, en la vinculación entre ambos. Identifica que existe una correlación significativa (bien al nivel 0,01 o al nivel 0,05) entre las catorce competencias excepto en la competencia Innovación y la construcción de relaciones no presentan correlación significativa (nivel de significancia 0,124). Sin embargo, esa tesis se apoya en la premisa de McClelland (1988) de que la motivación de una persona es el motor de la acción, y de que en la motivación de la persona laten las competencias de esta persona.

V. Conclusiones

- Primera** La motivación tiene incidencia en la competencia laboral del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, ya que según el pseudo R cuadrado, la eficiencia de la motivación en la competencia laboral representa el 3.8 % de la motivación; sin embargo, la dependencia más significativa es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de la competencia laboral es debido al 5.5 % de la motivación.
- Segunda** La motivación tiene incidencia en los conocimientos personales del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, ya que según el pseudo R cuadrado, la eficiencia de los conocimientos personales se debe al 3.6 % de la motivación; sin embargo, la dependencia más significativa es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de los conocimientos personales es debido al 4.9 % de la motivación.
- Tercera** La motivación tiene incidencia en las habilidades personales del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, ya que según el pseudo R cuadrado, la eficiencia en las habilidades personales se debe al 3.4 % de la motivación; sin embargo, la dependencia más significativa es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de las habilidades personales es debido al 4.8 % de la motivación.
- Cuarta** La motivación tiene incidencia en las actitudes personales del servidor obrero de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017, ya que según el pseudo R cuadrado, la eficiencia en las actitudes personales se debe al 0.4 % de la motivación; sin embargo, la dependencia más significativa es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de las actitudes personales es debido al 0.6 % de la motivación.

VI. Recomendaciones

- Primera** La entidad debe mejorar los temas relacionados con los incentivos no monetarios, reconocimientos y felicitaciones por el logro de metas y resultados alcanzados por el servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.
- Segunda** La entidad debe desarrollar talleres de trabajo en equipo a fin de propiciar el apoyo, colaboración y solidaridad entre y para los demás compañeros de trabajo del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.
- Tercera** La entidad debe implementar y/o acondicionar un adecuado ambiente de trabajo seguro que fomente el compromiso, lealtad, responsabilidad y sobre todo la voluntad de trabajo del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.
- Cuarta** La entidad debe implementar programas de inducción y de comunicación; así como, capacitación, entrenamiento y charlas preventivas; entrega de EPP's respectivos, para un óptimo desarrollo de las labores del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.

VII. Referencias

- Alles, M. (2015), *Cuestiones sobre Gestión de Personas*, Argentina, Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2013), *Desempeño por Competencias evaluación de 360°*, Argentina, Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2008), *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*, Argentina, Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2008), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias*, Argentina, Ediciones Granica S.A.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2017) *Otorgamiento de estímulos o incentivos laborales*, (Informe Técnico N° 418-2017-SERVIR/GPGSC)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir, (2015), *preguntas frecuentes sobre gestión del rendimiento*, recuperado de <http://storage.servir.gob.pe/gerencias-gdcrsc/gestion-del-redimiento/preguntas-frecuentes-gestion-del-rendimiento.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir (2015), *Informes Técnicos*, ubicado en: <http://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/listado-de-informes-legales/informes-2015/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2015) *Régimen laboral del personal de limpieza, jardineros y choferes*, (Informe Técnico N° 595-2015-SERVIR/GPGSC)
- Bernal, C. (2010), *Metodología de la Investigación*, Colombia, Pearson Educación
- Boyett, J. y Boyett, J. (2003), *Lo mejor de los gurús*, España, Ediciones Gestión 2000 S.A.
- Castro, P. (2016), *el Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*, Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México
- Chiavenato, I. (2009), *Gestión del Talento Humano*, México D.F., McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. S.A. DE C.V.

- Colección académica de ciencias sociales, (2016), recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/download/6641/6123>
- Cuesta, A. (2015), *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*, Empresa Editora Macro EIRL.
- Drucker, P. (2015), *Líderes de Servicio*, Argentina, Editorial Sudamericana S.A.
- Drucker, P. (2015), *Una Nueva Dimensión de la Administración*, Colombia, Edition Published by Truman Talley Books
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2012), *Gobierno de Personas en la Empresa*, Editora Argentina, PAD Universidad de Piura.
- Fischman, D. (2014), *Motivación 360° como incrementarla en la vida y en la empresa*, Editorial Planeta Perú S.A.
- Díaz G. (s/f). *Escuela Nacional de Salud Pública. Conceptos básicos de competencia laboral*, recuperada de <http://bvs.sld.cu/revistas/infid/n809/infid2209.htm>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009), *Comportamiento Organizacional*, México D.F., Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la Investigación*, México D.F., MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. S.A. DE C.V.
- IBM Knowledge Center, (s/f), *regresión ordinal*, disponible en:
https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/es/SSLVMB_22.0.0/com.ibm.spss.statistics.help/spss/advanced/idh_plum.htm
- Instituto Europeo de Posgrado (2013), *La Motivación como Clave para Desarrollar Personas*, recuperado de: [file:///C:/Users/Gino/Downloads/1%20concepto%20las_motivaciones_humanas-1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Gino/Downloads/1%20concepto%20las_motivaciones_humanas-1%20(1).pdf)
- Larico, R. (2015), en su tesis titulada, *Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca - 2014*, Universidad Andina "Néstor

- Cáceres Velásquez”, en el año 2015, Tesis Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
- Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, (2003)
- Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, (2013)
- Louffat, E. (2016), *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, impreso en Perú.
- Louffat, E. (2013), *Administración del Potencial Humano*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, impreso en Cromagraf EIRL - Perú.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, (2016), *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*, Litho & Arte SAC
- Municipalidad Distrital de Puente Piedra (2015) *Memoria anual*. Recuperado de: http://www.munipuentepiedra.gob.pe/images/transparencia2/otros/Memoria_anual_2015.pdf
- Ortega, C. (2015), en su tesis titulada, *Las Competencias Laborales y el Clima Organizacional del Personal Administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima*, en el año 2015, Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Pallarés, J. (2016) *La metodología cuantitativa aplicada al estudio de la reincidencia en menores infractores*. Recuperado de: http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/432779/2016_Tesis_Pallares%20Mestre_Jacinto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, M. (2015), *Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM - Estelí)*, en el año 2015, Tesis Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los obreros municipales, Decreto Supremo N° 017-2017-TR, (2017)
- Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (2014)

- Robbins, S. y Judge, T. (2009), *Comportamiento Organizacional*, México, Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Roca, A. (s/f), *Cuestionario de Evaluación del Desempeño*, recuperado de: http://eprints.rclis.org/16495/4/ROCCA%2C%20Adriana_Cuestionarios%20para%20evaluacion_Anexo%20C.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015), *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*, Business Support Anneth SRL.
- Sandoval F., Miguel, V. Montaña, N. (s/f), Facultad de Ciencias, Universidad Central de Venezuela, recuperado de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf
- Serrano, K. (2016), *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo*, en el año 2016, Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Vara, R. (2015), *motivación y competencias en la evaluación de directivos: propuesta de un modelo*, en el año 2015, Tesis de Doctorado, Universidad Pontificia ICAI ICADE Comillas, España
- Villajuana, C. y Rios, J. (2008), *Gestión Estratégica Pública*, Edición Villajuana Consultores SAC, impreso en Perú.
- Trigoso, A. (2015), *Revista Actualidad Gubernamental, ¿Cómo deben mejorar el servicio de limpieza pública los gobiernos locales?*, N° 84, octubre 2015, pp. III, 4-6
- Zayas, P. (s/f), *Las Competencias. Una Visión Teórico-Methodológica*, Universidad de Holguín, recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2010a/pmza.htm>

Anexos

Anexo 1

Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

DATOS PERSONALES:

1. Edad: ____ 2. Género: Masculino Femenino 3. Área de trabajo: Limpieza Parques 4. Tiempo de servicios: _____

INSTRUCCIONES:

Estimado Colaborador:

El presente cuestionario se realiza sólo con fines de investigación, lea cada ítem y marque con una "X" en la casilla que considere conveniente.

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

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Motivación Extrínseca					
1. ¿La remuneración que percibe por su trabajo mensualmente es puntual?					
2. En caso de accidentes de trabajo, ¿le cubre su seguro?					
3. ¿El entorno donde labora es seguro?					
4. ¿El apoyo que recibe por parte del equipo que lo acompaña es bueno?					
5. ¿El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?					
6. ¿El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias?					
7. En su área de trabajo, ¿el abastecimiento de materiales e implementos es el correcto?					
8. En su área de trabajo, ¿se cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?					
9. ¿El horario de trabajo es el adecuado?					
10. ¿Le otorgan sus vacaciones en el mes que lo ha requerido?					
Motivación Intrínseca					
11. ¿Se identifica con su área de trabajo?					
12. ¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?					
13. ¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias?					
14. ¿Se le asigna nuevas responsabilidades?					
15. ¿El reconocimiento recibido por su entidad hacia su labor es la que usted espera?					
16. ¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos por su desempeño laboral?					
17. El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?					
18. ¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente?					
19. ¿Sus compañeros de trabajo le apoyan y orientan cuando tiene inconvenientes con su trabajo?					
20. ¿La entidad cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento anual?					
Motivación Trascendente					
21. ¿Utiliza lo aprendido para ayudar a la entidad en su crecimiento?					
22. ¿Ayuda a los demás en el uso de los equipos y/o herramientas de trabajo?					
23. ¿Existe comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?					
24. ¿Al progresar en el trabajo, también ayudar a progresar a los demás?					
25. ¿Su supervisor y/o jefe le dan la confianza suficiente para realizar su trabajo?					
26. ¿Existe comunicación fluida con su supervisor y/o jefe?					
27. ¿Ayuda o sugiere a los demás a que lean las normas y reglamentos de la entidad?					
28. ¿La entidad se preocupa por sus problemas familiares?					
29. ¿La entidad le da permiso para ausentarse de su trabajo por problemas familiares?					
30. ¿Se preocupa por mejorar sus habilidades para dar un buen servicio a la comunidad?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

DATOS PERSONALES:

1. Edad: ____ 2. Género: Masculino Femenino 3. Área de trabajo: Limpieza Parques 4. Tiempo de servicios: _____

INSTRUCCIONES:

Estimado Colaborador:

El presente cuestionario se realiza sólo con fines de investigación, lea cada ítem y marque con una "X" en la casilla que considere conveniente.

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

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Conocimientos Personales					
1. ¿Usted tiene iniciativa para realizar sus labores?					
2. ¿A usted le dan instrucciones y/o indicaciones necesarias y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
3. ¿Usted realiza sus actividades con dedicación?					
4. ¿Usted se considera responsable de las tareas que le son asignadas?					
5. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿a usted le gusta cooperar?					
6. ¿Usted llega puntualmente a su trabajo?					
7. En los conflictos de trabajo, ¿usted tiene una actitud conciliadora?					
8. Entre compañeros de trabajo, ¿usted cree que todos se apoyan y ayudan a resolver los problemas?					
9. Cuando llega al lugar de su trabajo, ¿usted comienza a trabajar inmediatamente?					
10. ¿Usted se mantiene atento en su trabajo?					
Habilidades Personales					
11. ¿Usted planea sus propias actividades?					
12. ¿Usted propone ideas para mejorar el servicio en su área de trabajo?					
13. ¿Usted persiste en su labor hasta alcanzar la meta fijada?					
14. ¿Usted considera a su trabajo interesante?					
15. Cuando concluye la jornada laboral, ¿usted puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas?					
16. ¿Usted es reconocido por sus logros? ¿y, ello lo impulsa a trabajar mejor?					
17. ¿Usted se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?					
18. ¿Su jefe inmediato, valora su trabajo?					
19. ¿Usted conoce los programas de trabajo de su área?					
20. Cuando realiza su trabajo, ¿usted puede a cada paso saber, si lo está haciendo bien?					
Actitudes Personales					
21. ¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?					
22. La relación con sus compañeros de trabajo, ¿es buena?					
23. ¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?					
24. ¿Puede empezar sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?					
25. ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?					
26. ¿Realiza su trabajo, sin ayuda de otros?					
27. ¿En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades?					
28. ¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área?					
29. Gracias a su trabajo, ¿la comunidad recibe un buen servicio?					
30. ¿Puede establecer sus propios objetivos en su área de trabajo?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 2

Base de datos de la variable motivación (prueba piloto)

Motivación																															
	Motivación extrínseca										Motivación intrínseca										Motivación trascendente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	5	1	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	1	1	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	
2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	
3	4	5	4	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	
4	5	5	3	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	3	1	1	5	
5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	
6	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	5	
7	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	
9	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	5	1	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	
10	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
11	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	
12	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5
13	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
14	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	5
15	3	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
16	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	
17	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	1	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	
18	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	3	4	5	2	5	5	5	5	1	4	5	5	
19	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	
20	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	1	4	1	3	5	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	5	
21	3	5	3	1	5	3	3	1	5	5	4	5	5	1	1	1	5	3	1	1	5	5	1	5	5	4	1	1	1	5	
22	3	5	4	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	3	1	3	5	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	1	3	5	
23	3	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	1	1	3	3	
24	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	1	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	1	5	
25	3	5	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	3	1	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	
26	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	1	5	4	5	5	5	4	3	1	5	3	
27	3	4	3	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	1	3	1	4	4	3	1	5	3	5	5	5	5	1	3	3	5	
28	3	5	4	5	4	3	2	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	
29	3	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	1	4	3	1	3	1	3	1	5	4	5	4	3	4	3	1	3	5	
30	5	5	3	4	5	2	3	4	5	5	4	5	5	1	1	1	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	1	1	5	5	

Base de datos de la variable competencia laboral (prueba piloto)

Competencia laboral																														
	Conocimientos personales										Habilidades personales										Actitudes personales									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5
2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5
6	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	5	4	4
8	5	4	5	5	5	5	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	3	4	5	3	3
9	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
14	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	1	5	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
19	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	3	5	5	4	5	1	1	5	5	4	1	5	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
21	5	5	5	5	5	4	1	3	5	5	1	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	5	4	5	1	3	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5	5	1	3	4	5	3	5	1	3	5	5	
23	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	1	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4
24	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3
25	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	1	5	3	3	5	5	3	3
27	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
30	5	3	4	5	4	5	1	4	5	4	1	3	5	4	5	1	5	3	3	5	3	5	3	2	2	5	3	3	4	3

Anexo 3
Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Motivación extrínseca								
1	¿La remuneración que percibe por su trabajo mensualmente es puntual?	✓		✓		✓		
2	En caso de accidentes de trabajo, ¿le cubre su seguro?	✓		✓		✓		
3	¿El entorno donde labora es seguro?	✓		✓		✓		
4	¿El apoyo que recibe por parte del equipo que lo acompaña es bueno?	✓		✓		✓		
5	¿El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias?	✓		✓		✓		
7	En su área de trabajo, ¿el abastecimiento de materiales e implementos es el correcto?	✓		✓		✓		
8	En su área de trabajo, ¿se cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿El horario de trabajo es el adecuado?	✓		✓		✓		
10	¿Le otorgan sus vacaciones en el mes que lo ha requerido?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Motivación intrínseca								
11	¿Se identifica con su área de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias?	✓		✓		✓		
14	¿Se le asigna nuevas responsabilidades?	✓		✓		✓		
15	¿El reconocimiento recibido por su entidad hacia su labor es la que usted espera?	✓		✓		✓		
16	¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos por su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
17	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?	✓		✓		✓		
18	¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente?	✓		✓		✓		
19	¿Sus compañeros de trabajo le apoyan y orientan cuando tiene inconvenientes con su trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿La entidad cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento anual?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Motivación trascendente								
21	¿Utiliza lo aprendido para ayudar a la entidad en su crecimiento?	✓		✓		✓		
22	¿Ayuda a los demás en el uso de los equipos y/o herramientas de trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Existe comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Al progresar en el trabajo, también ayuda a progresar a los demás?	✓		✓		✓		
25	¿Su supervisor y/o jefe le dan la confianza suficiente para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Existe comunicación fluida con su supervisor y/o jefe?	✓		✓		✓		
27	¿Ayuda o sugiere a los demás a que lean las normas y reglamentos de la entidad?	✓		✓		✓		
28	¿La entidad se preocupa por sus problemas familiares?	✓		✓		✓		
29	¿La entidad le da permiso para ausentarse de su trabajo por problemas familiares?	✓		✓		✓		
30	¿Se preocupa por mejorar sus habilidades para dar un buen servicio a la comunidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |
Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.: **Rivera, Castilla Samuel V** DNI: **07722837**
Especialidad del validador: **Mg. Administración**

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

12 de 07 del 2017



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Motivación extrínseca							
1	¿La remuneración que percibe por su trabajo mensualmente es puntual?	✓		✓		✓		
2	En caso de accidentes de trabajo, ¿le cubre su seguro?	✓		✓		✓		
3	¿El entorno donde labora es seguro?	✓		✓		✓		
4	¿El apoyo que recibe por parte del equipo que lo acompaña es bueno?	✓		✓		✓		
5	¿El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias?	✓		✓		✓		
7	En su área de trabajo, ¿el abastecimiento de materiales e implementos es el correcto?	✓		✓		✓		
8	En su área de trabajo, ¿se cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿El horario de trabajo es el adecuado?	✓		✓		✓		
10	¿Le otorgan sus vacaciones en el mes que lo ha requerido?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación intrínseca							
11	¿Se identifica con su área de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias?	✓		✓		✓		
14	¿Se le asigna nuevas responsabilidades?	✓		✓		✓		
15	¿El reconocimiento recibido por su entidad hacia su labor es la que usted espera?	✓		✓		✓		
16	¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos por su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
17	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?	✓		✓		✓		
18	¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente?	✓		✓		✓		
19	¿Sus compañeros de trabajo le apoyan y orientan cuando tiene inconvenientes con su trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿La entidad cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento anual?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Motivación trascendente							
21	¿Utiliza lo aprendido para ayudar a la entidad en su crecimiento?	✓		✓		✓		
22	¿Ayuda a los demás en el uso de los equipos y/o herramientas de trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Existe comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Al progresar en el trabajo, también ayudan a progresar a los demás?	✓		✓		✓		
25	¿Su supervisor y/o jefe le dan la confianza suficiente para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Existe comunicación fluida con su supervisor y/o jefe?	✓		✓		✓		
27	¿Ayuda o sugiere a los demás a que lean las normas y reglamentos de la entidad?	✓		✓		✓		
28	¿La entidad se preocupa por sus problemas familiares?	✓		✓		✓		
29	¿La entidad le da permiso para ausentarse de su trabajo por problemas familiares?	✓		✓		✓		
30	¿Se preocupa por mejorar sus habilidades para dar un buen servicio a la comunidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: *Heberto Carrero Ayala* DNI: *07355581*

Especialidad del validador: *Metodología*

07 de *Julio* del 20*17*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Motivación extrínseca								
1	¿La remuneración que percibe por su trabajo mensualmente es puntual?	✓		✓		✓		
2	En caso de accidentes de trabajo, ¿le cubre su seguro?	✓		✓		✓		
3	¿El entorno donde labora es seguro?	✓		✓		✓		
4	¿El apoyo que recibe por parte del equipo que lo acompaña es bueno?	✓		✓		✓		
5	¿El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias?	✓		✓		✓		
7	En su área de trabajo, ¿el abastecimiento de materiales e implementos es el correcto?	✓		✓		✓		
8	En su área de trabajo, ¿se cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿El horario de trabajo es el adecuado?	✓		✓		✓		
10	¿Le otorgan sus vacaciones en el mes que lo ha requerido?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Motivación intrínseca								
11	¿Se identifica con su área de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias?	✓		✓		✓		
14	¿Se le asigna nuevas responsabilidades?	✓		✓		✓		
15	¿El reconocimiento recibido por su entidad hacia su labor es la que usted espera?	✓		✓		✓		
16	¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos por su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
17	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe durante su labor diaria, ¿es bueno?	✓		✓		✓		
18	¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente?	✓		✓		✓		
19	¿Sus compañeros de trabajo le apoyan y orientan cuando tiene inconvenientes con su trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿La entidad cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento anual?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Motivación trascendente								
21	¿Utiliza lo aprendido para ayudar a la entidad en su crecimiento?	✓		✓		✓		
22	¿Ayuda a los demás en el uso de los equipos y/o herramientas de trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Existe comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Al progresar en el trabajo, también ayuda a progresar a los demás?	✓		✓		✓		
25	¿Su supervisor y/o jefe le dan la confianza suficiente para realizar su trabajo?	✓		✓		✓		
26	¿Existe comunicación fluida con su supervisor y/o jefe?	✓		✓		✓		
27	¿Ayuda o sugiere a los demás a que lean las normas y reglamentos de la entidad?	✓		✓		✓		
28	¿La entidad se preocupa por sus problemas familiares?	✓		✓		✓		
29	¿La entidad le da permiso para ausentarse de su trabajo por problemas familiares?	✓		✓		✓		
30	¿Se preocupa por mejorar sus habilidades para dar un buen servicio a la comunidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable | No aplicable |
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. Carraz Colindar de Cesad. DNI: 06408163.
Especialidad del validador: Magister en Administración.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **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

...R. de A. del 20.A.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Conocimientos personales							
1	¿Usted tiene iniciativa para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
2	¿A usted le dan instrucciones y/o indicaciones necesarias y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Usted realiza sus actividades con dedicación?	✓		✓		✓		
4	¿Usted se considera responsable de las tareas que le son asignadas?	✓		✓		✓		
5	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿a usted le gusta cooperar?	✓		✓		✓		
6	¿Usted llega puntualmente a su trabajo?	✓		✓		✓		
7	En los conflictos de trabajo, ¿usted tiene una actitud conciliadora?	✓		✓		✓		
8	Entre compañeros de trabajo, ¿usted cree que todos se apoyan y ayudan a resolver los problemas?	✓		✓		✓		
9	Cuando llega al lugar de su trabajo, ¿usted comienza a trabajar inmediatamente?	✓		✓		✓		
10	¿Usted se mantiene atento en su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades personales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted planea sus propias actividades?	✓		✓		✓		
12	¿Usted propone ideas para mejorar el servicio en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Usted persiste en su labor hasta alcanzar la meta fijada?	✓		✓		✓		
14	¿Usted considera a su trabajo interesante?	✓		✓		✓		
15	Cuando concluye la jornada laboral, ¿usted puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas?	✓		✓		✓		
16	¿Usted es reconocido por sus logros? ¿Y, ello lo impulsa a trabajar mejor?	✓		✓		✓		
17	¿Usted se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Su jefe inmediato, valora su trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Usted conoce los programas de trabajo de su área?	✓		✓		✓		
20	Cuando realiza su trabajo, ¿usted puede a cada paso saber, si lo está haciendo bien?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Actitudes personales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
22	La relación con sus compañeros de trabajo, ¿es buena?	✓		✓		✓		
23	¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Puede empezar sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?	✓		✓		✓		
25	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?	✓		✓		✓		
26	¿Realiza su trabajo, sin ayuda de otros?	✓		✓		✓		
27	¿En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades?	✓		✓		✓		
28	¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área?	✓		✓		✓		
29	Gracias a su trabajo, ¿la comunidad recibe un buen servicio?	✓		✓		✓		
30	¿Puede establecer sus propios objetivos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | **XI** **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Rivera Castilla Samuel** **DNI:** **07722877**
Especialidad del validador: **Mg. Administración**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

.....
12 de 07 del 2017
.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Conocimientos personales							
1	¿Usted tiene iniciativa para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
2	¿A usted le dan instrucciones y/o indicaciones necesarias y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Usted realiza sus actividades con dedicación?	✓		✓		✓		
4	¿Usted se considera responsable de las tareas que le son asignadas?	✓		✓		✓		
5	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿a usted le gusta cooperar?	✓		✓		✓		
6	¿Usted llega puntualmente a su trabajo?	✓		✓		✓		
7	En los conflictos de trabajo, ¿usted tiene una actitud conciliadora?	✓		✓		✓		
8	Entre compañeros de trabajo, ¿usted cree que todos se apoyan y ayudan a resolver los problemas?	✓		✓		✓		
9	Cuando llega al lugar de su trabajo, ¿usted comienza a trabajar inmediatamente?	✓		✓		✓		
10	¿Usted se mantiene atento en su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades personales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted planea sus propias actividades?	✓		✓		✓		
12	¿Usted propone ideas para mejorar el servicio en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Usted persiste en su labor hasta alcanzar la meta fijada?	✓		✓		✓		
14	¿Usted considera a su trabajo interesante?	✓		✓		✓		
15	Cuando concluye la jornada laboral, ¿usted puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas?	✓		✓		✓		
16	¿Usted es reconocido por sus logros? ¿y, ello lo impulsa a trabajar mejor?	✓		✓		✓		
17	¿Usted se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Su jefe inmediato, valora su trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Usted conoce los programas de trabajo de su área?	✓		✓		✓		
20	Cuando realiza su trabajo, ¿usted puede a cada paso saber, si lo está haciendo bien?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Actitudes personales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
22	La relación con sus compañeros de trabajo, ¿es buena?	✓		✓		✓		
23	¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Puede empezar sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?	✓		✓		✓		
25	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?	✓		✓		✓		
26	¿Realiza su trabajo, sin ayuda de otros?	✓		✓		✓		
27	¿En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades?	✓		✓		✓		
28	¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área?	✓		✓		✓		
29	Gracias a su trabajo, ¿la comunidad recibe un buen servicio?	✓		✓		✓		
30	¿Puede establecer sus propios objetivos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETENCIA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Conocimientos personales							
1	¿Usted tiene iniciativa para realizar sus labores?	✓		✓		✓		
2	¿A usted le dan instrucciones y/o indicaciones necesarias y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	✓		✓		✓		
3	¿Usted realiza sus actividades con dedicación?	✓		✓		✓		
4	¿Usted se considera responsable de las tareas que le son asignadas?	✓		✓		✓		
5	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿a usted le gusta cooperar?	✓		✓		✓		
6	¿Usted llega puntualmente a su trabajo?	✓		✓		✓		
7	En los conflictos de trabajo, ¿usted tiene una actitud conciliadora?	✓		✓		✓		
8	Entre compañeros de trabajo, ¿usted cree que todos se apoyan y ayudan a resolver los problemas?	✓		✓		✓		
9	Cuando llega al lugar de su trabajo, ¿usted comienza a trabajar inmediatamente?	✓		✓		✓		
10	¿Usted se mantiene atento en su trabajo?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Habilidades personales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted planea sus propias actividades?	✓		✓		✓		
12	¿Usted propone ideas para mejorar el servicio en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿Usted persiste en su labor hasta alcanzar la meta fijada?	✓		✓		✓		
14	¿Usted considera a su trabajo interesante?	✓		✓		✓		
15	Cuando concluye la jornada laboral, ¿usted puede saber si terminó satisfactoriamente con sus tareas?	✓		✓		✓		
16	¿Usted es reconocido por sus logros? ¿y, ello lo impulsa a trabajar mejor?	✓		✓		✓		
17	¿Usted se encuentra ocupado en sus tareas durante la mayor parte de su jornada de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Su jefe inmediato, valora su trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿Usted conoce los programas de trabajo de su área?	✓		✓		✓		
20	Cuando realiza su trabajo, ¿usted puede a cada paso saber, si lo está haciendo bien?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Actitudes personales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
22	La relación con sus compañeros de trabajo, ¿es buena?	✓		✓		✓		
23	¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
24	¿Puede empezar sus actividades, sin esperar que se lo indiquen?	✓		✓		✓		
25	¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás?	✓		✓		✓		
26	¿Realiza su trabajo, sin ayuda de otros?	✓		✓		✓		
27	¿En su trabajo es propicio el desarrollo de otras capacidades?	✓		✓		✓		
28	¿Le agrada participar en la planificación de las actividades de su área?	✓		✓		✓		
29	Gracias a su trabajo, ¿la comunidad recibe un buen servicio?	✓		✓		✓		
30	¿Puede establecer sus propios objetivos en su área de trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Carron Chiribandi Cesar* DNI: *06408163*

Especialidad del validador: *Magister en Administracion*

...*17* de *07* del 20*17*

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ 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

[Handwritten Signature]

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Base de datos de la variable motivación

Motivación																														
	Motivación extrínseca										Motivación intrínseca										Motivación trascendente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	4	2	4	3	1	3	2	5	5	3	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3	2	4	5	4	4	1	1	5	3
2	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	4	2	1	2	4
3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	2	3
4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	5	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	4
5	3	4	2	4	4	1	2	3	4	5	5	4	3	4	3	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4
6	3	4	2	3	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4
7	5	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	1	3	4	2	2	3	1	1	3
8	5	5	3	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	1	1	1	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	1	3	3
9	5	5	3	2	4	2	3	3	5	5	5	3	3	2	1	1	5	3	1	3	3	1	3	3	5	4	2	1	5	4
10	5	5	1	3	5	2	2	1	5	5	5	5	4	1	3	1	5	2	5	1	3	5	3	5	5	5	3	1	5	5
11	5	5	1	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	1	3	4	5	3	5	2	3	4	3	4	5	5	2	1	3	5
12	5	5	3	4	3	4	1	3	5	5	5	3	3	1	1	2	2	4	3	1	3	4	3	2	3	4	1	3	5	3
13	5	5	1	4	2	1	2	1	5	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	1	4	3	4	5	5	5	3	1	5	5
14	4	5	1	4	4	1	2	1	5	5	4	3	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	1	5	4
15	5	5	3	5	5	2	2	1	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5
16	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4
17	5	5	3	4	3	1	1	3	5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	2	4	4	5	5	1	3	1	3
18	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3
19	5	5	2	5	2	2	2	1	5	5	5	4	4	5	3	1	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1
20	5	5	1	5	3	1	2	2	5	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5
21	4	5	1	5	5	3	2	1	5	5	5	5	5	3	2	1	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	3	1	5	3
22	4	5	1	5	4	1	1	1	5	5	5	4	4	3	3	1	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	2	5	3
23	5	5	1	5	2	2	2	1	5	5	5	3	3	2	3	1	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	1	5	3
24	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	4	4	3	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5
25	4	5	1	5	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
26	5	5	1	4	3	1	1	1	5	5	5	2	2	3	3	1	4	2	4	1	3	4	4	3	3	3	2	1	5	3
27	3	5	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	1	1	3	3
28	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	1	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	1	5
29	3	5	4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	4	3	1	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5
30	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	1	5	4	5	5	5	4	3	1	5	3
31	3	4	3	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	1	3	1	4	4	3	1	5	3	5	5	5	5	1	3	3	5
32	3	5	4	5	4	3	2	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5
33	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	1	3	4
34	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4
35	5	5	1	5	5	2	2	1	5	5	5	3	4	3	1	1	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5
36	5	5	2	5	5	1	1	1	5	5	5	3	3	4	3	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2
37	5	5	3	4	3	2	2	1	5	5	5	4	3	3	3	1	5	3	5	1	5	5	5	4	5	5	3	1	5	5
38	5	5	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
39	5	5	1	4	4	1	1	1	5	5	5	3	2	2	3	1	5	3	3	1	5	5	5	3	4	4	1	1	5	5
40	5	5	2	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5
41	5	5	1	3	5	3	1	1	5	5	3	5	5	1	1	1	5	3	5	3	3	2	3	5	3	5	1	1	5	3
42	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3

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

85	4	5	2	5	4	3	3	1	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	1	5	3
86	5	5	1	5	4	2	1	1	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	2	5	5	5	4	3	4	3	1	5	3
87	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	3	3	3	2	2	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3
88	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	1	3	4	
89	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	1	1	3	4
90	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
91	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
92	5	3	3	5	3	5	1	4	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5
93	5	3	3	5	3	4	2	4	3	5	5	4	4	2	5	3	5	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	5
94	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5
95	5	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5
96	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	1	1	3	4
97	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
98	5	5	3	3	2	1	1	3	5	1	5	4	5	1	5	3	5	3	3	1	5	5	4	5	4	3	2	1	5	3
99	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
100	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
101	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
102	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4
103	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
104	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
105	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
106	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
107	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
108	5	5	3	3	4	1	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
109	5	5	3	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
110	5	5	1	5	4	1	1	3	5	5	5	1	2	4	2	3	4	5	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
111	5	5	1	5	3	5	2	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5
112	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	1	3	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5
113	5	5	2	3	4	2	2	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	1	2	4
114	5	5	1	3	5	2	3	2	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	5	5	2	2	1	2
115	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	5	5	3	1	4	5	5	4	5	5	3	2	2	5
116	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5
117	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	3	1	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5
118	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	5	5	2	1	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5
119	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	1	3	4	3	4	5	5	3	5	5	5
120	5	5	1	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	4	3	1	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5
121	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
122	5	3	1	5	5	1	4	5	5	5	5	4	4	5	3	1	5	3	5	1	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5
123	5	5	1	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	3	1	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
124	5	4	1	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
125	5	4	1	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
126	4	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5

Base de datos de la variable competencia laboral

Competencia laboral																														
	Conocimientos personales										Habilidades personales										Actitudes personales									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	3	3	4	3	5	3	3	5	5	2	3	5	4	5	2	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3
2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	5	4	4	4	3	3	4	3
3	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	2	3	4	3	2	3	2	3	3	5	3	4	4	4	3	2	2	3	4
4	2	3	4	4	4	4	1	2	3	4	2	2	3	3	3	1	4	3	1	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	1
5	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	2	1	4	4	3	2	4	4	1
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1
7	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	5	3	4	2	4	2	4	2	3	5	2
8	4	2	3	5	3	5	1	3	4	5	3	4	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3
9	3	2	4	3	5	4	3	1	2	3	5	3	4	5	4	4	3	2	3	5	5	3	3	5	2	5	3	5	3	5
10	3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	1	3	4	4	1	4	5	4	5	2	3	2	4	3	5	5	5	1	3
11	5	3	4	4	5	3	2	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	4	3	2	5	5	4	3	4	5	5
12	5	2	5	5	3	5	3	4	5	5	1	3	4	3	5	1	5	3	4	3	3	4	3	2	4	2	5	3	5	3
13	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	3	5	3	4	2	5	5	5	4	3	3	5
14	5	4	5	5	4	5	3	4	2	5	3	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	2	2	4	4	3	3	3	5
15	5	5	5	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	2	2	2	5	3	5
16	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
17	3	4	4	5	3	5	3	3	5	3	1	3	4	5	5	1	5	3	5	5	3	4	1	3	3	5	3	1	5	3
18	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2
19	5	5	3	3	2	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	2	5	2	5	4	5	2	2
20	5	5	3	2	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	2	3	5	4	5	2	3	5	2	3	2	5	5
21	5	5	2	2	3	5	4	4	5	5	5	2	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	2	3	3	5	4	4	5	5
22	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	2	5	3	2	3	4	5	5
23	5	5	2	2	3	5	3	4	5	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	2	5	3	5	4	4	5	5
24	5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	3	5	4	5	5
25	5	5	2	2	3	3	3	5	3	5	4	4	5	5	2	2	3	5	3	5	3	5	2	3	5	3	3	2	5	5
26	4	3	5	5	3	4	3	4	2	5	4	4	3	3	5	3	4	3	2	5	3	4	1	2	4	4	3	3	4	5
27	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	1	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	4
28	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	3
29	5	2	3	2	2	3	3	1	2	3	5	5	4	5	3	3	2	2	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	3	5
30	4	4	4	5	3	3	5	2	5	5	1	3	5	3	3	5	5	4	1	5	5	5	1	5	3	3	5	2	5	3
31	5	3	5	2	3	2	3	3	5	3	1	5	2	2	3	5	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3	2	1	3	3
32	5	4	3	2	3	5	1	5	4	5	1	3	5	3	2	2	5	4	3	5	5	5	1	5	3	3	2	2	3	2
33	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	1	2	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2
34	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2
35	5	3	3	2	2	3	5	5	3	5	5	3	2	3	5	3	5	2	3	5	5	3	3	2	4	5	4	5	5	3
36	5	3	2	2	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	2	2	3	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4
37	5	2	2	3	2	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	2	5	3	3	5	3	4	2	3	5	5	2	4	5	4
38	3	3	2	3	4	5	4	4	3	5	3	2	1	2	3	2	5	3	3	5	2	5	2	3	5	5	2	4	3	3
39	3	2	2	3	4	5	3	3	5	5	2	2	3	4	3	3	5	3	4	5	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2
40	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	5	3	5	4	4	5	3	5	3	2	5	5	3	4	2	3
41	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	1	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	1	3	5	3	1	3	5	3
42	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4

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

85	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	5	2	3	3	3	2	5	4	2	5	2	3	2	3	2	3	5	3	3	2	
86	3	3	2	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	2	3	3	5	3	5	3	2	3	2	2	3	3	2	
87	4	3	3	4	2	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	5	3	5	2	2	3	3	2	4	2	1	
88	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	
89	2	3	4	4	3	4	3	2	4	4	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4	1	
90	3	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	1	4	3	1	3	1	3	1	5	4	5	4	3	4	3	1	3	5	
91	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	
92	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	
93	5	4	4	3	4	3	3	2	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	2	
94	4	4	4	3	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	
95	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	2	3	3	
96	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	
97	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
98	4	2	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	5	3	5	5	2	5	3	3	2	1	5	3	4	4	3	5	3	
99	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	
100	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
101	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
102	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
103	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	
104	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
105	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
106	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
107	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
108	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	
109	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	1	3	2	3	3	2	4	3	
110	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	1	5	5	3	3	2	3	2	3	3	4	2	
111	4	3	5	4	3	4	3	2	4	5	4	5	3	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	
112	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	2	3	3	
113	5	2	4	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	5	4	5	5	4	2	3	2	3	2	
114	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	3	2	5	5	2	3	4	3	2	
115	4	4	3	3	2	2	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	
116	5	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	5	5	4	2	2	3	3	4	3	3	
117	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	2	5	5	5	3	3	3	2	
118	5	4	3	3	4	3	3	2	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	1	3	3	2	
119	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	
120	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	2	3	3	5	4	4	5	5	2	4	2	2	
121	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	
122	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	2	3	2	2	4	4	
123	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	5	3	
124	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	
125	5	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	3	5	4	2	1	1	1	3	3	1	2	
126	4	4	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	

127	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	2	
128	3	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	1	4	2	3	4	
129	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	3	3	4	5	2	3	4	4	3	5	2	3	4	5	
130	5	3	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	
131	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
132	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	1	5	3	4	4	5	5	2	3	5	5	1	3	3	3	
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
134	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
135	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
136	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
137	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
138	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
139	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	4	5	3	5	3	3	3	2	
140	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	3	2	2	4	5	3	3	3	3	
141	5	4	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	2	3	4	3	3	5	2	4	2	2	3	5	3	2	2	3	4	4	
142	5	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	
143	4	3	3	3	2	4	5	3	3	5	1	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	5	1	2	3	3	2	3	2	
144	5	3	3	3	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	
145	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	4	2	3	2	3	3	5	3	5	2	4	5	4	
146	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
147	5	4	5	3	3	5	5	3	2	2	4	5	3	5	5	2	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	
148	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	
149	5	3	4	2	3	4	2	4	4	3	1	4	2	3	3	4	2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	
150	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	2	3	3	4	5	3	
151	4	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	2	4	2	4	5	5	3	4	3	3	5	5	
152	4	3	4	2	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	
153	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	1	3	2	3	4	2	4	3	4	3	
154	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	
155	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	2	4	3	3
156	3	1	4	5	3	4	1	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	5	3	5	1	3	4	3	3	4	3	5	3	4	
157	3	5	3	4	3	4	3	1	2	3	3	4	3	5	5	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	
158	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
159	5	3	4	3	2	4	1	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	2	3	3	4	1	3	1	
160	5	4	3	4	3	5	1	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
161	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3
162	5	5	5	4	3	3	2	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	2	1	5	4	5	2	2	3	3	4	5	5	
163	3	4	2	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	2	2	3	4	5	3	4	3	3	3	5	4	
164	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	
165	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	
166	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	5	5	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	4	
167	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	1	1	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	
168	5	5	3	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	2	3	5	4	4	3	5	5	

Anexo 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN Y COMPETENCIA LABORAL DEL SERVIDOR OBRERO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA 2017.

Autor: Bach. Andrés Avelino Quispe Quispe

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo incide la motivación en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo incide la motivación en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?</p> <p>¿Cómo incide la motivación en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?</p> <p>¿Cómo incide la motivación en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La motivación incide en la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La motivación incide en los conocimientos personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p> <p>La motivación incide en las habilidades personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p> <p>La motivación incide en las actitudes personales del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y Rango
			1. Motivación extrínseca.	<p>Mide sobre la retribución fija.</p> <p>Mide sobre la retribución complementaria.</p> <p>Mide sobre los beneficios sociales.</p>	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19,20, 21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30.	<p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>111 - 150</p> <p>Alto nivel</p> <p>71 - 100</p> <p>Nivel medio</p> <p>30 - 70</p> <p>Bajo nivel</p>
			2. Motivación intrínseca.	<p>Mide sobre el puesto de trabajo.</p> <p>Mide sobre el equipo (número de personas a cargo).</p> <p>Mide sobre los reconocimientos.</p> <p>Mide sobre los ascensos.</p>			
3. Motivación trascendente.	<p>Mide sobre la ayuda a un compañero.</p> <p>Mide sobre la organización de actividades lucrativas.</p> <p>Mide sobre el desarrollo de los miembros del equipo.</p>						

	Puente Piedra 2017.		Variable 2: Competencia laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Nivel y Rango
			1. Conocimientos personales.	Mide el nivel de iniciativa. Mide el trabajo en equipo. Mide la responsabilidad. Mide el autocontrol. Mide los conocimientos. Mide la confiabilidad y honestidad.	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19,20, 21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	111 - 150 Alto nivel 71 - 100 Nivel medio 30 - 70 Bajo nivel
			2. Habilidades personales	Mide el nivel de calidad de trabajo. Mide la oportunidad y cumplimiento. Mide la mejora de procesos.			
			3. Actitudes personales.	Mide el nivel de energía y empuje para asumir responsabilidades. Mide la capacidad de adoptar decisiones. Mide la capacidad para interrelacionarse. Mide la dedicación e interés para su autodesarrollo.			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Cuantitativa</p> <p>DISEÑO: Descriptivo explicativo y transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético - deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Se trabajará con la población de 296 trabajadores obreros de Limpieza Pública y Parques y Jardines de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra,</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Conformada por 168 trabajadores obreros de Limpieza Pública y Parques y Jardines de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017.</p>	<p>Variable 1: Motivación Para medir la variable se utilizará el cuestionario de motivación.</p> <p>Instrumento: Cuestionario Autor: Andrés Avelino Quispe Quispe Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de aplicación: auditorio del Palacio Municipal Forma de Administración: individual - Colectiva</p> <p>Variable 2: Competencia laboral Para medir la variable se utilizará el cuestionario de competencia laboral.</p> <p>Instrumento: Cuestionario Autor: Andrés Avelino Quispe Quispe Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de aplicación: auditorio del Palacio Municipal Forma de Administración: Individual - Colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA: Interpretar la tabla de frecuencia o la figura de barras de las dos variables.</p> <p>INFERENCIAL: Determinar si las dos variables tienen distribución normal o no, para ello emplear la regresión ordinal.</p> <p>La regresión ordinal permite dar forma a la dependencia de una respuesta ordinal politómica sobre un conjunto de predictores, que pueden ser factores o covariables.</p> <p>El análisis de regresión lineal ordinario implica minimizar las diferencias de la suma de los cuadrados entre una variable de respuesta (la dependiente) y una combinación ponderada de las variables predictoras (las independientes).</p>

Anexo 6

Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio in situ



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA
GERENCIA MUNICIPAL

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

AUTORIZACIÓN

El Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, autoriza y otorga facilidades al **Lic. Andrés Avelino Quispe Quispe - Gerente de Recursos Humanos**, identificado con D.N.I. n° 10489163, para la elaboración del proyecto de TESIS denominado: *"Relación entre la motivación y la competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, durante el año 2017"*, para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Puente Piedra, 25 de agosto de 2017.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA
GERENCIA MUNICIPAL

ÁNGEL GUSTAVO SANTA MARÍA PÉREZ
GERENTE MUNICIPAL

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017**" del estudiante **Andrés Avelino Quispe Quispe**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 24 de febrero de 2018



Dr. Luis Alberto Núñez Lira

08012101



Motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Andrés Avelino Quispe Quispe

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

24 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	revistas.upb.edu.co Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	docs.wixstatic.com Fuente de Internet	1 %
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
8	pmsj-peru.org Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

QUISPE QUISPE ANDRES AVELINO
D.N.I. : 10489163
Domicilio : 12. Q. UTE. 6. - 1º DE JUNIO - 53. 7.
Teléfono : Fijo : 2806503 Móvil 940359985
E-mail : andreaquispe9@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Titulo :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

QUISPE QUISPE ANDRES AVELINO
.....
.....

Titulo de la tesis:

MOTIVACION Y COMPETENCIA LABORAL DEL SERVIDOR
PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLANTE
PIAZA 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Fecha:

24/05/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

669-58

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Vº Bº PARA
EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

ANDRES AVELINO QUISPE QUISPE con DNI N° 10489163
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en MZ Q LTK. 6 - 1º DE JUNIO - SAN JUAN DE MIRAFLORES
(Calle / Lote / MZ. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: GESTIÓN PÚBLICA del programa: MAESTRIA EN
(Promoción) (Nombre del programa)
identificado con el código de matrícula N° 7001059667
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitar lo siguiente:
SOLICITO AL Vº Bº PARA EMPASTADO
RECIBIDO
2.8. ABR. 2018
Hora: 10:59am - Firma: *[Firma]*

ESCUELA DE POSGRADO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
17 MAYO 2018
ENTREGADO
Hora: / Firma:

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.
Lima 28 de ABRIL de 2018
[Firma]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- 01 TESIS ANILLADA
 - COPIA DE RESOLUCION SUSTENTACION
 - COPIA DICTAMEN SUSTENTACION
 - COPIA ACTA APROBACION ORIGINALIDAD DE TESIS Y ARTICULO 20 TURNITIN

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 940359985
Email: andruquispe9@gmail.com