



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Factores Motivacionales que Influyen en el Desempeño Laboral de los
Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Huaman Sallo, Antonio Smith (ORCID: 0000-0003-4345-8794)

ASESOR:

Maestro Ruiz Barrera Lázaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Al Señor de Quyllurit'i, que con su bendición y protección me permitió llegar hasta donde estoy.

A mis padres Antonio Huaman Cano y Norma Sallo Mormontoy, que han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi coraje para perseguir mis sueños y por apoyarme con los recursos necesarios para estudiar.

Antonio Smith.

Agradecimiento

A nuestra Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad que nos brinda en nuestro desarrollo profesional.

A mi Asesor de tesis al Maestro Lázaro, Ruiz Barrera, por su capacidad, conocimiento y paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

A cada uno de nuestro docente validadores que durante los años de trayectoria profesional nos brindaron sus sabias enseñanzas que consolidaron nuestra formación.

Al Administrador de la Municipalidad Provincial de Tambopata, por abrirnos las puertas de esta importante entidad, y a cada uno de los servidores públicos que me apoyaron con los cuestionarios lo que permitió culminar con el proceso de la investigación.

El Autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variable y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tablas N° 1	Motivación inferior – Motivación Superior.....	9
Tablas N° 2	Los 5 tipo de necesidades.....	9
Tablas N° 3	Diferencia de teoría X y Y.....	11
Tablas N° 4	Descripción de los Factores motivacionales y Factores de Higiénicos.....	13
Tablas N° 5	Los 3 tipos de necesidades.....	14
Tablas N° 6	Descripción de factores actitudinales de la persona y Factores operativos.....	17
Tablas N° 7	Los 3 comportamientos importantes.....	18
Tablas N° 8	Población.....	22
Tablas N° 9	Muestra.....	23
Tablas N° 10	Descripción de la variable: Factores Motivacionales.....	28
Tablas N° 11	Descripción de la dimensión: Motivaciones Intrínsecas.....	28
Tablas N° 12	Descripción de la dimensión: Motivaciones Extrínsecas.....	29
Tablas N° 13	Descripción de la variable: Desempeño Laboral.....	30
Tablas N° 14	Descripción de la dimensión: Competencia.....	30
Tablas N° 15	Descripción la dimensión: Compromiso Laboral.....	31
Tablas N° 16	Descripción de la dimensión: Satisfacción Laboral.....	32
Tablas N° 17	Prueba de normalidad.....	33
Tablas N° 18	Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y Desempeño Laboral.....	34
Tablas N° 19	Correlación de la variable Factores Motivacionales y la dimensión Competencia.....	35
Tablas N° 20	Correlación de la variable Factores Motivacionales y la dimensión Compromiso Laboral.....	37
Tablas N° 21	Correlación entre la variable Factores Motivacionales y la dimensión Satisfacción Laboral.....	38

Índice de gráficos y figuras

Gráfico N° 1	Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y Desempeño Laboral.....	35
Gráfico N° 2	Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y la dimensión Competencia.....	36
Gráfico N° 3	Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y la dimensión Compromiso Laboral.....	38
Gráfico N° 4	Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y la dimensión Satisfacción Laboral.....	39
Figuras N° 1	Ámbito de competencia.....	15
Figuras N° 2	Jerarquía de Desempeño Laboral.....	16
Figuras N° 3	Interpretación de un coeficiente de confiabilidad.....	27

Resumen

La presente investigación titulada Factores Motivacionales que influyen en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021, se realizó con el objetivo de determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, correlación-causal. La población se conforma por 245 servidores público y la muestra es de 150 servidores publico entre hombre y mujeres, los cuales son: asistentes administrativos, secretaria, jefes de ares, gerente y subgerentes en el periodo 2021; Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento, esto fueron realizados según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados asilan 0.729 para Factores Motivacionales y 0.727 para Desempeño Laboral, dando estos resultados los instrumentos son confiables y consistentes.

La técnica empleada para la recolección de datos se utilizó el cuestionario empleando la escala de Likert y que fueron validados a través de juicio de expertos habiendo determinado su confiabilidad a través del estadístico (alfa de Cronbach); esta procesada y sistematizada a través de Microsoft Excel y el Software estadístico SPSS Vers. 25. A través de los resultados obtenidos, concluyeron que los servidores público de la Municipalidad Provincial de Tambopata; indica que a mayor Factores Motivacionales mejor desempeño laboral.

Como conclusión, los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata; basando en la revisión de la gráfica y con el análisis de cada uno de ellas, se confirmó que los factores motivacionales tienen gran relevancia en cada uno de los indicadores en el desempeño laboral (Competencia, compromiso laboral y satisfacción laboral), y el personal se siente más reconocidos identificado con su institución.

Palabra clave: Desempeño Laboral, Factores Motivacionales, Satisfacción Laboral.

Abstract

The present investigation entitled Motivational Factors that influence the Labor Performance of Public Servants of the Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021, was carried out with the objective of determining the motivational factors that influence the work performance of public servants of the Municipalidad Provincial de Tambopata.

The type of research is correlational in scope, with a quantitative approach. The population is made up of 245 public servants and the sample is 150 public servants between men and women, which are: administrative assistants, secretary, heads of departments, manager and assistant managers in the 2021 period. Likewise, the validity and reliability of the This instrument was performed according to the Cronbach's Alpha coefficient and the results were 0.729 for Motivational Factors and 0.727 for Labor Performance, given these results the instruments are reliable and consistent.

The technique used for data collection was the questionnaire using the Liker scale and they were validated through expert judgment, having determined their reliability through the statistic (Cronbach's alpha); It is processed and systematized through Microsoft Excel and the Statistical Software SPSS Vers. 25. Through the results obtained, they concluded that the public servants of the Municipalidad Provincial de Tambopata; indicates that the higher the Motivational Factors, the better the job performance.

In conclusion, motivational factors significantly influence the job performance of public servants of the Municipalidad Provincial de Tambopata; Based on the review of the graph and with the analysis of each one of them, it was confirmed that the motivational factors have great relevance in each of the indicators in job performance (Competence, job commitment and job satisfaction), and the staff was feel more recognized identified with your institution.

Keyword: Job Performance, Motivational Factors, Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad en todas las entidades públicas, y privadas es posible demostrar la aplicación adecuada el uso del incentivo, lo cual es fundamental para tener un impacto positivo en el desempeño laboral del sector, que se encuentra como punto de investigación. En las últimas décadas se ha valorado el capital humano, por lo que es un recurso importante para maximizar la producción en toda la parte administrativa del sector públicas o como también en lo privado. Para ellos, es de suma importancia el reconocimiento de los factores motivacionales y cómo este afecta el desempeño laboral del personal en la organización, esto con la finalidad de aumentar la satisfacción laboral en cada uno de los personales. En este marco, el jefe juega un papel muy importante como líder del sector público y privado, promoviendo la motivación intrínseca, como el logro, el reconocimiento de los empleados y el trabajo en equipo, y la motivación extrínseca, como la compensación de los empleados, un ambiente de trabajo positivo y una supervisión continua de libres riesgos.

El propósito es lograr la eficiencia y optimización de beneficios mediante la obtención de productividad, desempeño y bonificaciones, y la obtención de un buen desempeño laboral dentro de la organización. En América Latina y otros continentes, estiman que la motivación laboral es un tema que tiene un gran impacto dentro de la organización, y han sido discutidos entre los gerentes de cada país.

Unas de las dificultades que afronta la organización es también la ausencia de motivación, lo que significa que el capital humano no puede hacer bien el trabajo encomendado. Estar motivado en un ambiente laboral premiará los aspectos positivos de una persona, por ejemplo, usted comprende completamente sus metas, él sabe lo que quiere hacer y cómo debe hacerlo. Son bastante comunicativos, por lo que no temen a expresar sus miedos, dudas, opiniones e inseguridad, Mantienen una relación positiva con el entorno, Viven en el presente y se mantiene siempre atentos a nuevas oportunidades que permitan conseguir objetivos planteados.

En la comuna local de Tambopata actualmente viene trabajando 245 servidores público en dicha entidad ante mencionada cuenta con su organigrama que notoriamente se observa jerárquicamente los niveles y la división funcional de los servidores antes mencionado, también se presenta de acuerdo Manual de Organización y Funciones (MOF), en donde se instituye la línea de autoridad, las responsabilidades en cada una de las áreas funcionales. Este tiene misión ser una institución proactiva que brinde servicios público eficiente y de calidad en búsqueda de una mejorar calidad de vida de sus vecinos. En efecto, lograr una eficaz y eficiente labor encomendada a cada uno del servidor público de esta comuna.

Se debe “determinar qué factores motivacionales influyen” y reconocen “el desempeño laboral de servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”,2021. Lo controvertido es que se señala que algunos servidores públicos no logran de esta manera este tipo de satisfacción personal y / o profesional, lo que constituye una falla en el resultado del desempeño laboral en el entorno de la comuna local de Tambopata. Siendo otra, las escalas salariales o el modo de contrata, percibir los beneficios de cada régimen laboral, esto creando desigualdad en donde los beneficiados principales son los nombrados, creando una desigualdad de pagos remunerativo equitativo y justo.

Al mismo tiempo se encuentra las relaciones interpersonales, la aceptación laboral a una acción negativa por parte de los nombrado o personal antiguo, a los recién contratados y junto a ellos, otros aspectos a considera como; ambientes inadecuados, poca iluminación, muebles casi en pésima condiciones y equipos tecnológicos obsoletos, siendo esto mencionados, tendrá un impacto negativo “en el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Provincial de Tambopata”,2021. En consecuencia, lo anterior genera insatisfacción laboral afectando el desempeño laboral de los servidores públicos.

Frente a este contexto se propuso el problema general de nuestra investigación es: P. ¿Cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?; como problemas específicos de nuestra investigación son: PE.1: ¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales que influyen con la competencia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?; PE.2: ¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales que influyen con el compromiso en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?; PE.3: ¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales que influyen con la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?

El estudio de la investigación se justifica con la finalidad de proporcionar al saber; ampliar y especular que tienen estas dos variables en relación que se estudia, Los resultados arrojados se maneja con mucha prudencia para el estudio. Los resultados alcanzados de la indagación son contenidos de la justificación práctica, visto que dichos resultados ayuden a influir los factores motivacionales en la competencia, compromiso y la satisfacción de cada uno de los servidores públicos. Por medio de instrumentos y técnicas aplicables, se proporcionará resultados confiables para poder a determinar cómo influye los factores motivacionales de los servidores públicos.

Además, el objetivo general de nuestra exploración es: O. Determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021, nuestros destinos particulares de nuestro examen son: OE.1: Determinar cómo los factores motivacionales influyen con la competencia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021; OE.2: Determinar cómo los factores motivacionales influyen con el compromiso en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021; OE.3: Determinar cómo los factores motivacionales

influyen con la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.

Frente a este contexto se propuso como Hipótesis general de nuestra investigación es: H. Los factores motivacionales influyen positivamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021, teniendo como Hipótesis específico son: HE.1: Los factores motivacionales influyen significativamente con la competencia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. HE.2: Los factores motivacionales influyen significativamente con el compromiso laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. HE.3: Los factores motivacionales influyen significativamente con la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Se muestra los antecedentes internacionales de nuestra investigación son: Para (Alvarres Indacochea et al., 2018), En la capital de Pinar-Rio, Cuba, realizaron la investigación. Tuvo la finalidad de: “Estimar la ejecución del trabajo de la capacidad humana utilizando como sistema el plan de reglas de las medidas de evaluación de la ejecución del trabajo que aprovechan el personal directivo e interrelacionan la Universidad Estatal del Sur de Manabí y la sociedad como norma”. La metodología científica empleado fue “observación y experimentación”, se concluye que los altos mandos de la organización no ponen en práctica el liderazgo en sus organizaciones; es por ello cumplen orden por encargo. Por otro lado, el salario al personal esta rígido por normas jurídica del estado y estas deben estar sometida a la realidad social.

Para (Palacios Molina, 2019), En la ciudad de Manabí, Ecuador, realizo la investigación. que tuvo la finalidad de: “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud de la provincial de Manabi”. La investigación es de tipo “cuantitativa, lógica-inductiva”. Se concluye sé que logra percibir un desempeño laboral muy influyente en el personal administrativo; en donde el ambiente organizacional es un factor muy principal en toda organización. También hay otros factores como involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, que ni una y otro influyen con el desempeño laboral de cada uno de los personales administrativo.

Según (Orbe Silva, 2019), En la ciudad de Quito, Ecuador, realizo la investigación. Teniendo como objetivo “determinar los factores motivacionales que influyen en la rotación de personal de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria” el método empleado en la investigación fue cuantitativa; se concluye que las persona que laboran en dicha entidad, tenía una motivación compartida, es decir, esto con relación a su trabajo y otras actividades que desempeñan. Por tanto, se da un factor motivador, es decir, una respuesta que incide en gran medida en la rotación

del personal que labora en la “en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria”.

Para (Quiros Miranda et al., 2019), En la ciudad de Santa Marta, Colombia, realizaron la investigación en relación a la producción bibliográfica en las categorías. Cuyo objetivo; "Examinar las consecuencias bibliométricas de las clases: inspiración, realización del trabajo, ambiente jerárquico, cultura autoritaria y el tablero en los recién graduados universitarios, encontrados en las listas bibliográficas: Scopus, Web of Sciences y Redalyc". Se empleo el “enfoque cuantitativo”, de “tipo descriptivo” esto a raíz del desarrollo investigativo y lo teórico empleado. Se concluye que existe un vacío al desarrollar estas categorías; esto a desconocimiento del grado, o importancia de la sociedad como también poder comprender los fenómenos laborales que está asociado en la población trabajadora.

Para (Moreno Pazmiño, 2020), En la ciudad de Quito, Ecuador, realizo la investigación. ‘Teniendo como objetivo; "Distinguir el 'factor fundamental por el cual la cultura autoritaria influye en la ejecución laboral en la empresa, Grupo Empresarial Amseal, en el año 2019", La exploración utilizada es hechizante, con "estrategia cuantitativa", La investigación empleada es descriptiva, con “método cuantitativo” (La encuesta). Se concluye que toda organización necesita un cambio contante; que cambie la vida rutinaria de la organización y de los trabajadores que llegue a familiarizarse con sus labores cotidianos.

Se detalla los antecedentes nacionales de nuestra investigación son:(Camacho Arbaiza, 2017), cito en la capital del departamento Madre de Dios, Perú. Realizo la investigación. Tuvo la finalidad de ; “Decidir el grado de vinculación entre la inspiración y la ejecución laboral de los trabajadores del organismo de alerta de la Municipalidad Provincial de Tambopata”, el método de investigación fue “cuantitativa”, de “tipo Básico”, “diseño Descriptivo-Correlacional”, se concluye que las variable investigadas muestra una correlación baja, pero significativa al índice de 0.316; Por un lado, un 9,98% indica que el área de asesoramiento de la MPT, van por una buena dirección de la mano con la motivación.

Para (Lizonde Torren, 2018), dirigió la investigación: "Administración autorizada y ejecución de la ocupación de los obreros en la administración de la organización y dinero de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018". Se esperaba que: "establecer el nivel de relación que existe entre los factores de administración autorizada y la variable de ejecución laboral para exhibir el grado de conexión". Cuyo trabajo de examen fue del tipo: "no elucidante", A través de un plan "correlacional", utilizar aparatos de surtido de información para la preparación adicional. El final es que hay un beneficio positivo ideal entre los dos factores de la examinación; siendo de coeficiente $r=0.774$, y su coeficiente de la garantía en un 60.0% esto proporciona para comprender que la ejecución del trabajo tiene cualquier impacto en la administración reguladora en este colectivo de la vecindad.

Para (Holguin Morales & Contreras Camarena, 2019), Dirigieron la Investigación "Cumplimiento de la ocupación del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en el año 2019". Tuvo como motivo: "Distinguir el grado de cumplimiento de la ocupación del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (finca maría) en el año 2019". La investigación transversal; cuantitativa, de tipo lógica. Se infiere que tanto los más jóvenes como los que llevan más de tres años en la administración, tienen un nivel de cumplimiento más significativo. Mientras que hay una cuarta parte, que muestra un bajo grado de realización, según una evaluación de los componentes extraños y naturales de la realización de la ocupación en la clínica médica.

Para (Pérez Aguirre, 2019), En la ciudad de Tarapoto, Perú. Dirigió el examen "Inspiración y ejecución de la facultad de particulares la oficina de la junta - Gobiernos Regionales de San Martín, 2015". Tuvo el motivo de; "decidir la vinculación entre la inspiración y ejecución laboral del personal de la Oficina de particulares los directivos del Gobierno Regional San Martín, 2015". De tipo "no experimental", plan "correlacional esclarecedor". Se razona que ofrece positivo a la conexión entre la inspiración y la ejecución del trabajo del personal en el lugar de trabajo, mostrando que cuanto mayor

es la inspiración, mayor es su presentación experta en el lugar de trabajo. Por otra parte, la inspiración individual demuestra que es normal, mostrando que el personal no es competente y exitoso a veces; por las razones que no hay impulsos y además premios para ellos.

Para (Huanca Butron, 2020), realizo la investigación “Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones”. Tuvo la finalidad de: “determinar los de mayor aplicación (factores que contribuyen al buen desempeño laboral)”, el diseño es de tipo documental. Se concluyo que toda organización debe gestionar, y planificar la labor del personal, esto en búsqueda de sus mejores capacidades y habilidades de cada uno de ellos, también teniendo en cuenta la motivación de por medio, una motivación genera satisfacciones, por ellos, se produce mejores agregados (producto final), gracias a su labor encomendados la organización crecer y sobre sale en el mundo del mercado.

Teorías relacionadas a la investigación planteadas: Motivación: En la actualidad, en el departamento administrativo, los incentivos son muy importantes, la razón es entender más. La organización se basará en la formación de una organización sólida y confiable. Se propone una teoría motivacional, una de las cuales describe el comportamiento de las personas y su relación con el entorno.

En resumen, se puede decir que el tema de la motivación está implícito en el juicio personal del individuo. El argumento motivacional nos ayuda a comprender las áreas de desempeño positivo dentro de cada organización. Por lo tanto, describe a los gerentes, subgerentes y otros trabajadores que forman parte de la propia organización.

Según, (Lopez, 2005), afirma que la “motivación en el entorno laboral es una secuencia que impulsa, orienta, activa y mantiene la conducta de las personas hacia la ejecución de los objetos esperados” (pág. 28).

La teoría de la motivación: demuestra cómo las personas generan, desarrollan, aumentan o disminuyen la motivación. En el contexto de la psicología, la motivación se define como una serie de procesos que

pueden; iniciar, orientar y mantener todos los comportamientos relacionados con la capacidad para lograr un objetivo propuesto.

Se llamará motivación al impulsar a una persona a desarrollar las actividades o a mantener para lograr determinadas metas. A continuación, definiremos los tipos de motivación.

Tabla 1.

Motivación inferior – Motivación Superior.

Motivación inferior	Motivación Superior
<ul style="list-style-type: none">• Esto se debe al mecanismo, la emoción y el instinto, el acto de buscar satisfacción.	<ul style="list-style-type: none">• Esto es causado por un mecanismo psicológico racional, que está impulsado por la fuerza de voluntad y el comportamiento, y tiene como metas lograr objetivos a mediano y largo plazo.

Fuente: “Elaboración propia, 2021”

Teoría de las necesidades – Jerarquía: Según (Maslow, 1943), señalar que tanto los comportamientos personales como organizacionales están orientados a la satisfacción de necesidades, y esta necesidad se estructura en una estructura jerárquica de acuerdo a diferentes prioridades de satisfacción. Estas necesidades son la motivación de las personas, y su estructura jerárquica depende de 5 tipos de necesidades:

Tabla 2.

Los 5 tipo de necesidades.

Fisiología	Las razones o razones por las que las personas realizan acciones fisiológicas están relacionadas con el mantenimiento de la vida, como la dieta, el sueño, la vida, la residencia, el género, etc.
Seguridad	Son las necesidades de la vida, pero se encuentran en una altura diferente a las necesidades - fisiológicas o necesidades básicas. Es decir, el segundo eslabón de necesidades no aparece hasta que no se satisface la primera necesidad. Déjese guiar por la seguridad, el orden y la estabilidad personales. También hay garantías, aquí hablamos de seguridad personal, empleo, ingresos por salud, etc.
Afiliación	Los hombres necesitan reconocimiento social, esto es una familia, la afiliación o afiliación a un grupo social, y la necesidad de buscar superar la soledad.
Reconocimiento	Las personas necesitan autoestima para tener una buena imagen de sí mismas, es decir; autoaceptación. Un ejemplo, de esto son los logros concretos, el respeto por los demás, la satisfacción de las necesidades, la determinación de las personas sobre sí mismas y su valor en la sociedad.
Auto-realización	Las personas necesitan trascender la vida, es decir, necesitan auto - realización y mejora de necesidades internas, desarrollo espiritual y moral, búsqueda de la misión de la vida, ayuda desinteresada a los demás, etc.

Fuente: "Elaboración propia,2021"

Maslow, manifiesta que las necesidades, nacen a medidas que se compensan, es decir; satisfacer las primeras se generan inmediatamente las otras.

Teoría X y Y: La teoría del comportamiento fue propuesta por Douglas McGregor (1906-1964), quien distinguió dos condiciones de estilo de liderazgo opuestas basadas en las concesiones contradictorias a la naturaleza humana. En otras palabras, se desconfía de la teoría X, dada a la tradición, y la modernidad dada a la teoría Y es confianza en la modernidad. En este sentido, hemos observado características. Es importante señalar que la Teoría X, se basa en algunas concesiones y suposiciones sobre los errores y distorsiones de la naturaleza humana. Aunque la Teoría Y se basa en concesiones y premisas, debes tener razón en términos de naturaleza humana.

Tabla 3.

Diferencia de la teoría X y Y.

Teoría X	Teoría Y
<ul style="list-style-type: none"> • La gente es perezosa. • La gente evita el trabajo. • La gente evitó la responsabilidad de sentirse más segura. • Las personas deben ser controladas y dirigidas 	<ul style="list-style-type: none"> • La gente trabaja duro y le gusta trabajar. • El trabajo es tan natural como jugar o descansar. • La gente busca y acepta responsabilidades y desafíos. • Las personas pueden motivarse y actuar con su propia voluntad.
<p>Desde una perspectiva tradicional, desde una perspectiva antigua, las personas desarrollan un estilo de gestión, de la Teoría X. Este estilo de gestión se limita a la aplicación y el control de la energía y la motivación de las personas. Es solo una función de los objetivos comerciales y no tiene nada que ver con los objetivos personales.</p>	<p>La Teoría Y ha desarrollado un método de gestión abierto, dinámico y altamente democrático, según este método de gestión, es un proceso de creación de oportunidades. Deben ser capaces de superar obstáculos, estimular el crecimiento personal y proporcionar orientación sobre objetivos. Capacidad para asumir responsabilidades de liderazgo.</p>

Fuente: “Elaboración propia,2021”

Teoría de los dos Factores: En los estudios, nos manifiesta (Herzberg, 1959) Este es un intento de explicar qué motiva a las personas; podemos estar seguros de que esta es una teoría de contenido inspiradora. Es por estas razones que creemos que la motivación es el poder de producir y demostrar un comportamiento, y que la motivación es el desarrollo de individuos que controlan sus propios esfuerzos para lograr sus objetivos.

Herzberg identificará dos tipos de factores que afectarán el comportamiento y las motivaciones de las personas de manera diferente.

A través de su investigación, Herzberg investigó los factores que conducen a emociones positivas fuertes (satisfacción) y otros factores que anteriormente implicaban emociones negativas (insatisfacción).



Los factores que brindan satisfacción laboral no se corresponden con los factores que generan insatisfacción. Según Herzberg, el factor que provoca ese sentimiento se llama positividad fuerte (satisfacción), al que se llamará factor de motivación, que nos mantiene en el camino de la satisfacción.



Factores que no implican sentimientos tan fuertes sino sentimientos negativos se convertirán en factores (no insatisfactorios), se denominan factores higiénicos, estos factores nos llevan al camino de la insatisfacción.

Tabla 4.

Descripción de los Factores motivacionales y Factores de Higiénicos.

Factores Motivadores	Factores Higiénicos
<p>Está relacionado con el implícito del trabajo, son factores intrínsecos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Beneficio.• Aceptación.• Trabajo en sí mismo.• Compromiso.• Crecimiento persona.	<p>Esta agrupada en el argumento en el que se procesó del trabajo. Son factores extrínsecos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Directivas y/o normas en la empresa.• Forma de supervisión.• Compañerismo mutuo.• Cualidades en el trabajo.• Sueldo.

Fuente: "Elaboración propia,2021"

Teoría de las necesidades adquiridas: (McClelland, 1961), planteó esta necesidad, creía que todas las personas, tienen tres (03) tipos de necesidades psicológicas, tales como:

- A. La necesidad de Poder.
- B. La necesidad de Afiliación.
- C. La necesidad de Logro.

Hemos adquirido estas necesidades desde la infancia. A pesar de estas necesidades, todos tenemos estas tres necesidades, una verá una necesidad, haciéndola más fuerte que las otras dos necesidades.

Tabla 5.

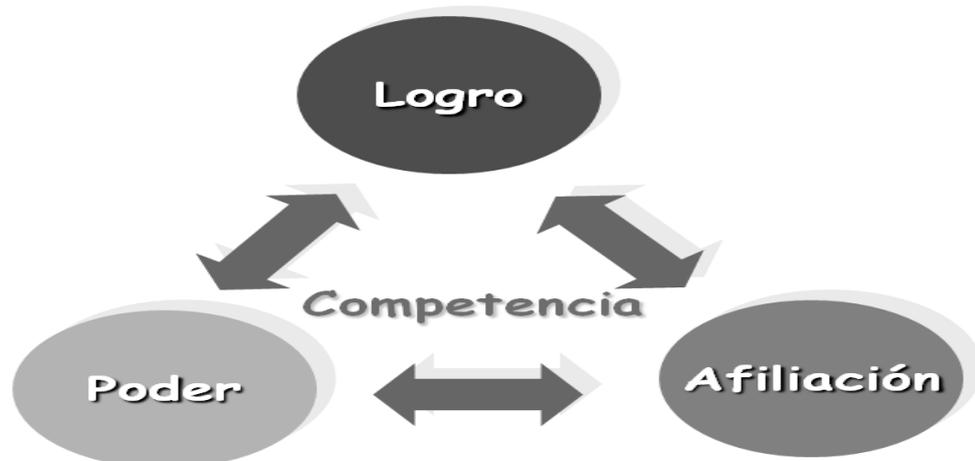
Los 3 tipos de necesidades.

Necesidad	Concepto
*Necesidad de Poder.	<p>Personas que tienen una gran necesidad de poder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posees una fuerte aspiración de ser capaz de querer poder mandar bajo cualquier circunstancia. • Estas personas pueden estar motivadas y su trabajo puede controlarse al máximo. • También puede pedirles que comenten y tomen una decisión. <p>Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si estas personas se enfocan en coordinar a las personas para lograr los objetivos organizacionales, pueden convertirse en excelentes líderes.
**Necesidad de Afiliación.	<p>Personas con fuerte afiliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son personas que desean ser aceptadas por los demás y establecer una relación social armoniosa. Para ellos, para motivarlos, los gerentes pueden asegurarse de que trabajan en equipo y en un ambiente colaborativo. <p>Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por lo general, no son buenos líderes porque les resulta difícil tomar decisiones que puedan afectar sus relaciones sociales.
***Necesidad de Logro.	<p>Personas con sentido de logro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son personas que persiguen la excelencia en la realización personal y, por lo general, se sienten más motivados para lograr sus objetivos, las recompensas que reciben a través del dinero o la reputación. En el trabajo, los gerentes pueden motivar a este tipo de personas dándoles tareas desafiantes con metas claras y alcanzables. Este tipo de empleados necesitan retroalimentación constante para sentirse motivados. <p>Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sus subordinados pueden encontrar problemas porque sus requisitos son altos, pero pueden satisfacer bien otras necesidades importantes.

Fuente: "Elaboración propia,2021"

Figura 1.

Ámbito de la Competencia.



Fuente: “David McClelland – La teoría de las necesidades”

Desempeño Laboral: va vinculado con las tareas, los comportamientos, las actividades, las conductas y todo ello para alcanzar los resultados dentro de la organizacionales. Estos comportamientos y resultados se analizar y se evalúan en funciones de los estándares de las expectativas y los logros y objetivos que las entidades tienen acerca de las personas, esto va en referencia a los rendimientos laborales.

Según manifestaciones de (Robbins & Timothy, 2013). “El acatamiento de las obligaciones y responsabilidades que apoyan a la producir un bien o servicio, o a la ejecución de las labores administrativas” (pág. 555). Es la realización de ciertas labores asignadas para el cumplimiento de sus funciones dentro de ellas con responsabilidad y agilidad.

(Robbins & Judge, 2001) manifiesta “es un proceso en el cual el personal que mejora su rol dentro de la entidad, la cual es de suma importancia para la entidad en el logro de los objetivos planteados a corto plazo, ocasionando en el empleado un buen desempeño, con motivación y satisfacción laboral” (pág. 56). En toda la estructura organizacional el desempeño está claro que describe la productividad laboral.

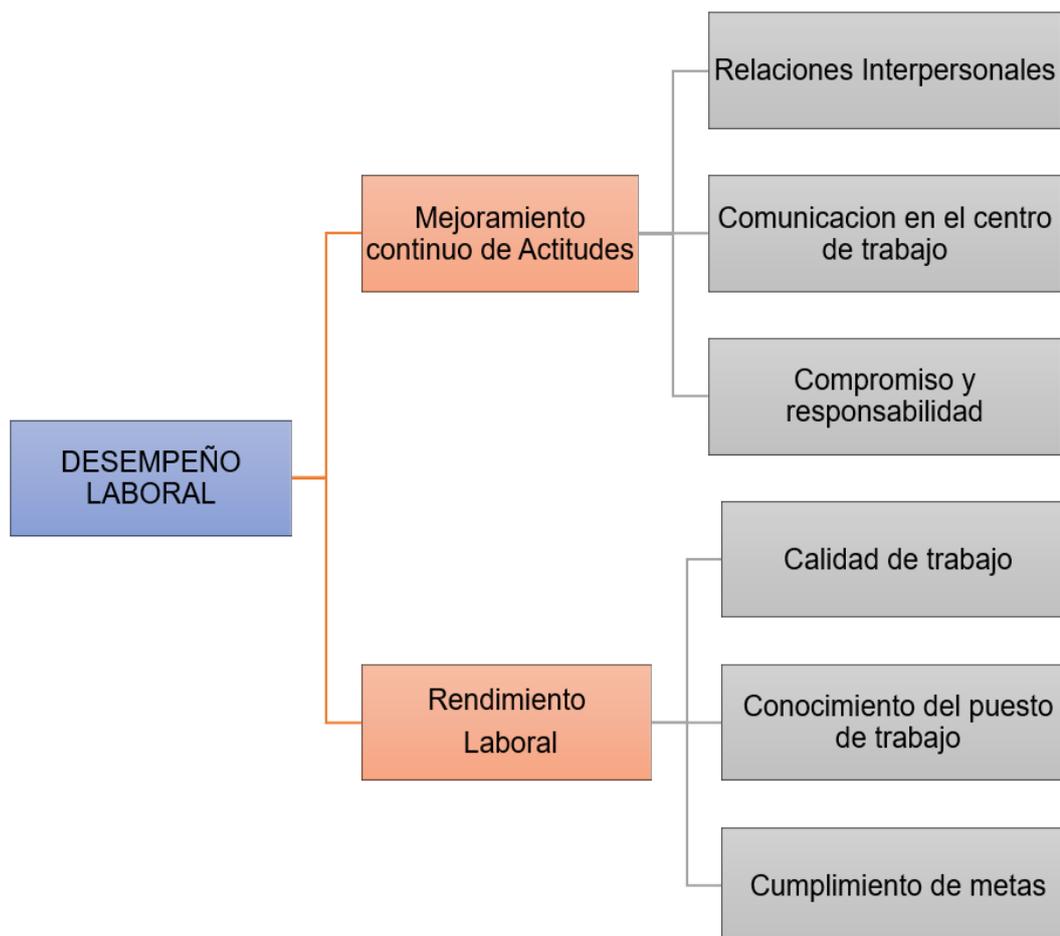
En otras palabras, es la capacidad del trabajador empleando la eficiencia (“Hace referencia a lograr las excelentes productividades, esto a

una menor proporción de capital) y eficacia” (Es realizar las funciones encomendadas, tales que se alcancen los objetivos organizaciones).

En el ámbito de la doctrina filosófica. (Arias, 1996) manifiesta “El Desempeño Laboral compone de eslabones cada uno con pequeños objetivos, de constante y pausado. El mejoramiento permanente no hace referencia a los métodos, la cibernética, los artículos o servicios, por otra parte, especialmente al empleado. Dentro de este marco, el Desempeño Laboral no solo es frase publicitaria, sino en la filosofía, que nos indica que es un compromiso de mejora firme, esencialmente del trabajador de la organización”.

Modelo de Desempeño Laboral.

Figura 2. Jerarquía del Desempeño laboral.



Fuente: “Elaboración propia,2021”

Elementos que influyen en el Desempeño Laboral: En su indagación determina el desempeño laboral “es como la posición más sobresaliente que poseen los trabajadores que conlleva a lograr los objetivos de la organización en un corto plazo”. (Chiavenato, 2000).

Tabla 6.

Descripción de factores actitudinales de la persona y Factores operativos

Factores actitudinales de la Personas	Factores Operativos
a) La iniciativa.	a) Calidad.
b) La disciplina.	b) Trabajo en equipo.
c) La responsabilidad.	c) Exactitud.
d) La actitud cooperativa.	d) Liderazgo.
e) Creatividad.	e) Liderazgo.
f) Habilidad de seguridad.	f) Conocimiento del trabajo.
g) Interés.	
h) Discreción.	
i) Presentación personal.	

Fuente: “Elaboración propia,2021”

Importancia del Desempeño Laboral: En las indagaciones realizadas por (Robbins & Timothy, 2013, pág. 555) en los años anteriores, las organizaciones se enfocaban en evaluar las funciones de cada empleado. En la actualidad, los investigadores indican que hay tres comportamientos importantes que establece el desempeño laboral.

Tabla 7.

Los 3 comportamientos importantes.

Desempeño de la Tarea	Se enfoca en las funciones que deben desarrollar en sus puestos de trabajo, facilitará la producción de productos y servicios productivos para satisfacer las necesidades de organizaciones e individuos.
Civismo.	Está enfocado con la identificación del trabajador con su institución; apoyo mutuo entre compañeros de trabajos aplicaciones de valores, que esto beneficiara a la empresa.
Falta de productividad	Está enfocado a la relación laboral entre empresa y trabajador, mala práctica de los valores, robos, faltas en el trabajo, hostigamientos entre compañeros, debió a esto, se incentiva a la baja productividad en el puesto laboral de esto perjudicaría la empresa.

Fuente: "Elaboración propia,2021"

Objetivo del Desempeño Laboral: Según (Robbins & Timothy, 2013) el objetivo primordial en la indagación es "dar a conocer las necesidades que existe dentro de la entidad, para un crecimiento continuo" (pág. 555). Dentro de este marco, la organización empleara un presupuesto en capacitaciones para dar conocimiento a los empleados, para así obtener un buen desenvolvimiento en su puesto de trabajo, desarrollando a en cada uno de ellos habilidades y competencias. Para concluir, brindaremos retroalimentación a cada empleado sobre las estructuras de la organización para distinguir su desempeño, para posterior hacerle entrega de beneficios.

- Factores del Desempeño Laboral: En correlación, con los mecanismos que "influyen en el desempeño laboral", Según (Davis & Newstrom, 1999) proponen:
- Satisfacción del Trabajo: O satisfacción laboral es el progreso de una persona es sinónimo del desarrollo-personal de su talento humano.

- Si el talento humano está orgulloso con lo que hace ahí es 100%, entonces la empresa tiene un índice de productividad alto, por eso es importante que las personas que trabajan para una empresa se sientan felices por lo que están haciendo.
- Autoestimas: Es una imagen que tiene uno propio, de sus caracteres y personalidad que se van adquiriendo con el pasar del tiempo.
- Trabajo en equipo: Es usar las habilidades, las destrezas y las cualidades de cada uno de los miembros del equipo para poder llegar a donde quieres, es decir, al objetivo específico que se le dio a esa persona y en conjunto llegar a la meta determinada.
- Dimensiones del desempeño Laboral: Según las investigaciones de (Robbins & Timothy, 2013, págs. 47 - 48). Las extensiones planteadas por el investigador son las siguiente:
 - Capacidad laboral: Esto se muestran a través de las actitudes del trabajador dentro de la organización, también se manifestará a través de la experiencia, conocimiento, habilidades empleadas y la inteligencia que se ve enfocado en el área de trabajo.
 - Desarrollo: Es la capacidad de familiarizarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas de un empleado, poniendo en práctica la comunicación directa y abierta.
 - Eficacia: Se hace referencia en lograr una meta de manera satisfactoria. Es decir, lograr que la organización cumpla con sus objetivos planteados. Con esto se busca ser eficaz que permitirá calcular la elevación del desempeño individual para cada empleado.
 - Perfil del trabajador: Esto se evalúa a través del comportamiento y características de cada empleado. También es una herramienta de gestión de recursos humanos que brinda información (selección, vinculación, inducción, período de prueba, desplazamiento, evaluación del desempeño, gestión de puestos, capacitación y también el desarrollo profesional).

III. METODOLOGÍA.

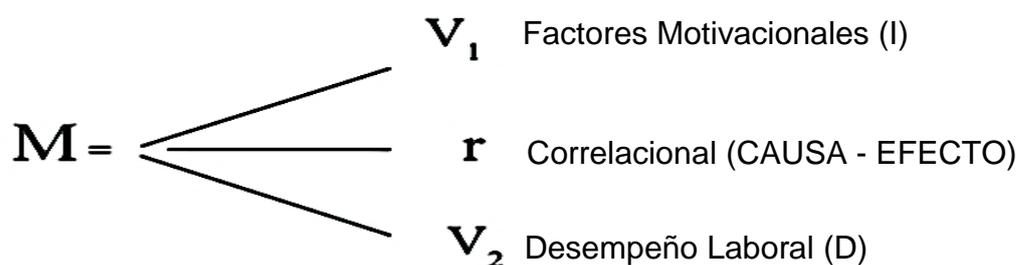
3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación es aplicada: busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de estudio, fue de entorno primordial correlacional, con una orientación cuantitativo, ya que se ha especializado de ambas matrices. Explorar las circunstancias y cualidades sobresalientes mediante el método concreto de lo que ejerce la entidad, metas, procedimientos e individuos; su objetivo no se localiza a la recopilación de información sino a la caracterización de las correlaciones que coexisten entre cada una de las variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la recopilación se obtiene de apuntes que originó en un solo periodo, su propósito es lograr describir sobre las variables y examinar el tipo de hecho en un momento determinado y correlacional-causal, demostrado la relación causa-efecto (p.99):

También señala que representan las relaciones entre dos o más naturalezas, conocimientos o variables en un tiempo adecuado. En ocasiones, especialmente en requisitos correlacionales, o en destino de la relación (causales) (p.157).

A continuación, se muestra el diseño de la investigación:



Dónde

M. : Muestra.

V1 : Factores motivacionales (I)

V2 : Desempeño laboral (D)

r : Relación

3.2. Variable y operacionalización.

- **El Definición conceptual:** La hipótesis de los 02 componentes de Herzberg (1959, citado por (Stephen P. Robbins, 2014, pág. 508) alude a que los componentes persuasivos "Son determinantes de la inspiración; relaciona los elementos naturales con la realización del trabajo y la inspiración interna, mientras que asocia los factores externos con la decepción laboral".
- **El Definición operacional:** Elementos inspiradores muestra que tiene que ver con el reconocimiento por parte de la sustancia hacia su personal por sus esfuerzos y habilidades utilizadas para lograr los destinos del elemento.
- **El Definición conceptual:** Sobre la ejecución del trabajo, es citado por (Chiavenato, 2000, pág. 359) "Es la conducta evaluada en correlación con los objetivos jerárquicos fijados, es todo menos un indicador de avance vital respecto a los destinos ideales".
- **El Definición operacional:** Es la valoración del comportamiento, esto con objetivo fijados con un indicado de avance estratégico que busca lo objetivo plateado con el avance estratégico impactado.

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

Población: está constituida la población por 245 servidores públicos de la Honorable Municipalidad Provincial de Tambopata.

Tabla 8.

Población.

	Población	%
Funcionario público*	1	0.4%
Empleado de confianza*	13	0.4%
Directivo superior*	24	0.4%
Servidor público ejecutivo*	39	16%
Servidor público especialista*	84	34%
Servidor público de apoyo*	84	34%
TOTAL	245	100%

Fuente: "CAP – 2018"

Muestra: La muestra aplicada es aleatoria simple, porque cada uno de los servidores público de la Municipalidad, tiene la misma posibilidad de ser el objeto seleccionado para obtener el cálculo. La muestra a obtener es probabilística, utilice la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

- Donde:
- N:** Población.
 - p:** Probabilidad de éxito.
 - q:** Probabilidad de fracaso.
 - E:** Nivel de precisión o error estimado.
 - Z:** Coeficiente de confianza.

Datos para la obtención de la muestra:

N.	:	Población*	245
p.	:	Probabilidad de éxito*	0.5
q.	:	Probabilidad de fracaso*	0.5
E.	:	Nivel de precisión*	0.05
Z.	:	Coefficiente de confianza*	1.96

La aplicación de la fórmula:

$$n_0 = \frac{245 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(245 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n_0 = \frac{1.96^2 * 61.25}{0.05^2(245 - 1) + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$$n_0 = 149.83316 \quad \dots \text{Aplicando redondeo es } 150.$$

A través de los datos procesados se obtuvo la muestra de 150 empleados, quienes será nuestra muestra a aplicar la encuesta (Obtención de datos).

Tabla 9.

Muestra.

	Población
Funcionario público*	1
Empleado de confianza*	8
Directivo superior*	15
Servidor público ejecutivo*	23
Servidor público especialista*	50
Servidor público de apoyo*	50
TOTAL	150

Fuente: "Elaboración propia,2021"

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Se empleo la técnica de la encuesta, determinada como una técnica de investigación única, en la que se analizan las características de los obstáculos que presenta la población a través de la indagación organizada. (Cabezas M. Edison Damian. Andrade N. Diego. Torres S. Johana, 2018).

La herramienta utilizada es un cuestionario, definido como un conjunto de preguntas sobre las variables a determinar ... Por lo tanto, se utiliza la escala Likert convertida, que es específica para diferentes ítems, todos son positivos. escala. (Anexo N ° 7).

Es necesario evaluar la efectividad y confiabilidad de los instrumentos de medición. Solo así se podrá demostrar que la investigación es seria y eficaz. Además de implicar la seriedad de la investigación, la validez y confiabilidad de las herramientas hacen que el investigador sea profesional y digno de consideración.

Respecto a su Validez: La validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable realmente. (Sampieri, 2013, pág. 118). Para probar la efectividad de esta herramienta de investigación, se realizó una prueba piloto con 25 participantes. Como resultado, se corrigieron algunos problemas (39 ítems), correspondientes a factores motivacionales y desempeño laboral, por ser considerados incoherentes por los participantes de la prueba. No se registraron otras preguntas relacionadas con la comprensión del cuestionario.

La aplicación de la prueba piloto se realizó presencialmente en la oficina física. Esto permite el contacto directo con los entrevistados, comentando sus observaciones de cada pregunta, y sabiendo que el significado del cuestionario se entiende de la forma esperada.

La validez fue determinada mediante juicio de expertos en la investigación, quienes emitieron un dictamen favorable. (Ver anexo N° 05).

Respecto a su confiabilidad: Se considera que la fiabilidad de un instrumento de medición, es el grado en que se producen resultados iguales o similares cuando se aplica repetidamente al mismo u objetos diferentes. (Sampieri, 2013). Para investigar la confiabilidad de las herramientas utilizadas se empleó la prueba “Alfa de Cronbach”, que correlaciona “variables y determina la confiabilidad de cada parte del cuestionario”.

3.5. Procedimientos.

En las pautas de surtido de información (Cuestionario), se aplicaron las estrategias con sus instrumentos separados sobre ("Factores Motivacionales que impactan en el Desempeño Laboral de los trabajadores comunales de la Municipalidad Provincial de Tambopata") esta bendición en el examen del emprendimiento.

Para esto contamos con:

- **Encuesta.** -Instrumento primordial para diligencia y el proceso de información de forma clara y precisa, enfocados en datos necesarios para el presente trabajo de indagación.

3.6. Métodos de análisis de datos.

- **Tablas de distribución.** – Se utilizo esta herramienta, cuyo propósito es organizarlo para que pueda ser procesado posteriormente, mostrando las características de un conjunto de datos o distribución de una muestra de forma digital.
- **Gráficos estadísticos.** – La representación gráfica debe obtenerse con un simple análisis visual, cuál de los gráficos más utilizados ofrece mayor potencial informativo.:
 - Diagrama de barra.
 - Diagrama de sectores.
 - Histograma.

3.7. Aspectos éticos.

El aspecto ético que se tomaron en cuenta, para la presente indagación es sustentado por (Noreña Peña, Alcaraz Moreno, Rojas, & Rebolledo, 2012, págs. 263 - 274). Que posteriormente se detalla.

- **Consentimiento informado.**

Los aspirantes, quienes de forma anónima apoyaron, se les dará a conocer de forma verbal las restricciones y compromiso en la investigación donde ellos serán los protagonistas a través de sus condiciones de ser informantes.

- **Confianza.**

Se le dará a conocer la seguridad y la protección de sus identidades de cada uno de los colaboradores asumirán el papel de informantes valiosos en la presente indagación dada.

- **Observación participante.**

El principal investigador actuara con total prudencia, mientras se procese el acopio de los datos, Esto asumiendo con mucha seriedad.

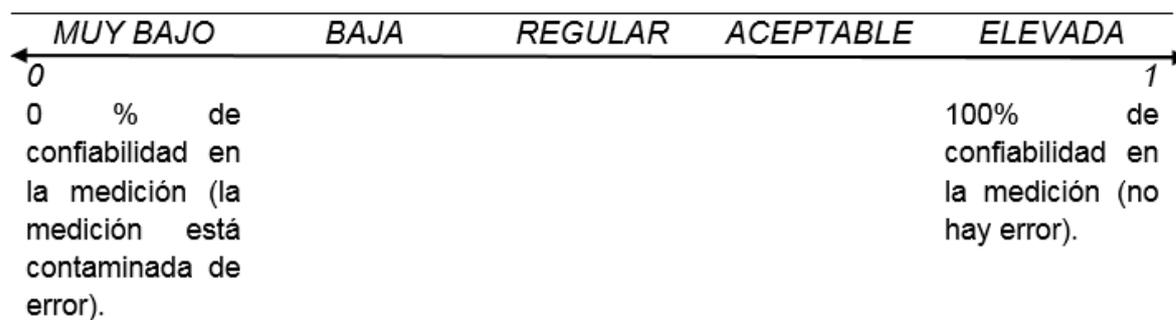
IV. RESULTADOS

Confiabilidad y validación del instrumento.

Para comprobar el grado de **fiabilidad** de la información obtenida (Data) a través de los instrumentos de recolección de datos (Cuestionario = 39 ítems), se manejó el estadístico “Alfa de Cronbach”.

Figura 03.

Interpretación de un coeficiente de Confiabilidad.



Fuente: (Hernandez Sampieri, 2006)

"Los coeficientes Alpha de Cronbach de los dos instrumentos de investigación son superiores a 0,7. Cuanto mayor es el valor Alpha, mayor es la confiabilidad". Hernández et al. (2014); los valores 0.729 y 0.727 tienen valores más altos, es decir, el instrumento tiene una confiabilidad aceptable.

Análisis.: los expertos que dieron el visto bueno, validaron el presente trabajo de investigación, en cuanto a la forma, contenido y estructura del instrumento de recolección de datos, dándole de calificación de bueno (Adecuado).

Experto 1: Dr. William Quispe Layme

Experto 2: Dra. Ruth Torren Medrano.

Experto 3: Dr. Alfonso Romaní Claro.

Experto 4: Mg. Aldo Gustavo Rengifo Khan

Experto 5: Mg. Franklin Huaman Quispe

Cabe manifestar que estos resultados, amparan y certifican la validez y la confiabilidad de los instrumentos manejados, puesto que las mismas que han sido sometido a prueba piloto anticipados, para el ajuste oportuno correspondiente.

Tabla 10.

Descripción de la variable: Factores Motivacionales.

FACTORES MOTIVACIONALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	1	0,7	0,7	0,7
	Casi nunca	2	1,3	1,3	2,0
	A veces	27	18,0	18,3	20,0
	Casi siempre	99	66,0	66,0	86,0
	Siempre	21	14,0	14,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: "aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata"

Análisis.: Según en la Tabla 10, se observa que el 66,00% de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubican en un rango Casi siempre, el 18,00% en un rango A veces, el 14,00% en un rango Siempre, el 1,33% en un rango casi nunca y 0,67% en un rango nunca; e decir que la mayoría de los servidores públicos tiene motivación.

Tabla 11.

Descripción de la dimensión: Motivaciones Intrínsecas.

MOTIVACIONES INTRINSECAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	1	0,7	0,7	0,7
	Casi nunca	11	7,3	7,3	8,0
	A veces	37	24,7	24,7	32,7
	Casi siempre	84	56,0	56,0	88,7
	Siempre	17	11,3	11,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: "aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata"

Análisis.: Según la Tabla 11, se observa que el 56,00% de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango Casi siempre, el 24,67% en un rango A veces, el 11,33% en un rango siempre, el 7,33% en un rango casi nunca y el 0,67% en un rango nunca, es decir que la mayoría de los Servidores de la Municipalidad tienen motivaciones intrínsecas.

Tabla 12.

Descripción de la dimensión: Motivaciones Extrínsecas

MOTIVACIONES EXTRINSECAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	1	0,7	0,7	0,7
	A veces	34	22,7	22,7	23,3
	Casi siempre	79	52,7	52,7	76,0
	Siempre	36	24,0	24,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

Análisis.: Según la Tabla 12, se observa que el 52,67% de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 24,00% en un rango siempre, el 22,67% en un rango A veces y el 0,67% en un rango nunca, es decir que la mayoría de los servidores públicos de la municipalidad de Tambopata tiene motivaciones extrínsecas.

Tabla 13.

Descripción de la variable: Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	2	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	3	2,0	2,0	3,3
	A veces	12	8,0	8,0	11,3
	Casi siempre	117	78,0	78,0	89,3
	Siempre	16	10,7	10,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: "aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata"

Análisis.: Según la Tabla 13, se observa que el 78,00% de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 10,67 en un rango Siempre, el 8,00% en un rango A veces, el 2,00% en un rango Casi nunca y el 1,33% en un rango nunca, es decir que la mayoría de los servidores tienen desempeño laboral.

Tabla 14.

Descripción de la dimensión: Competencia

COMPETENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	1	0,7	0,7	0,7
	Casi nunca	8	5,3	5,3	6,0
	A veces	56	37,3	37,3	43,3
	Casi siempre	63	42,0	42,0	85,3
	Siempre	22	14,7	14,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: "aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata"

Análisis.: Según la Tabla 14, se observa que el 42,00% de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 37,33% en un rango A veces, el 14,67% en un rango siempre, el 5,33% en un rango casi nunca y el 0,67% en un rango nunca, es decir que la mayoría de los servidores públicos tienen buenas cualidades.

Tabla 15.

Descripción la dimensión: Compromiso Laboral

COMPROMISO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	3	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	2	1,3	1,3	3,3
	A veces	10	6,7	6,7	10,0
	Casi siempre	106	70,7	70,7	80,7
	Siempre	29	19,3	19,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

Análisis.: Según la Tabla 15, se observa que el 70,67% de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 19,33% en un rango Siempre, el 6,67% en un rango A veces, el 2,00% en un rango nunca y el 1,33% en un rango casi nunca, es decir que la mayoría de los servidores público de la municipalidad tiene compromiso laboral.

Tabla 16.

Descripción de la dimensión: Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Nunca	5	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	8	5,3	5,3	8,7
	A veces	28	18,7	18,7	27,3
	Casi siempre	66	44,0	44,0	71,3
	Siempre	43	28,7	28,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

Análisis.: Según la Tabla 16, se observar que el 44,00% de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, se ubica en un rango casi siempre, el 28,67% en un rango siempre, el 18,67% en un rango A veces, el 5,33% en un rango casi nunca y el 3,33% en un rango nunca, cabe indicar que la mayoría de los servidores públicos de la municipalidad tiene satisfacción laboral.

Estadística Inferencial.

Pruebas de normalidad.

Antes de realizar la prueba teórica, es importante darse cuenta de que la información recopilada actúa de manera típica, es decir, se aclimatan a la difusión, para lo cual se considerará el acompañamiento: El ejemplo es enorme (≥ 50 personas), la exploración incluye a 150 Empleados Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, para lo cual se utilizará la medición de la prueba KOLMOGOROV - SMIRNOV, con los estándares que se acompañan:

Sig. asintótica (de dos caras) $\geq \alpha$, difusión ordinaria y $< \alpha$, apropiación no típica.

Tabla 17.

Prueba de normalidad

PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA

	Parámetros normales ^{a,b}			Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)
	N	Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
Factores Motivacionales	150	61,84	8,310	0,089	0,054	-0,089	0,089	0,006 ^c
Motivaciones Intrínsecas	150	25,33	3,847	0,139	0,070	-0,139	0,139	0,000 ^c
Motivaciones Extrínsecas	150	36,51	5,649	0,075	0,048	-0,075	0,075	0,039 ^c
Desempeño Laboral	150	60,87	7,942	0,157	0,079	-0,157	0,157	0,000 ^c
Competencia	150	25,39	4,305	0,109	0,101	-0,109	0,109	0,000 ^c
Compromiso Laboral	150	22,86	3,499	0,144	0,099	-0,144	0,144	0,000 ^c
Satisfacción Laboral	150	12,62	2,847	0,140	0,091	-0,140	0,140	0,000 ^c

La distribución de prueba es normal.
 Se calcula a partir de datos.
 Corrección de significación de Lilliefors.

Observando a la Tabla 19, la p-estima relacionada con la medida de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintótica (Recíproca) $\alpha = 0,00$; es inferior a 0,05 para los dos factores y medidas. En esta línea, se presume que la información recogida respecto a los Factores Motivacionales; Motivaciones Intrínsecas, Motivaciones Extrínsecas y la variable Desempeño Laboral: Competencia, Compromiso Laboral, Satisfacción Laboral de los funcionarios locales de la Municipalidad Provincial de Tambopata actúan de manera típica, posteriormente, se procede con la estrategia de comprobación de la teoría utilizando la medida paramétrica de Rho de Spearman.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

Tabla 18

Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y Desempeño Laboral

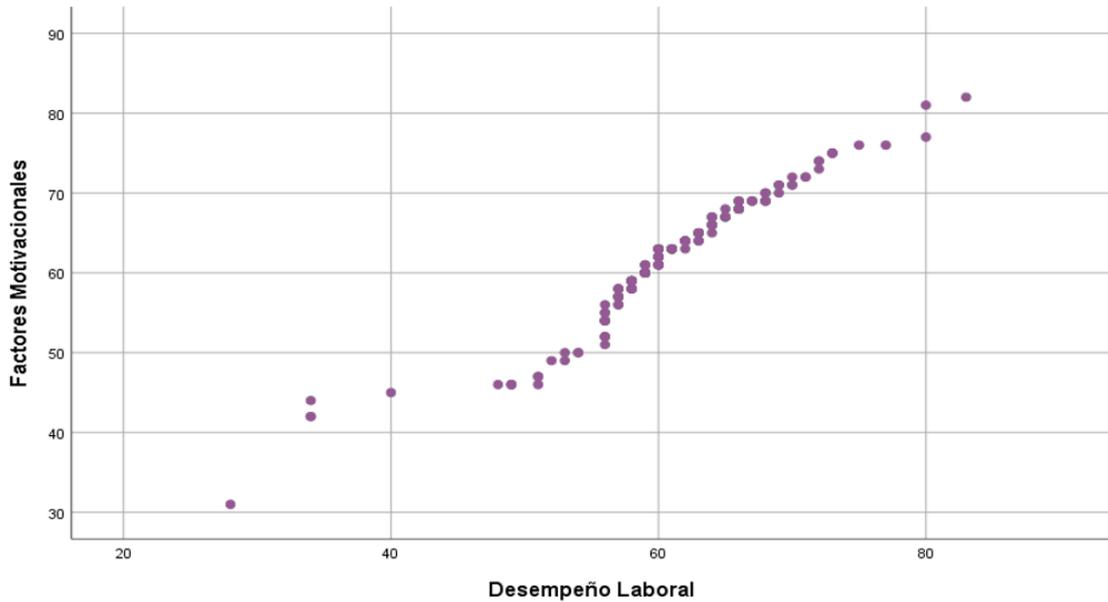
		CORRELACIONES		
			Factores Motivacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	0,997**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor $p=0.000 < 0.01$, por lo que podemos establecer que existe una relación positiva directa y altamente significativa entre la Factores Motivacionales y el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata en la Tabla 18; siendo el Rho Spearman = 0,997, lo que indica que a mayor Factores Motivacionales mejor desempeño laboral.

Figura 1.

Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y Desempeño Laboral



Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1.

Tabla 19.

Correlación de la variable Factores Motivacionales y la dimensión Competencia.

CORRELACIONES

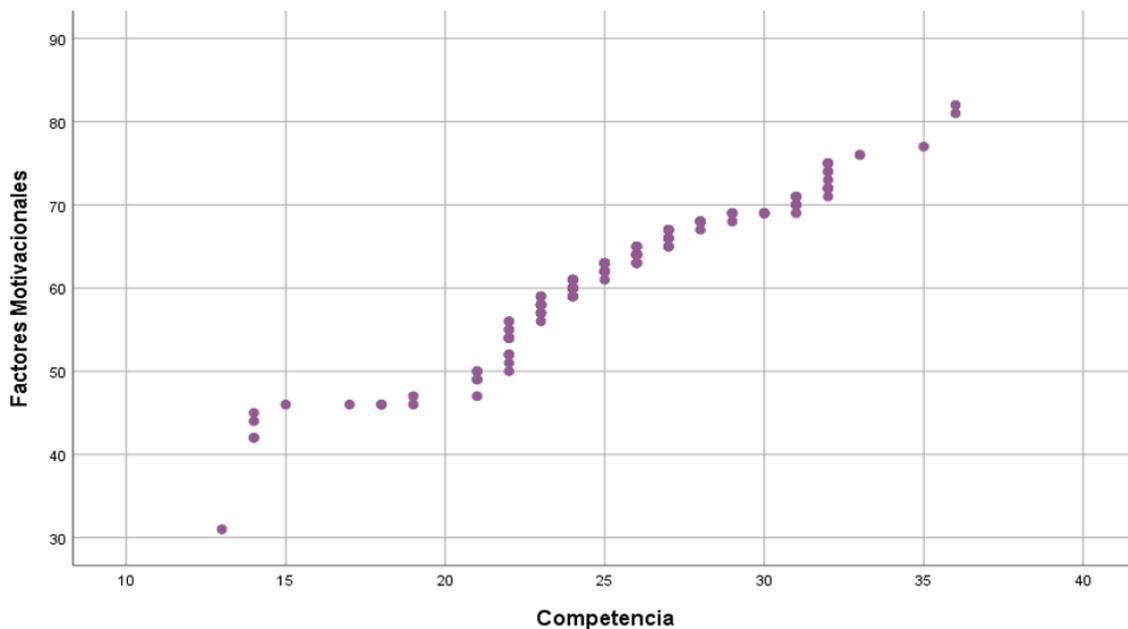
		Factores Motivacionales		Competencias
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	0,994**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Competencias	Coefficiente de correlación	0,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor $p=0.000 < 0.01$, por lo que podemos establecer que existe una relación positiva directa y altamente significativa entre los factores motivacionales y la dimensión competencia de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata en la Tabla 19; siendo el Rho Spearman = 0,994, lo que indica que a mayor motivación mejor es la competencia.

Figura 2

Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y la dimensión Competencia



Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2.

Tabla 20.

Correlación de la variable Factores Motivacionales y la dimensión Compromiso Laboral

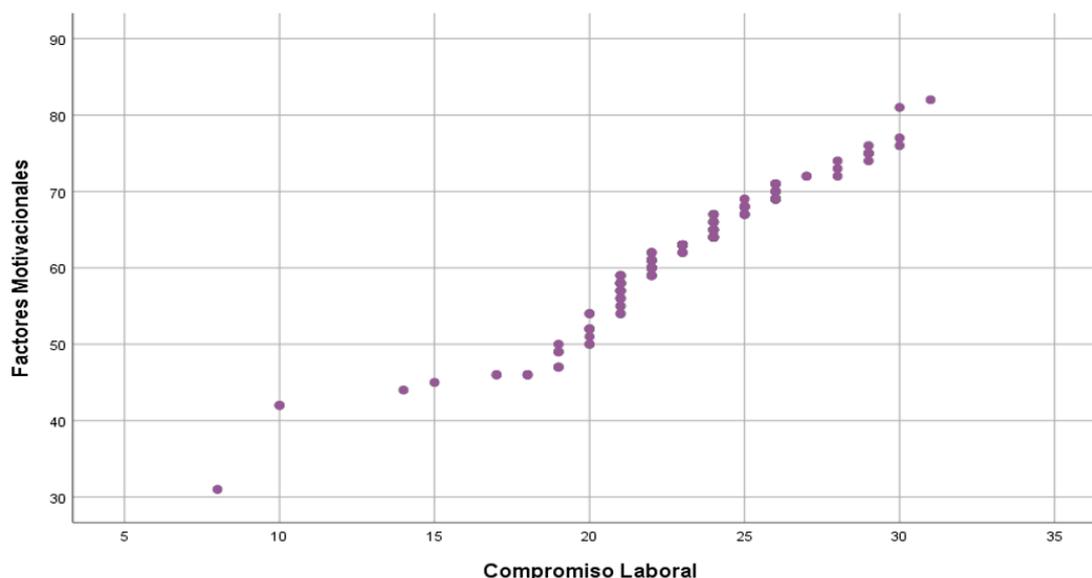
CORRELACIONES				
			Factores Motivacionales	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	0,992**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0,992**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

Fuente: "aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata"

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor $p=0.000 < 0.01$, por lo que podemos establecer que existe una relación positiva directa y altamente significativa entre los factores motivacionales y la dimensión compromiso laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata en la Tabla 20; siendo el Rho Spearman = 0,992, lo que indica que a mayor Factores Motivacionales mejor es el compromiso laboral.

Figura 3.

Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y la dimensión Compromiso Laboral



Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3.

Tabla 21

Correlación entre la variable Factores Motivacionales y la dimensión Satisfacción Laboral

CORRELACIONES

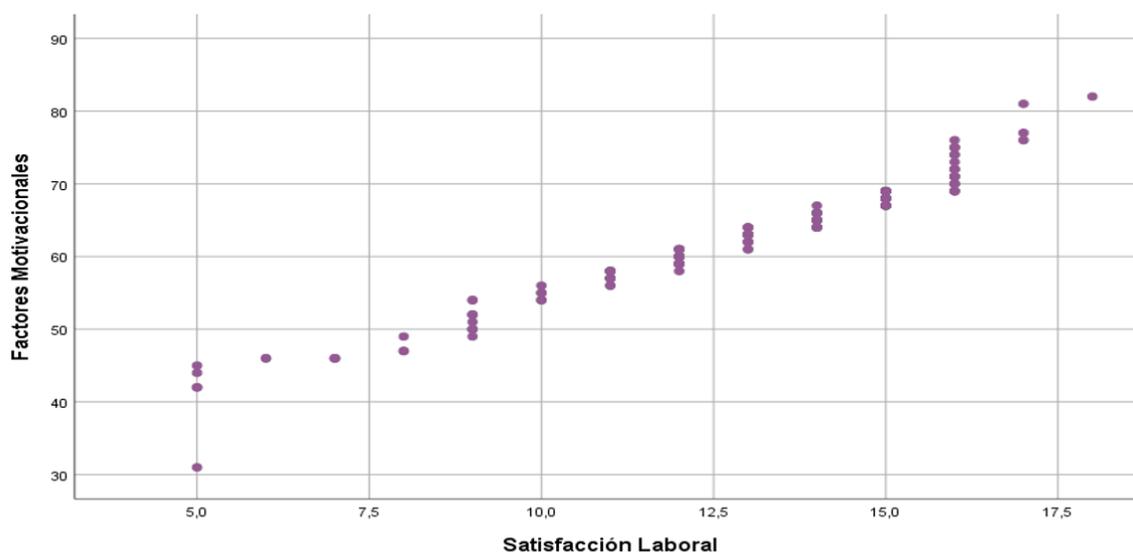
			Factores Motivacionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	0,991**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	150	150
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	150	150

Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). Explicación: Se observa que $p\text{-value} = 0.000 < 0.01$, por lo que se puede determinar que existe una co-rrelación positiva directa y extremadamente significativa entre: los factores motivacionales de los servidores públicos de la provincia de Tambopata y la dimensión de satisfacción laboral en la Tabla 21; $Rho\ Spearman = 0,991$, lo que demuestra que cuanto mayor es el factor de motivación, mayor es la satisfacción laboral del servidor.

Figura 4.

Correlaciones de las variables: Factores Motivacionales y la dimensión Satisfacción Laboral



Fuente: “aplicación de cuestionario a servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se hace referencia a los factores de persuasión y ejecución laboral de los "funcionarios locales de la zona de Tambopata", la idea de inspiración se identifica directamente con la ejecución laboral del trabajador, se puede ver la conducta de los funcionarios locales.

En los efectos posteriores de la exploración, sobre la presencia de la inspiración laboral, el 62,27% de los encuestados tiene indiscutiblemente inspiración laboral, mientras que el 30,73% seguramente no tiene inspiración. Al igual que Chiavenato (2000 p. 68), afirma que la inspiración se identifica con la conducta humana, y no es más que una relación dependiente de la conducta en la que ésta se produce por elementos internos y externos en los que el deseo y las necesidades crean la energía importante que impulsa a la persona a realizar ejercicios que cumplan su objetivo. Por eso decimos que los elementos persuasivos son uno de los segmentos cruciales dentro de la administración de las fundaciones y asociaciones, a la luz del hecho de que como se sabe, si los trabajadores de una organización están persuadidos, su ejecución de trabajo aumentará, en beneficio del establecimiento. En la región vecinal de Tambopata, a raíz de separar los resultados en el presente examen, es evidente que existe un nivel crítico de impacto entre el factor inspiracional y el trabajo en sus trabajadores, por lo que es importante establecer un plan de atención diseccionando cuidadosamente este factor; todo se sostiene en la Tabla 20, "la p -estima = 0.000 es inferior al grado de importancia (0.05), se descarta la teoría inválida y se reconoce la especulación electiva H_1 ": lo que demuestra que existe una conexión positiva directa y profundamente enorme entre el factor inspirador y la ejecución del trabajo. El coeficiente de relación de Spearman es de 0,997.

De igual manera podemos decir en el segundo factor de esta exploración, sobre la presencia de la ejecución de la ocupación, el 78,00% de los encuestados tiene bastante ejecución de trabajo, mientras que el 11,33% no tiene ejecución de trabajo los funcionarios locales de la Municipalidad Provincial de Tambopata. Además, para Conway (2004) referido por Peralta (2013), muestra que: La responsabilidad es la exposición del negocio es con baja no comparecencia y productivamente con los resultados. Por otra parte, en el ámbito de la convención filosófica. (Arias, 1996) afirma: El Desempeño Laboral está hecho de conexiones cada una con pequeños destinos, de manera constante y moderada. La mejora duradera no alude a las técnicas, la robótica, las cosas o las administraciones, sino al trabajador en particular. Dentro de esta estructura, el Rendimiento del Trabajo no es sólo una expresión publicitaria, sino en la forma de pensar, que nos muestra que es cualquier cosa menos una sólida responsabilidad de progreso, básicamente del especialista de la asociación. Entonces, en ese punto otro científico como Robbins y Timothy (2013). Expresa que: "La satisfacción de los compromisos y deberes que ayudan a la creación de un decente o administración, o la ejecución de las empresas de gestión" (p. 555). Es la exhibición de emprendimientos específicos alocados para la satisfacción de sus capacidades dentro de ellos con obligación y prontitud. Por otra parte, Robbins & Judge (2001) expresan que "es cualquier cosa menos un ciclo en el que la facultad trabaja en su trabajo dentro del elemento, que es de extrema importancia para el elemento en el cumplimiento de las metas establecidas para el momento, haciendo que el representante se desempeñe bien, con inspiración y realización de la ocupación" (p. 56). En toda la construcción jerárquica, claramente la ejecución retrata la eficiencia del trabajo; podemos decir que la mayor parte de los funcionarios locales del distrito tienen una ejecución de trabajo decente; a causa de la inspiración que el elemento les da, a través de un reconocimiento de una demostración resolutiva. Impulsos para la progresión y calidad perpetua de los trabajadores del Municipio. Como recompensa a la extraordinaria exhibición que vienen realizando en sus regiones particulares y cumplir con las metas dentro del Municipio.

- Estas secuelas de la especulación global que existe una conexión directa y excepcionalmente crítica positiva entre los Factores Motivacionales y la ejecución laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata en la Tabla 18; siendo el Rho Spearman = 0,997, lo que demuestra que a mayor Factores Motivacionales mejor ejecución laboral. Diferentes analistas son comparativos como Palacios Molina (2019), quien tuvo como motivación: decidir el impacto del ambiente autoritario en la presentación del personal normativo del local de bienestar del territorio de Manabí. La exploración es del tipo acompañante: cuantitativa, inductiva coherente. Se razona que es factible ver una ejecución de trabajo extremadamente poderosa en la facultad autoritaria; donde el clima jerárquico es un factor vital en cualquier asociación. Hay además diferentes factores, por ejemplo, la contribución al trabajo, la supervisión, la correspondencia, las condiciones de trabajo, que ni uno ni otro repercuten en la ejecución del trabajo de cada uno de los funcionarios autorizados. Las consecuencias de la investigación de los efectos posteriores al examen de la información adquirida y el examen de los resultados muestran que el ambiente jerárquico impacta la ejecución laboral del personal directivo del local de bienestar del territorio de Manabí, en vista de los efectos posteriores de relación, se exhibe que el ambiente autoritario es un factor clave para mantener un grado suficiente de ejecución en los trabajadores dentro de la asociación; además, se nota que hay una similitud en cuanto a la información obtenida y la investigación.
- Después de la investigación de los resultados, se adquirió la contrastación de la especulación general y según el objetivo general.

También, según lo indicado por el objetivo general, se obtuvo en la especulación explícita primaria de la prueba un impacto moderado y crítico entre el Factor Motivación y la medida de Competencias. Como en la Tabla 21, "la p-estima = 0,000 es inferior al nivel de importancia (0,05), se descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría electiva: que existe una conexión positiva directa y profundamente crítica entre los factores Factor

Motivacional y la medida de Competencias, con un coeficiente de relación de Spearman* de 0,994. (Camacho Arbaiza, 2017), Tuvo el motivo de ; "decidir el grado de conexión entre la inspiración y la ejecución de la ocupación de los especialistas del cuerpo de alerta de la Municipalidad Provincial de Tambopata", la técnica de examen fue "cuantitativa", de "Tipo esencial", "Plan correlacional inequívoco", se presume que la variable investigada muestra una relación baja, sin embargo crítica al archivo de 0.316; Por un lado, el 9.98% demuestran que el espacio guía del MPT, van en un curso decente inseparablemente con la inspiración; lo que demuestra que a través de los resultados nos muestran que con seguridad la Motivación y dentro de esta los factores limpios y los componentes persuasivos, tienen índice increíble en la ejecución de trabajo de los obreros de los grupos asesores de la región común de Tambopata. Adicionalmente, en el presente examen existe una comparabilidad según el factor inspirador (inspiración natural) con cada uno de los componentes de ejecución del trabajo.

- En la segunda especulación explícita de probar un impacto alto y crítico entre el factor persuasivo y la medida de responsabilidad laboral en los obreros de la Municipalidad de Tambopata, que se exhibe en la Tabla 22, el "p-estima = 0,000 es menor que el nivel de importancia (0,05), se descarta la teoría inválida y se reconoce la teoría electiva: que existe una conexión directa y excepcionalmente enorme positiva entre la variable factor inspirador y la medida de responsabilidad laboral, siendo su coeficiente de relación de Spearman de 0,992. (Pérez Aguirre, 2019), para explorar "Inspiración y ejecución del personal de personas la oficina de la junta - Gobierno Regional de San Martín, 2015". Tuvo el motivo de; "decidir la conexión entre la inspiración y la ejecución laboral del personal de la Oficina de particulares la junta del Gobierno Regional San Martín, 2015". De tipo "no test", plan "correlacional hechizo". Se infiere que ofrece positivo a la conexión entre la inspiración y la ejecución laboral del personal en el puesto de trabajo, mostrando que a mayor inspiración, mayor es su presentación experta en el puesto de trabajo. Por otra parte, la inspiración individual, demuestra que es normal, mostrando que el personal no es productivo y convincente a veces;

por las razones, que no hay mejoras o potencialmente premios a ellos. Quien demuestra, Existe una enorme conexión entre la inspiración y la ejecución de la ocupación del profesorado de la Oficina de Gestión de Personas de la Oficina Regional de San Martín, 2015; el 95% de certeza descarta la especulación inválida. En consecuencia, se demuestra que cuanto mayor es la inspiración de los especialistas de la Oficina de Administración de Personas de la Oficina Regional de San Martín, mayor es su ejecución laboral. Diferentes fuentes, por ejemplo, (Ayala B. y Bustamante Sánchez, 2018). Muestra nuestra tabla fáctica nos alude a que esta responsabilidad llega al grado de Regular con el 87% de los asociados, solo el 9,68% está verdaderamente dedicado a la Empresa y el 3,23% no siente que tenga una responsabilidad estable.

Por otra parte, la inspiración individual demuestra que es normal, mostrando que el personal no es competente y viable a veces; por las razones que no hay mejoras, así como remuneraciones para ellos.

En la tercera especulación explícita, hay pruebas de un enorme impacto suficiente entre el factor de inspiración y la medida de realización del trabajo. Comprobado en la Tabla 23, "la p-estima = 0,000 es menor que el nivel de importancia (0,05), se desestima la teoría inválida y se reconoce la especulación sustitutiva: que muestra que existe una conexión positiva directa y excepcionalmente crítica entre la variable factor persuasivo y la medida de realización laboral, siendo su coeficiente de relación de Spearman de 0,991. para Lizonde Torren (2018), "Administración gerencial y ejecución de la ocupación de los trabajadores de la organización y dinero los ejecutivos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2018". Tuvo la motivación detrás de: "establecer el nivel de conexión que existe entre los factores de administración gerencial y la variable de ejecución laboral para exhibir el grado de relación". Cuyo trabajo de examen fue del tipo: "sin ensayo", a través de un plan "correlacional", utilizar los dispositivos de surtido de información para la preparación adicional. El final es que hay un beneficio

positivo ideal entre los dos factores de examen; siendo de coeficiente $r=0.774$, y su coeficiente de aseguramiento en 60,0% esto proporciona para comprender que la ejecución del trabajo tiene cualquier impacto en la administración reguladora en esa cooperativa de barrio; para Boada (2018). Entre las 02 variables de investigación, están conectadas en la posición especialista en seguridad de la organización de examen. En vista de ello, un incremento en su cumplimiento laboral, estaría unido a una mejora en su ejecución laboral; cabe destacar que la ejecución laboral, estamos aludiendo a la naturaleza de la administración o trabajo que realiza el trabajador dentro de la asociación. Componentes que inciden en la ejecución del trabajo: Clima laboral. - Si un representante se encuentra en un clima de acoso constante, de estrés, de ausencia de inspiración, de limpieza, etc., puede provocar la falta de compromiso o la ausencia de obligación de hacer una demostración de calidad. grado significativo de preparación. - Hay ocupaciones que requieren información específica y exigen un grado básico de escolarización o se apoyan en cursos y preparación de personas con experiencia. La carencia de esto provocaría una terrible exhibición y la no consecución de los objetivos fijados. Si el representante no se interesa por el puesto o no siente entusiasmo por lo que hace, no se desempeñará satisfactoriamente en el trabajo. Por lo tanto, hay algunos factores que interceden durante el tiempo de inspiración laboral y que sumarán según la inclinación general de cumplir con los objetivos propuestos, ya sea individual o grupal. Entre una parte de estas variables se encuentran: 1° Presencia de una relación laboral en la que se dispone de realización, inspiración y ejecución; 2° Predominio de los supuestos y de la remuneración en cuanto a la realización de la ocupación; 3° Lugar de trabajo positivo en el que el especialista descubre solaz; y 4° Resultados de la realización de la ocupación. Se podría decir que la mayor parte de los funcionarios locales de la Municipalidad tienen estas características de las variables que median en la inspiración laboral para enfocarse en los clientes que acuden a la Municipalidad Provincial de Tambopata.

VI. CONCLUSIONES

De la descripción del problema, de la interpretación y del marco teórico, así como los antecedentes de estudio, permito concluir lo siguiente:

PRIMERO: Se determinó que hay un impacto significativo en los factores motivacionales del desempeño laboral de los servidores públicos en la comuna local de Tambopata. Según la Tabla 20, ($p < 0.000 < 0.05$), y se aceptan la hipótesis nula y la hipótesis alternativa H1: indicando que existe una correlación positiva directa y muy significativa entre las variables: factores de motivación y desempeño laboral. Su coeficiente de correlación de Spearman es 0,997.

SEGUNDO: Se determino que hay un impacto significativo en los factores motivacionales de la competencia de los servidores públicos en la comuna local de Tambopata. De acuerdo con la Tabla 21, ($p < 0.000 < 0.05$), rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa: indicando que existe una correlación positiva directa y extremadamente significativa entre la variable factor motivación y la dimensión; competencia, El coeficiente de correlación es 0,994

TERCERO: Se determino que existe un impacto significativo entre los factores motivacionales en los compromisos laborales en la comuna local de Tambopata. como se muestra en la Tabla 22, ($p < 0.000 < 0.05$), rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa: Esto muestra que existe una correlación positiva directa y muy significativa entre los dos; la variable factor motivador y la dimensión compromiso laboral, es decir, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,992.

CUARTO: Se determino que existe una influencia significativa entre los factores motivacionales de la satisfacción laboral en la comuna local de Tambopata. La Tabla 23 demuestra que el ($p < 0.000 < 0.05$), rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa: existe una correlación positiva directa; y la relación es muy significativa; la motivación variable factor y satisfacción laboral En la dimensión titulación, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,991.

VII. RECOMENDACIONES

De la descripción del problema, de la interpretación y del marco teórico, así como los antecedentes de estudio, permito recomendar lo siguiente:

- PRIMERO:** Recomendar, al gestor de la Municipalidad de Tambopata, la elaboración de un plan desensibilización y analizando los aspectos más importantes del por qué los trabajadores no se sienten tan motivados, a través de cuyos resultados, se debe establecer las mejoras en los problemas detectados, para que de esta manera los servidores se sientan más motivados y produzcan mejor en las diferentes a áreas de trabajo.
- SEGUNDO:** Realizar, actividades que incluyan aspectos relacionados a mejorar las habilidades competenciales de los servidores de públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.
- TERCERO:** Efectuar, actividades que incluyan aspectos relacionados a mejorar el compromiso “laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”, generando identidad institucional, a través de estímulos, sean premios, seminarios, talleres.
- CUARTO:** Generar un mejor ambiente laboral que incluya aspectos como la mejora de la infraestructura, que evite el hacinamiento de demasiados servidores en una sola oficina, o de varias áreas en un solo espacio, además se debe renovar los equipos y el mobiliario para que se pueda brindar un servicio más eficiente, finalmente instaurar el servicio de Municipalidad en línea de Internet.

REFERENCIAS.

- Alvarres Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El Desempeño Laboral: Un Problema Social De La Ciencia. Revista Didasc@Lia, 1, 12. <https://dialnet.unirioja.es/Descarga/Articulo/6596591.Pdf>.
- Arias Gonzales, G. (2019). La Motivación Laboral Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Centro De Salud San Atancio De Pedregal, Lima, 2018. Recuperado De <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3825>
- Arango Pérez, H. Y. (2018). Motivación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Mi Banco, Agencia Lima Este, Lima. Recuperado De http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2430/motivaci%C3%92n%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%C3%91o%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20de%20mi%20banco%2c%20agencia%20lima%20este%2c%20lima%2c%202018_.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Bernal, C (2016). Metodología De La Investigación. Colombia: Pearson.
- Camacho Arbaiza, J. M. (2017). La Motivación Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Órgano De Asesoramiento De La Municipalidad Provincial De Tambopata Dpto. De Madre De Dios - 2016. Universidad César Vallejo, 1, 87.
- Cabezas, M. Torres, S. (2018). Introducción A La Metodología De La Investigación Científica. 1ra Edit. Universidad Fuerzas Armadas. Sangolquí-Ecuador. Recuperado De <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Caceres P., 2000. El Compromiso Organizacional: Un Concepto Actitudinal. Recuperado De https://www.researchgate.net/publication/50285833_Compromiso_Del_Trabajador_Hacia_Su_Organizacion_Y_La_Relacion_Con_El_Clima_Organizacional_Un_Analisis_De_Genero_Y_Edad
- Coulter., R. (2005). Administración. 8va. Edición. Coulter. México: Pearson.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración De Recursos Humano (5a Ed.)* Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2011). *Administración De Recursos Humanos (8aedición)* México D.F., México.
- Chiavenato, Idaberto (2011). *Administración De Los Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericano Editores, S.A
- Davis K. & Newstrom. (1989). *E Comportameinto Humano En El Trabajo*
- Davis, K. Y Newstrom, J (2003) *Comportamiento Humano En El Trabajo*. (11va.Ed) México: Mcgraw-Hill.
- Davis, K. Y Newstrom, J (1993) *Comportamiento Humano En El Trabajo*. (8va.Ed) México: Me Graw Hill
- Delgado, María Y Di Antonio, Ana (2010). *La Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional"*. Universidad Central De Venezuela Facultad De Humanidades Y Educación Escuela De Educación Mención Desarrollo De Los Recursos Humanos. Recuperado De [Https://Docplayer.Es/10731888-La-Motivacion-Laboral-Y-Su-Incidencia-En-El-Desempeno-Organizacional-Un-Estudio-De-Caso.Html](https://Docplayer.Es/10731888-La-Motivacion-Laboral-Y-Su-Incidencia-En-El-Desempeno-Organizacional-Un-Estudio-De-Caso.Html)
- Flores, J. *El Comportamiento Humano En Las Organizaciones (1ra Ed.)*. Lima, Perú: Universidad Del Pacifico.
- Holguin Morales, Y., & Contreras Camarena, C. (2019). *Satisfacción Laboral Del Personal En El Servicio De Nefrología Del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente (Villa María) En 2019*. *Horizonte Médico (Lima)*, 1(1), 8. [Https://Doi.Org/10.24265/Horizmed.2020.V20n2.09](https://Doi.Org/10.24265/Horizmed.2020.V20n2.09)
- Huanca Butron, N. L. (2020). *Factores De Desempeño Laboral Dentro De Las Organizaciones*. [Http://Repositorio.Unap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNAP/12303/Yana_Ayde e_Quispe_Patricia.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Unap.Edu.Pe/Bitstream/Handle/UNAP/12303/Yana_Ayde_e_Quispe_Patricia.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

- Herzberg, F., Mausner, B Y., Snyderman, B. (1967). "The Motivation To Work", John Wiley, Nueva York. [Http://Manuelgross.Bligoo.Com/Las-8-Teorias-Masimportantes-Sobre-Lamotivacion-Actualizado#.V-Bflcjhdid](http://Manuelgross.Bligoo.Com/Las-8-Teorias-Masimportantes-Sobre-Lamotivacion-Actualizado#.V-Bflcjhdid)
- Hernández, R. (1991). Metodología De La Investigación. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Hernández, Fernández & Baptista (2010), Metodología De La Investigación, 5ª Edición. México
- Hernández Sampieri, R.; Méndez Valencia, S. Y Contreras Soto, R. (2014). Construcción De Un Instrumento Para Medir El Clima Organizacional En Función Del Modelo De Los Valores En Competencia. Contaduría Y Administración, 59(1), 229-257.
- Herzberg. (1959). Motivación At Work. United Estates: 2da. Edit.
- Hernández María T. (2006). Manual De Trabajo De Grado De Especialización Y Maestría Y Tesis Doctorales. – Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Hernández R. Fernández C. & Baptista P. (2006). Metodología De La Investigación. Cuarta Ed. México Df. México: Ed Graw Hill.
- Hesselbein, Goldsmith, Beckhard (1997) La Organización Del Futuro (2ª Ed.) Editorial Deusto - Barcelona. Hernández, Fernández Y Baptista (2014) Metodología De La Investigación (4ª Ed.) Editorial Mcgraw-Hill. – Mexico.
- Edison Cabezas, Diego Andrade & Johana Torres (2018). Introducción A La Metodología De La Investigación. Recuperado De [Http://Repositorio.Espe.Edu.Ec/Xmloi/Bitstream/Handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Espe.Edu.Ec/Xmloi/Bitstream/Handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
- Leboyer. L. (2003) La Motivación En La Empresa. España: Ediciones Gestión 2000.
- Lizonde Torren, K. (2018). Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Gerencia De Administración Y Finanzas De La Municipalidad Provincial De Tambopata,2018 [Universidad Cesar Vallejos].

https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/43974/Lizonde_TK-SD.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

López, Julio. (1993). Motivación Laboral Y Gestión De Recursos Humano En La Teoría De Frederick Herzberg.

Maslow, A. (2012). Teoría De La Motivación Humana. USA.

Mankelivan, W. (1987) La Motivación En El Trabajo. México: Iberoamericana.

Mcclelland, D. C. (1989), Estudio De La Motivación Humana. USA.

Moreno Pazmiño, E. K. (2020). Incidencia De La Cultura Organizacional , En El Desempeño Laboral De La Industria Grupo Empresarial Amseal En El Año 2019. 1, 98.
<https://Repositorio.Uasb.Edu.Ec/Bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.Pdf>

Newstrom, Jhon (2011). Comportamiento Humano En El Trabajo: 10mo Ed. México. Mc Graw Hill.

Noreña-Peña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., Rebolledo-Malpica, D. Aplicabilidad De Los Criterios De Rigor Y Éticos En La Investigación Cualitativa. Aquichan. 2012; 12(3):263-274

Núñez, M. (2010). Relaciones Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral.

Núñez, Relaciones Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral. Madrid: Servicios Editorial S.L.

Orbe Silva, A. G. (2019). Factores Motivacionales Que Inciden En La Rotación De Personal En La Superintendencia De Economía Popular Y Solidaria- SEPS (Vol. 1). <https://Repositorio.Uasb.Edu.Ec/Bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.Pdf> Robbins. (2005). Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice.

Palacios Molina, D. L. (2019). Clima Organziacional Y Su Influencia En El Desempeño Del Personal Adminisatrivo De Los Distrito De Salud Provincia De Manabi-Ecuador. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper)

Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, 1, 84.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819764>

Pérez Aguirre, H. K. (2019). Motivación Y Desempeño Del Personal De La Oficina De Administración De Personas - Gobierno Regional De San Martín, 2015 (Issue 1).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34372/Pérez_AHK.pdf?sequence=1&isallowed=Y

Quiros Miranda, A., Baquero Patiño, K. S., & Hernández Hernández De Castro, J. D. (2019). Factores Asociados Al Desempeño Laboral: Un Análisis Bibliométrico Sobre Millennials (Issue 5).
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14654/1/2019_Factores_Desempeño_Laboral.pdf

Reeve, J. (1994). Motivación Y Emoción. Madrid: McGraw-Hill.

Susanibar, F (2020). Relaciones Entre Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores De Tres Empresas Contratistas Para Campamentos Mineros En Moquegua, 2020. Recuperado De
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10643/1/2020_Susanibar%20La%20Torre.pdf

Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación

Robbins & Coulter (2010). Administración (10mo Ed.) Ed. Pearson. (Prentice Hall)

Robbins & Judge (2013). Comportamiento Organizacional (15a Ed.) Pearson, México.

Robbins, S. & Couter, M. (2014). Administración. México: Pearson.

Robbins Y De Cenzo, (2013). La Gestión Administrativa Pública General

Stephen, R. Y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Educación

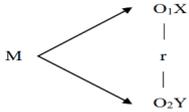
Terán Ruelas, J. (2017). Trabajo De Investigación: Salario Emocional Y Su Relación Con El Rendimiento Laboral.

Wayne, M., & Robert, N. (2006). Administración De Recursos Humanos. 9ª Edición. México. México.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA												
TÍTULO: Factores Motivacionales que influyen en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021. AUTOR: Antonio Smith Huaman Sallo												
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS									
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>Problema Específico 1: ¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales que influyen con la competencia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?</p> <p>Problema Específico 2: ¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales que influyen con el compromiso en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?</p> <p>Problema Específico 3: ¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales que influyen con la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata,2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo Específico 1: Determinar cómo los factores motivacionales influyen con la competencia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Objetivo Específico 2: Determinar cómo los factores motivacionales influyen con el compromiso en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Objetivo Específico 3: Determinar cómo los factores motivacionales influyen con la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Los factores motivacionales influyen positivamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1: Los factores motivacionales influyen significativamente con la competencia en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 2: Los factores motivacionales influyen significativamente con el compromiso laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 3: Los factores motivacionales influyen significativamente con la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021.</p>	<p>Variable/categoría 1: Factores Motivacionales</p> <p>Concepto: Son determinantes de la motivación; relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y la motivación interna, mientras que asocia factores extrínsecos con la insatisfacción laboral. por (Stephen P. Robbins, 2014, pág. 508).</p>									
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 25%;">INDICADORES</th> <th style="width: 25%;">NIVELES O RANGOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Motivaciones Intrínsecas</td> <td style="vertical-align: top;"> 1. Logros alcanzados 2. Reconocimientos del personal 3. Trabajo en equipo </td> <td style="vertical-align: top;"> (1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Motivaciones Extrínsecas</td> <td style="vertical-align: top;"> 1. Remuneración del personal. 2. Entorno laboral positivo. 3. Supervisión contante. 4. Seguridad laboral 5. Condiciones de trabajo. </td> <td style="vertical-align: top;"> (1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre </td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES O RANGOS	Motivaciones Intrínsecas	1. Logros alcanzados 2. Reconocimientos del personal 3. Trabajo en equipo	(1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Motivaciones Extrínsecas	1. Remuneración del personal. 2. Entorno laboral positivo. 3. Supervisión contante. 4. Seguridad laboral 5. Condiciones de trabajo.	(1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES O RANGOS										
Motivaciones Intrínsecas	1. Logros alcanzados 2. Reconocimientos del personal 3. Trabajo en equipo	(1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre										
Motivaciones Extrínsecas	1. Remuneración del personal. 2. Entorno laboral positivo. 3. Supervisión contante. 4. Seguridad laboral 5. Condiciones de trabajo.	(1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre										

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	Variable/categoría 2: Desempeño Laboral		
<p>TIPO: Es aplicada, porque busca aplicar o utilizar los conocimientos adquiridos para identificar problemas que requieren intervención, y definir la elección de soluciones y relacionarse descriptivamente: correlacional, porque se busca medir el grado de relación que existe entre la Factores Motivacionales que influyen en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Provincial de Tambopata.</p> <p>DISEÑO: diseño no experimental de tipo transeccional o transversal: correlacional – causal; su propósito es lograr describir sobre las variables y examinar el tipo de hecho en un momento determinado y correlacional-causal, demostrado la relación causa-efecto El diseño se aplicó al tipo transversal correlacional. Mediante el siguiente esquema:</p>  <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra de estudio.</p> <p>O1X = Observación de la variable 1: Factores Motivacionales.</p> <p>O2Y = Observación de la variable 2: Desempeño Laboral.</p> <p>r = Indica el grado de relación entre ambas variables.</p> <p>ENFOQUE: la presente investigación es de enfoque cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: Según el CAP-2018 de la Municipalidad Provincial de Tambopata tenemos una población de 245 servidores públicos.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Fórmula para poblaciones finitas:</p> $n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ <p>Donde: n= Es el tamaño de la muestra que se desea conocer. p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno. Z = Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96 N = Es el total de la población. E = Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra está representada por 150 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>	<p>Concepto: Es el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a los objetivos deseados. (Chiavenato, 2000, pág. 359).</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
			Competencia	1.Conocimientos. 2.Calidad de servicio. 3.Potencial del desarrollo. 4.Nivel de comunicación.	(1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
			Compromiso Laboral	1.Rendimiento. 2.Responsabilidad. 3.Motivación.	(1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
			Satisfacción Laboral	1.Estabilidad Laboral. 2.Beneficios.	(1) Nunca (2) Muy Pocas (3) Algunas Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

Anexo 02: Operacionalización de la Variable / Categorías de Análisis

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Factores Motivacionales	<p>“Es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es, por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno” (Reeve,1994).</p>	<p>Incentivo alguno a la persona u individuo para realizar alguna cosa de bien.</p>	Motivaciones Intrínsecas.	Logros alcanzados.	Escala Likert
				Reconocimiento del personal.	
				Trabajo en equipo.	
	<p>“Por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde afuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación” (Reeve,1994).</p>	<p>Incentivo alguno de parte exterior hacia la persona y/o ambiente de la persona.</p>	Motivaciones Extrínsecas.	Remuneración del personal.	
				Entorno laboral positivo.	
				Supervisión constante.	
				Seguridad laboral.	
				Condiciones de trabajo.	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	
Desempeño Laboral	<p>“Son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que define el desempeño de las personas”. (Chiavenato,2000).</p>	<p>Condiciones de la personal que marca diferencia al desempeñar su trabajo.</p>	Competencia	Conocimiento	Escala Likert	
	<p>“La aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de esta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante.” (Cáceres, 2000).</p>	<p>Involucramiento de la persona con su trabajo y entidad.</p>		Compromiso Laboral		Calidad de servicio
						Potencial del desarrollo
						Nivel de comunicación
	<p>“Esta intimamente ligada con el clima organizacional de la entidad y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfaccion de los sujetos en relacion a los resultados”. (Chiavenato,2000).</p>	<p>Es cuando el empleado se siente motivado con su trabajo gracias a las condiciones del exterior.</p>	Satisfacción Laboral	Rendimiento		
	Responsabilidad					
	Motivación					
			Estabilidad Laboral			
			Beneficio			

Anexo 03: Autorización para uso nombre Institucional

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”
“Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú”



Puerto Maldonado, 07 de mayo del 2021.

CARTA N°001-2021/ASHS

SEÑOR(A):
ECON. MARGARITA YENI BARRIGA CAVIDES
GERENTE(A) MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA

Ciudad. –

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA
UTILIZAR EL NOMBRE DE LA ENTIDAD.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte, vengo realizando mi trabajo de investigación.

Por tal razón, solito mediante un documento, la autorización para el uso del nombre de la entidad “Municipalidad Provincial de Tambopata”, para complementar en el título de la Investigación;

“Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021”. Dicha consignación de nombre de entidad es netamente académica, en el desarrollo de la tesis.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido y mostrándole mis buenos deseos por la gestión que está realizando conjuntamente con su equipo de trabajo.

Atentamente,

.....
Lic. Adm. Antonio Smith Huaman Sallo
DNI N° 47923733
COD N° 7002450077

Cel : 960 055730
E- mail : asmith21_@hotmail.com



Madre de Dios, Capital de la Modernidad del Perú
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TAMBOPATA

Puerto Maldonado, 17 de mayo 2021.

CARTA N°236-2021-MPT-GAF.

SEÑOR:

LIC. ADM. ANTONIO SMITH HUAMAN SALLO

ALUMNO DE LA MAESTRIA EN GESTION PUBLICA DE LA ESCUELA DE POST GRADO DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE.

CIUDAD.

ASUNTO : AUTORIZACION PARA UTILIZAR EL NOMBRE DE LA ENTIDAD

REF : 1.- EXP.N°009172/CARTA N°001-2021/ASHS

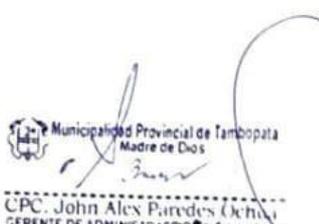
.....
Previo un atento saludo me dirijo a usted; en atención a su documento de la referencia 1), el mismo que solicita autorización para utilizar el nombre de la entidad para el trabajo de investigación denominado "FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD".

En ese contexto de lo mencionado en el párrafo primero, se da la AUTORIZACION, para utilizar el nombre de la entidad para realizar dicha investigación.

Agradeciendo su atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

JAPD/eafo.
C.C.
ARCH.
EXP : 2319
FOLIOS 4


Municipalidad Provincial de Tambopata
Madre de Dios

CPC. John Alex Paredes Ochoa
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Anexo 04: Autorización para la aplicación de Instrumento

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”
“Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú”



Puerto Maldonado, 14 de mayo del 2021.

CARTA N°002-2021/ASHS

SEÑOR(A):

ECON. MARGARITA YENI BARRIGA CAVIDES

GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA

Ciudad. –

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN EN LA ENTIDAD.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

“Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021”

Por tal razón, solito mediante un documento, la autorización para realizar la aplicación de mis instrumentos y realizar el estudio de investigación en la entidad para poder proseguir con la presente investigación, los resultados serán de confiabilidad y la investigación es netamente académico, por lo que al final de la investigación se comunicara a la entidad para aportar mediante recomendación y mejorar algunos aspectos mediante en base a la problemática que se plasmó en el desarrollo de la tesis. **(Adjunto cuestionario).**

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido y mostrándole mis buenos deseos por la gestión que esta realizando conjuntamente con su equipo de trabajo.

Atentamente,

.....
Lic. Adm. Antonio Smith Huaman Sallo
DNI N° 47923733
COD N° 7002450077

Cel : 960 055730

E- mail : asmith21_@hotmail.com



Madre de Dios, Capital de la Modernidad del Perú
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS"



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE TAMBOPATA

Puerto Maldonado, 26 de mayo 2021.

CARTA N°253-2021-MPT-GAF

SEÑOR:

LIC. ADM. ANTONIO SMITH HUAMAN SALLO

ALUMNO DE LA MAESTRIA EN GESTION PUBLICA DE LA ESCUELA DE POST GRADO DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE.

CIUDAD.

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE
INVESTIGACION EN LA ENTIDAD
REF : 1.- EXP.N°009570/CARTA N°002-2021/ASHS

.....
Previo un atento saludo me dirijo a usted; en atención a su documento de la referencia 1), el mismo que solicita autorización para la aplicación de Instrumentos en la entidad para el trabajo de investigación denominado "FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA, 2021".

En ese contexto de lo mencionado en el párrafo primero, se da la AUTORIZACION, para la aplicación de sus Instrumentos y realizar el estudio de Investigación en la entidad.

Agradeciendo su atención a la presente, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

JAPO/aaf.
C.C.
ARCH.
EXP : 3097
FOLIOS:5


Municipalidad Provincial de Tambopata
Madre de Dios
CPC. John Alex Paredes
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Anexo 05: Cuestionario

CUESTIONARIO FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Dependencia o área de trabajo.	<input type="checkbox"/> Servidor público ejecutivo <input type="checkbox"/> Servidor público especialista <input type="checkbox"/> Servidor público de apoyo	Sexo	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Cargo		Provincia	<input type="checkbox"/> Tambopata
Tiempo de servicio en años	<input type="checkbox"/> 01 - 05 <input type="checkbox"/> 15 - 20 <input type="checkbox"/> 05 - 10 <input type="checkbox"/> 20 - Mas <input type="checkbox"/> 10 - 15	Condición laboral	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado <input type="checkbox"/> CAS <input type="checkbox"/> 3ROS

INSTRUCCIONES:

Estimado Servidor (@):

El presente cuestionario forma parte de un estudio de una tesis de investigación **“Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata, 2021”**. Es muy importante que usted conteste de manera sinceras, precisa y lo más completamente posible las afirmaciones que a continuación. No hay respuesta buenas ni malas, lo que interesa es lo que usted exprese su acuerdo o desacuerdo con lo planteado. Su colaboración será decisiva para los propósitos del estudio. **Toda información que usted nos brinda será absolutamente confidencial, lea detenidamente las proporciones de las siguientes paginas por favor contéstelas todas, marcando con una aspa (X) la silla que mejor indique su lección, conforme a la escala.**

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
VARIABLE: FACTORES MOTIVACIONALES						
DIMENSIONES: MOTIVACIONES INTRINSECAS						
1	Se encuentra usted comprometido en la búsqueda de logros compartidos dentro de su institución.					
2	Usted fija metas dentro de su institución.					
3	Usted promueve la innovación para lograr alcanzar los niveles óptimos de desempeño en tu institución donde labora.					
4	Su labor le brinda oportunidades de lograr éxitos profesionales.					
5	La institución donde Ud. labora reconoce anualmente al mejor servidor público por su mejor desempeño.					
6	Usted recibe incentivos formales por parte de la institución, por el desempeño de su trabajo.					
7	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
8	El trabajo que usted desempeña le permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
DIMENSIONES: MOTIVACIONES EXTRINSECAS						
9	El salario que percibe Ud. es conforme al esfuerzo que realiza para la institución.					
10	Sus haberes son suficientes para cubrir sus necesidades y la de su familiar.					
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
12	Su jefe le brinda facilidades para el buen desenvolvimiento de sus labores.					
13	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de su equipo de trabajo.					
14	La labor que realiza en función a métodos o planes establecidos.					

15	La institución le ofrece oportunidades de línea de carrera.					
16	Se cumple con las normas de bioseguridad en la organización donde labora.					
17	Tiene protección contra cualquier contingencia por la institución.					
18	La institución posee modernas instalaciones.					
19	Considera que su lugar de trabajo es apropiados y confortable (Buena iluminación, decoración del ambiente y área suficiente).					
20	Cuenta con recursos necesarios y suficientes para el cumplimiento de sus funciones (Medio de comunicación, equipos, muebles, útiles de escritorio y entre otras tecnologías).					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES: COMPETENCIAS						
21	El nivel de conocimiento profesional que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.					
22	La institución se preocupa por mantenerte actualizado en conocimiento que necesita para desempeñar su labor.					
23	La calidad de servicio que ofrece es acorde a lo que está establecido por la política planteada en la institución.					
24	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
25	Ud. desarrolla métodos y mecanismos de enlace con otras dependencias que estén involucrados con actividades en común.					
26	Promueve Ud. la generación de ideas creativas o innovadoras entre sus compañeros.					
27	Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los servidores.					
28	En su equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontanea.					
DIMENSIONES: COMPROMISO LABORAL						
29	Los servidores demuestran actitudes positivas hacia la atención de los administrados					
30	Considera usted que la capacitación recibida por su institución se relaciona con el desempeño de sus funciones.					
31	Considera importante que su jefe inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene.					
32	Tiene libertad de hacer las cosas a su manera concediéndoles responsabilidades en la toma de decisiones.					
33	Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para su desarrollo personal y profesional.					
34	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
35	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.					
DIMENSIONES: SATISFACCION LABORAL						
36	Siente que la institución es sólida y que garantiza su empleo permanente.					
37	Considera que ha crecido profesionalmente en la institución generando su permanencia en dicha institución.					
38	Se le da la oportunidad al personal de influir en los diversos procedimientos y actividades de acuerdo a sus responsabilidades.					
39	La alta dirección desarrolla políticas de compromiso y capacitación para desarrollar el máximo de sus habilidades.					

¡Agradecido por su colaboración!

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPETENCIA								
21	El nivel de conocimiento profesional que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.	/		/		/		
22	La institución se preocupa por mantenerse actualizado en conocimiento que necesita para desempeñar su labor.	/		/		/		
23	La calidad de servicio que ofrece es acorde a lo que esta establecido por la política planteada en la institución.	/		/		/		
24	Se muestra atento al cambio, implementado nuevas estrategias a la hora de trabajar.	/		/		/		
25	Ud. desarrolla métodos y mecanismo de enlace con otras dependencias que están involucrados con actividades en común.	/		/		/		
26	Promueve Ud. la generación de ideas creativas o innovadoras entre sus compañeros.	/		/		/		
27	Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los servidores.	/		/		/		
28	En su equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontánea.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO LABORAL								
29	Los servidores demuestran actitudes positivas hacia la atención de los administrados.	/		/		/		
30	Considera usted que la capacitación recibida por su institución es relacionada con el desempeño de sus funciones.	/		/		/		
31	Considera importante que su jefe(a) inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene.	/		/		/		
32	Tiene libertad de hacer las cosas a su manera concediéndoles responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
33	Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para su desarrollo personal y profesional.	/		/		/		
34	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	/		/		/		
35	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : SATISFACCION LABORAL								
36	Siente que la institución es sólida y que garantiza su empleo permanente.	/		/		/		
37	Considera que ha crecido profesionalmente en la institución generanco su permanencia en dicha institución.	/		/		/		
38	Se le da la oportunidad al personal de influir en los diversos procedimiento y actividades de cuerdos a sus responsabilidades.	/		/		/		
39	La alta dirección desarrolla políticas de compromiso y capacitación para desarrollar el máximo de sus habilidades	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

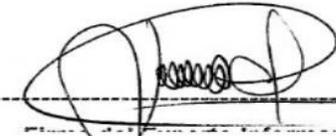
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: QUISPE LAYME WILLIAN DNI: 43378537

Especialidad del validador: DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION / MGT. EN GESTION PUBLICA

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

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados



 12 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MOTIVACION INTRINSECAS								
1	Se encuentra usted comprometido en la búsqueda de logros compartidos dentro de su institución.	/		/		/		
2	Usted fija metas dentro de su institución.	/		/		/		
3	Usted promueve la innovación para lograr alcanzar los niveles óptimos de desempeño en tu institución donde labora.	/		/		/		
4	Su labor brinda oportunidades de lograr éxitos profesionales.	/		/		/		
5	La institución donde Ud. labora reconoce anualmente al mejor servidor público por su mejor desempeño.	/		/		/		
6	Usted recibe incentivos formales por parte de la institución por el desempeño de su trabajo	/		/		/		
7	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	/		/		/		
8	El trabajo que usted desempeña le permite desarrollar al máximo sus capacidades	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION EXTRINSECAS								
9	El salario que percibe Ud. es conforme al esfuerzo que realiza para la institución.	/		/		/		
10	Sus haberes son suficientes para cubrir sus necesidades y la de su familiar.	/		/		/		
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/		/		/		
12	Su jefe le brinda facilidades para el buen desenvolvimiento de sus labores.	/		/		/		
13	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de su equipo de trabajo.	/		/		/		
14	La labor que realiza en función a métodos o planes establecidos.	/		/		/		
15	La institución le ofrece oportunidades de línea de carrera.	/		/		/		
16	Se cumple con las normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
17	Tiene protección contra normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
18	La institución posee modernas instalaciones.	/		/		/		
19	Considera que su lugar de trabajo es apropiado y confortable (Buena iluminación, decoración del ambiente y área suficiente)	/		/		/		
20	Cuenta con recursos necesarios y suficientes para el cumplimiento de sus funciones (Medio de comunicación, equipo, muebles, útiles de escritorio y entre otras tecnologías).	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: TORREN NEDRANO, RUTH DNI: 23840177

Especialidad del validador: Dr. EN GESTION PUBLICA y GOBERNABILIDAD / Mg. EN EDUCACION

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

17 de MAYO del 2021



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPETENCIA								
21	El nivel de conocimiento profesional que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.	/		/		/		
22	La institución se preocupa por mantenerse actualizado en conocimiento que necesita para desempeñar su labor.	/		/		/		
23	La calidad de servicio que ofrece es acorde a lo que esta establecido por la política planteada en la institución.	/		/		/		
24	Se muestra atento al cambio, implementado nuevas estrategias a la hora de trabajar.	/		/		/		
25	Ud. desarrolla métodos y mecanismo de enlace con otras dependencias que están involucrados con actividades en común.	/		/		/		
26	Promueve Ud. la generación de ideas creativas o innovadoras entre sus compañeros.	/		/		/		
27	Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los servidores.	/		/		/		
28	En su equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontanea.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO LABORAL								
29	Los servidores demuestran actitudes positivas hacia la atención de los administrados.	/		/		/		
30	Considera usted que la capacitación recibida por su institución es relacionada con el desempeño de sus funciones.	/		/		/		
31	Considera importante que su jefe(a) inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene.	/		/		/		
32	Tiene libertad de hacer las cosas a su manera concediéndoles responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
33	Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para su desarrollo personal y profesional.	/		/		/		
34	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	/		/		/		
35	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : SATISFACCION LABORAL								
36	Siente que la institución es solida y que garantiza su empleo permanente.	/		/		/		
37	Considera que ha crecido profesionalmente en la institución generando su permanencia en dicha institución.	/		/		/		
38	Se le da la oportunidad al personal de influir en los diversos procedimiento y actividades de cuerdos a sus responsabilidades.	/		/		/		
39	La alta dirección desarrolla políticas de compromiso y capacitación para desarrollar el máximo de sus habilidades	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

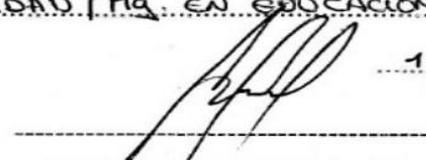
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: TORREN MEDRANO, RUTH DNI: 23848177

Especialidad del validador: Dr. EN SECCION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD / Mg. EN EDUCACION

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

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados



11 de MAYO del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MOTIVACION INTRINSECAS								
1	Se encuentra usted comprometido en la búsqueda de logros compartidos dentro de su institución.	/		/		/		
2	Usted fija metas dentro de su institución.	/		/		/		
3	Usted promueve la innovación para lograr alcanzar los niveles óptimos de desempeño en tu institución donde labora.	/		/		/		
4	Su labor brinda oportunidades de lograr éxitos profesionales.	/		/		/		
5	La institución donde Ud. labora reconoce anualmente al mejor servidor público por su mejor desempeño.	/		/		/		
6	Usted recibe incentivos formales por parte de la institución por el desempeño de su trabajo.	/		/		/		
7	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	/		/		/		
8	El trabajo que usted desempeña le permite desarrollar al máximo sus capacidades.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION EXTRINSECAS								
9	El salario que percibe Ud. es conforme al esfuerzo que realiza para la institución.	/		/		/		
10	Sus haberes son suficientes para cubrir sus necesidades y la de su familiar.	/		/		/		
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/		/		/		
12	Su jefe le brinda facilidades para el buen desenvolvimiento de sus labores.	/		/		/		
13	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de su equipo de trabajo.	/		/		/		
14	La labor que realiza en función a métodos o planes establecidos.	/		/		/		
15	La institución le ofrece oportunidades de línea de carrera.	/		/		/		
16	Se cumple con las normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
17	Tiene protección contra normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
18	La institución posee modernas instalaciones.	/		/		/		
19	Considera que su lugar de trabajo es apropiado y confortable (Buena iluminación, decoración del ambiente y área suficiente).	/		/		/		
20	Cuenta con recursos necesarios y suficientes para el cumplimiento de sus funciones (Medio de comunicación, equipo, muebles, útiles de escritorio y entre otras tecnologías).	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: ROMANI CLAROS, ALFONSO DNI: 06715414

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION/Mgt. CU CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados


 12 de MAYO del 2021
 Dr. Alfonso Romani Claros
 ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
 UNAMAD

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPETENCIA								
21	El nivel de conocimiento profesional que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.	/		/		/		
22	La institución se preocupa por mantenerte actualizado en conocimiento que necesita para desempeñar su labor.	/		/		/		
23	La calidad de servicio que ofrece es acorde a lo que esta establecido por la política planteada en la institución.	/		/		/		
24	Se muestra atento al cambio, implementado nuevas estrategias a la hora de trabajar.	/		/		/		
25	Ud. desarrolla métodos y mecanismo de enlace con otras dependencias que están involucrados con actividades en común.	/		/		/		
26	Promueve Ud. la generación de ideas creativas o innovadoras entre sus compañeros.	/		/		/		
27	Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los servidores.	/		/		/		
28	En su equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontánea.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO LABORAL								
29	Los servidores demuestran actitudes positivas hacia la atención de los administrados.	/		/		/		
30	Considera usted que la capacitación recibida por su institución es relacionada con el desempeño de sus funciones.	/		/		/		
31	Considera importante que su jefe(a) inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene.	/		/		/		
32	Tiene libertad de hacer las cosas a su manera concediéndoles responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
33	Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para su desarrollo personal y profesional.	/		/		/		
34	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	/		/		/		
35	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : SATISFACCION LABORAL								
36	Siente que la institución es sólida y que garantiza su empleo permanente.	/		/		/		
37	Considera que ha crecido profesionalmente en la institución generando su permanencia en dicha institución.	/		/		/		
38	Se le da la oportunidad al personal de influir en los diversos procedimientos y actividades de acuerdo a sus responsabilidades.	/		/		/		
39	La alta dirección desarrolla políticas de compromiso y capacitación para desarrollar el máximo de sus habilidades	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

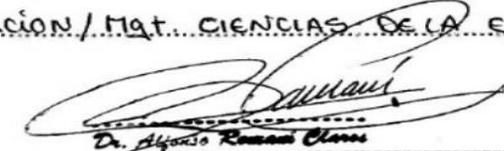
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: ROMANI CLAROS ALFONSO DNI: 06715414

Especialidad del validador: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION / Mg. CIENCIAS DE LA EDUCACION

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

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados


Dr. Alfonso Romani Claros
 EF ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS INTERINSTITUCIONALES
 UNAMAL
 12 de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MOTIVACION INTRINSECAS								
1	Se encuentra usted comprometido en la búsqueda de logros compartidos dentro de su institución.	/		/		/		
2	Usted fija metas dentro de su institución.	/		/		/		
3	Usted promueve la innovación para lograr alcanzar los niveles óptimos de desempeño en tu institución donde labora.	/		/		/		
4	Su labor brinda oportunidades de lograr éxitos profesionales.	/		/		/		
5	La institución donde Ud. labora reconoce anual mente al mejor servidor público por su mejor desempeño.	/		/		/		
6	Usted recibe incentivos formales por parte de la institución por el desempeño de su trabajo	/		/		/		
7	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	/		/		/		
8	El trabajo que usted desempeña le permite desarrollar al máximo sus capacidades	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION EXTRINSECAS								
9	El salario que percibe Ud. es conforme al esfuerzo que realiza para la institución.	/		/		/		
10	Sus haberes son suficientes para cubrir sus necesidades y la de su familiar.	/		/		/		
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/		/		/		
12	Su jefe le brinda facilidades para el buen desenvolvimiento de sus labores.	/		/		/		
13	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de su equipo de trabajo.	/		/		/		
14	La labor que realiza en función a métodos o planes establecidos.	/		/		/		
15	La institución le ofrece oportunidades de línea de carrera.	/		/		/		
16	Se cumple con las normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
17	Tiene protección contra normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
18	La institución posee modernas instalaciones.	/		/		/		
19	Considera que su lugar de trabajo es apropiado y confortable (Buena iluminación, decoración del ambiente y área suficiente)	/		/		/		
20	Cuenta con recursos necesarios y suficientes para el cumplimiento de sus funciones (Medio de comunicación, equipo, muebles, útiles de escritorio y entre otras tecnologías).	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Rengifo Kahn, Aldo Gustavo..... DNI: 2.386.71.70.....

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

...11...de...MAYO...del 202..1



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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPETENCIA								
21	El nivel de conocimiento profesional que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.	/		/		/		
22	La institución se preocupa por mantenerse actualizado en conocimiento que necesita para desempeñar su labor.	/		/		/		
23	La calidad de servicio que ofrece es acorde a lo que esta establecido por la política planteada en la institución.	/		/		/		
24	Se muestra atento al cambio, implementado nuevas estrategias a la hora de trabajar.	/		/		/		
25	Ud. desarrolla métodos y mecanismo de enlace con otras dependencias que están involucrados con actividades en común.	/		/		/		
26	Promueve Ud. la generación de ideas creativas o innovadoras entre sus compañeros.	/		/		/		
27	Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los servidores.	/		/		/		
28	En su equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontanea.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO LABORAL								
29	Los servidores demuestran actitudes positivas hacia la atención de los administrados.	/		/		/		
30	Considera usted que la capacitación recibida por su institución es relacionada con el desempeño de sus funciones.	/		/		/		
31	Considera importante que su jefe(a) inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene.	/		/		/		
32	Tiene libertad de hacer las cosas a su manera concediéndoles responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
33	Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para su desarrollo personal y profesional.	/		/		/		
34	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	/		/		/		
35	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : SATISFACCION LABORAL								
36	Siente que la institución es solidaria y que garantiza su empleo permanente.	/		/		/		
37	Considera que ha crecido profesionalmente en la institución generando su permanencia en dicha institución.	/		/		/		
38	Se le da la oportunidad al personal de influir en los diversos procedimientos y actividades de acuerdo a sus responsabilidades.	/		/		/		
39	La alta dirección desarrolla políticas de compromiso y capacitación para desarrollar el máximo de sus habilidades.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Rengifo Kahn, Aldo Gustavo DNI: 23867170

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



11 de MAYO del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MOTIVACION INTRINSECAS								
1	Se encuentra usted comprometido en la búsqueda de logros compartidos dentro de su institución.	/		/		/		
2	Usted fija metas dentro de su institución.	/		/		/		
3	Usted promueve la innovación para lograr alcanzar los niveles óptimos de desempeño en tu institución donde labora.	/		/		/		
4	Su labor brinda oportunidades de lograr éxitos profesionales.	/		/		/		
5	La institución donde Ud. labora reconoce anual mente al mejor servidor público por su mejor desempeño.	/		/		/		
6	Usted recibe incentivos formales por parte de la institución por el desempeño de su trabajo	/		/		/		
7	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	/		/		/		
8	El trabajo que usted desempeña le permite desarrollar al máximo sus capacidades	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION EXTRINSECAS								
9	El salario que percibe Ud. es conforme al esfuerzo que realiza para la institución.	/		/		/		
10	Sus haberes son suficientes para cubrir sus necesidades y la de su familiar.	/		/		/		
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/		/		/		
12	Su jefe le brinda facilidades para el buen desenvolvimiento de sus labores.	/		/		/		
13	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los miembros de su equipo de trabajo.	/		/		/		
14	La labor que realiza en función a métodos o planes establecidos.	/		/		/		
15	La institución le ofrece oportunidades de línea de carrera.	/		/		/		
16	Se cumple con las normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
17	Tiene protección contra normas de bioseguridad en la organización donde labora.	/		/		/		
18	La institución posee modernas instalaciones.	/		/		/		
19	Considera que su lugar de trabajo es apropiado y confortable (Buena iluminación, decoración del ambiente y área suficiente)	/		/		/		
20	Cuenta con recursos necesarios y suficientes para el cumplimiento de sus funciones (Medio de comunicación, equipo, muebles, útiles de escritorio y entre otras tecnologías).	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Franclín Huuman Chuíspe DNI: 46078360

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

..... 11 de Mayo del 20.21



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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : COMPETENCIA								
21	El nivel de conocimiento profesional que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.	/		/		/		
22	La institución se preocupa por mantenerte actualizado en conocimiento que necesita para desempeñar su labor.	/		/		/		
23	La calidad de servicio que ofrece es acorde a lo que esta establecido por la política planteada en la institución.	/		/		/		
24	Se muestra atento al cambio, implementado nuevas estrategias a la hora de trabajar.	/		/		/		
25	Ud. desarrolla métodos y mecanismo de enlace con otras dependencias que están involucrados con actividades en común.	/		/		/		
26	Promueve Ud. la generación de ideas creativas o innovadoras entre sus compañeros.	/		/		/		
27	Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los servidores.	/		/		/		
28	En su equipo de trabajo la comunicación es horizontal y espontanea.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : COMPROMISO LABORAL								
29	Los servidores demuestran actitudes positivas hacia la atención de los administrados.	/		/		/		
30	Considera usted que la capacitación recibida por su institución es relacionada con el desempeño de sus funciones.	/		/		/		
31	Considera importante que su jefe(a) inmediato le delegue responsabilidades mayores a las que actualmente tiene.	/		/		/		
32	Tiene libertad de hacer las cosas a su manera concediéndoles responsabilidades en la toma de decisiones.	/		/		/		
33	Consideras que la institución brinda la motivación necesaria para su desarrollo personal y profesional.	/		/		/		
34	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	/		/		/		
35	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : SATISFACCION LABORAL								
36	Siente que la institución es solidaria y que garantiza su empleo permanente.	/		/		/		
37	Considera que ha crecido profesionalmente en la institución generando su permanencia en dicha institución.	/		/		/		
38	Se le da la oportunidad al personal de influir en los diversos procedimientos y actividades de acuerdo a sus responsabilidades.	/		/		/		
39	La alta dirección desarrolla políticas de compromiso y capacitación para desarrollar el máximo de sus habilidades	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Francin Huaman Quispe DNI: 46078360

Especialidad del validador: Gestión Pública

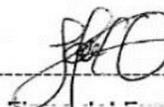
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados

.....11.....de.....MAYO.....del 20.21



Anexo 7: Ficha Técnica

Ficha técnica del cuestionario sobre la Factores Motivacionales

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre los Factores Motivacionales
Autor:	Lic. Adm. Antonio Smith Huaman Sallo
Descripción:	Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 20 ítems con respuestas múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.
Objetivo:	Determinar los factores motivaciones que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.
Lugar:	Municipalidad Provincial de Tambopata
Año:	2021
Universo de estudio:	245 servidores públicos
Nivel de confianza:	0.05
Margen de error:	1.96
Tamaño muestral:	150 servidores públicos
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Aplicación:	Directa
Fecha de Aplicación:	Junio 2021
Escala de medición:	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Tiempo utilizado:	15 minutos

Ficha técnica del cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el Desempeño Laboral
Autor:	Lic. Adm. Antonio Smith Huaman Sallo
Descripción:	Cuestionario impreso de aplicación individual, que consta de 19 ítems con respuestas múltiples y medida según escala de valores tipo Likert.
Objetivo:	Determinar los factores motivaciones que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata.
Lugar:	Municipalidad Provincial de Tambopata
Año:	2021
Universo de estudio:	245 servidores públicos
Nivel de confianza:	0.05
Margen de error:	1.96
Tamaño muestral:	150 servidores públicos
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Aplicación:	Directa
Fecha de Aplicación:	Junio 2021
Escala de medición:	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Tiempo utilizado:	15 minutos

Anexo 8: Base de Datos

N°	VARIABLE 01 : FACTORES MOTIVACIONALES																			
	D01 : FACTORES INTRINSECAS								D02 : MOTIVACIONES EXTRINSECAS											
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	2	5	4	5	4	4	4
2	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	2	4	2	5	3	4	3	4	3
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	3	3	5	3
5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	1	4	5	1	3	1	3	3	3	3
6	4	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4
7	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3
8	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	2	3	3	5	4	2	4	4	4	3
9	3	2	1	4	2	1	1	1	3	4	1	3	3	5	5	1	1	2	2	1
10	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2
11	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	1
12	4	4	4	2	4	4	3	2	3	5	2	3	5	4	2	2	3	4	4	3
13	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3
14	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4
15	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1
16	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	1
17	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3
18	4	3	1	3	5	3	3	4	2	3	1	3	4	2	3	2	3	2	3	1

19	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	5	4	2	2	3	3	1
20	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
21	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4
22	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4
23	4	4	4	3	3	3	4	5	2	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	3
24	4	3	3	5	2	2	3	3	3	5	2	1	3	3	4	2	5	3	3	1
25	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3
26	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3
27	2	2	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2
28	2	2	2	2	3	3	3	4	3	5	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2
29	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	1	1	3	1	3
30	4	4	2	5	4	2	2	2	4	3	4	3	1	4	5	1	1	5	1	2
31	4	3	3	5	4	2	1	5	4	4	5	4	5	3	4	1	3	5	2	3
32	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	4	5	1	3	2	3	2	5	3	3
33	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1
34	3	3	3	1	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3
35	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	4	2
36	2	3	4	4	2	5	3	3	2	3	4	5	2	1	3	4	3	3	1	3
37	4	3	3	3	4	1	4	4	2	2	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3
38	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1
39	4	3	3	3	4	1	2	5	1	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3
40	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
41	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4

42	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4
43	3	4	3	1	3	3	3	4	1	3	5	1	3	5	2	3	4	3	2	4
44	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3
45	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	1	4	3	1	3	4	3	4	3	2
46	3	4	4	3	3	2	4	4	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3
47	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3
48	1	3	2	1	3	3	3	4	3	4	4	2	4	5	2	2	4	3	4	2
49	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	5	3	4	1	3	3	3	2	5	2
50	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	1
51	5	4	2	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	5
52	1	4	2	3	4	4	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1
53	3	3	1	3	3	4	2	2	3	1	2	1	3	3	3	1	5	2	3	2
54	4	4	5	3	4	4	1	2	3	3	4	1	2	3	4	1	2	1	4	3
55	5	2	5	3	5	3	1	3	3	4	1	1	2	1	4	1	1	1	3	3
56	5	2	1	4	5	2	1	5	3	5	3	3	1	4	4	2	1	1	4	2
57	4	3	2	3	4	3	2	5	4	4	1	2	1	4	3	3	1	2	3	3
58	4	2	2	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	2	3	3	3	5	3
59	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4
60	3	3	3	3	3	2	2	5	2	1	3	3	5	1	3	3	3	2	3	5
61	4	4	4	3	4	1	3	5	3	4	3	1	4	3	2	4	5	3	4	1
62	3	3	4	4	3	1	5	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	5	5	1
63	1	2	5	4	3	1	5	4	2	4	3	3	4	1	1	3	3	4	5	5
64	2	3	4	3	2	2	5	1	2	3	2	3	1	4	1	2	4	4	4	5

65	4	3	4	2	4	3	3	1	5	2	3	3	3	4	1	3	5	3	4	4
66	3	4	5	3	3	3	2	1	5	3	3	4	2	4	2	3	5	5	3	3
67	4	3	5	3	4	2	3	5	1	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1
68	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	5
69	4	4	1	2	4	5	2	4	4	2	3	3	4	3	2	5	3	1	3	5
70	5	4	1	1	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	5	2	1	2	4
71	3	4	2	1	3	4	3	4	2	5	4	3	2	2	5	1	3	5	3	3
72	4	3	2	5	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	5	2	3	5	3	4
73	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4
74	3	3	5	5	3	4	2	5	4	2	2	4	4	4	3	4	5	3	3	4
75	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	1	3	4	2	5
76	4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4
77	4	2	2	1	4	2	4	2	4	5	2	3	4	5	4	5	3	4	3	2
78	3	1	3	5	3	3	3	5	4	5	2	3	4	3	3	4	2	5	4	2
79	5	1	3	5	5	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	4	3	5
80	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	2	4	3	2	3	3
81	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	1	1	3	3	4	4	4	2	4	3
82	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3	5	4	4
83	5	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	1	5	3	3	4	3	3	4	3
84	5	2	3	4	5	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3
85	1	3	2	5	1	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	1	2	4
86	2	5	3	4	1	3	3	3	1	2	3	1	3	5	3	3	4	3	3	3
87	2	5	3	2	3	3	2	4	1	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3

88	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4
89	4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	5	3	3	3	2
90	1	2	3	3	5	4	2	5	3	3	4	3	5	5	1	4	5	3	4	3
91	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	5	5	2	3	2	4	5	5
92	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	1	4	4	1	3	4	5
93	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
94	1	2	3	3	5	5	5	3	2	1	2	4	2	1	3	4	3	1	3	3
95	4	4	5	3	4	2	3	5	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4
96	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	5
97	4	4	1	2	4	5	2	4	4	2	3	3	4	3	2	5	3	1	3	5
98	4	3	1	3	5	3	3	4	2	3	1	3	4	2	3	2	3	2	3	1
99	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	2	2	3	3	1
100	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
101	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4
102	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4
103	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	5	5	4	3	3	3	3	3
104	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	5	1	3	1	3	3	3	3
105	4	2	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4
106	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	3	3
107	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3
108	3	2	1	4	2	1	1	1	3	4	1	3	3	5	5	1	1	2	2	1
109	4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	5	3	3	3	2
110	1	2	3	3	5	4	2	5	3	3	4	3	5	5	1	4	5	3	4	3

111	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	5	5	2	3	2	4	5	5
112	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	1	4	4	1	3	4	5
113	1	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	2	3
114	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	1
115	5	4	2	1	5	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	1
116	1	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1
117	3	3	1	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	5	2	3	2
118	4	4	5	3	4	4	1	2	3	3	4	1	2	3	4	1	2	1	4	3
119	5	2	5	3	5	3	1	3	3	4	1	1	2	1	4	1	1	1	3	3
120	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4
121	5	3	3	2	5	3	4	3	2	2	2	1	3	4	3	3	3	4	3	4
122	3	4	3	1	3	3	3	4	1	3	5	1	3	5	2	3	4	3	2	4
123	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	5	4	4	1	3	4	3	3	4	3
124	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	1	4	3	1	3	4	3	4	3	2
125	3	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3
126	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3
127	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	1	4	3	1	3	2	3	2	3	1
128	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	3	1
129	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3
130	2	3	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	4	2	3	2	3	2	3	1
131	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	5	4	2	2	3	3	1
132	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	3	1
133	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3

134	4	3	1	3	5	5	3	4	2	3	1	3	4	2	3	2	3	2	3	1
135	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	2	2	3	3	1
136	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
137	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	5	4
138	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4
139	4	4	4	3	3	3	4	5	2	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3
140	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3
141	5	3	2	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3
142	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	1	3	3	3	2	5	2
143	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	3	1
144	5	4	2	1	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2
145	4	3	1	3	1	3	3	4	2	3	1	4	3	5	3	2	3	2	3	1
146	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	3	1
147	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	4	3	3	5
148	4	3	1	3	5	3	3	4	4	3	1	3	4	2	3	2	3	2	3	1
149	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
150	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5

N°	VARIABLE 02 : DESEMPEÑO LABORAL																		
	D03 : COMPETENCIAS								D04 : COMPROMISO LABORAL							D05 : SATIFACCION LABORAL			
	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39
1	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
2	5	3	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4
5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3
6	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
7	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3
8	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	4	2	3	2	3	5	2	5
9	4	4	3	4	3	3	2	4	2	5	3	2	4	4	4	5	4	4	5
10	4	4	3	3	4	2	5	2	3	3	5	3	3	3	3	5	2	1	1
11	5	4	2	3	3	2	5	2	3	2	3	4	2	3	4	5	2	1	1
12	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	2	5	2	2	5	4	2	1	1
13	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2
14	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1
15	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	3	2	1	1	2
16	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	1	3
17	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
18	4	1	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	1	1	1
19	3	1	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3

20	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3
22	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3
23	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
24	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	3	3
25	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	1	1
26	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	5
27	5	5	4	3	2	2	5	4	4	3	4	2	3	3	5	3	5	3	2
28	5	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3
29	3	4	2	2	5	5	3	3	4	2	3	4	2	4	5	3	4	3	5
30	2	4	2	2	3	5	1	2	3	2	2	4	3	3	5	2	3	5	5
31	3	4	3	1	3	4	1	2	2	1	4	3	5	2	1	3	2	5	4
32	3	3	2	1	4	3	5	4	3	1	3	2	5	3	4	3	3	2	4
33	4	2	3	5	3	3	5	4	3	1	4	3	3	3	5	4	5	4	4
34	3	3	3	5	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	4	3	5	1	4
35	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3
36	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4
37	3	2	3	4	5	4	4	3	3	2	4	5	2	4	5	3	5	4	3
38	4	1	4	4	3	3	4	2	3	3	2	5	3	4	3	4	5	5	3
39	3	1	3	4	2	2	1	2	4	5	2	1	3	4	2	3	4	4	2
40	3	1	2	5	1	1	3	5	3	5	5	2	4	3	3	3	3	2	4
41	1	3	3	4	3	3	4	5	2	5	3	3	3	2	4	4	2	2	3

42	1	2	3	2	1	1	3	1	3	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4
43	4	1	4	2	3	2	1	2	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	5
44	3	3	3	5	3	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4
45	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5
46	3	1	4	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3
47	2	3	4	4	2	3	5	3	4	5	3	2	3	1	4	2	4	3	4
48	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3
49	3	3	3	3	3	1	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	3
50	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	2	4
51	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3
52	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4
53	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
54	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	5
55	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4
56	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3
57	1	1	4	3	2	4	4	3	3	4	1	3	1	5	1	3	4	3	4
58	3	5	2	4	3	3	1	1	3	3	1	4	1	5	4	3	3	5	5
59	3	4	2	4	3	1	5	2	4	3	5	4	1	5	3	2	2	5	5
60	2	3	5	4	2	3	5	2	4	4	5	4	3	4	2	4	3	4	4
61	2	4	3	4	2	3	4	1	4	4	4	3	4	5	2	4	3	3	4
62	1	4	3	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3
63	1	4	4	4	1	3	2	3	2	3	3	3	4	4	1	4	2	4	2

64	4	5	3	4	1	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4	3
65	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	2	2	5	4	3	1	4	3
66	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	1	3	2
67	2	5	3	4	4	5	5	4	2	4	3	3	5	2	3	4	4	2	2
68	3	4	5	3	5	3	1	3	1	4	2	4	5	3	4	3	4	4	5
69	3	3	4	3	5	2	1	2	1	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5
70	2	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	4	2	4	4	5	2	4	1
71	3	2	4	4	2	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	2
72	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	5	3	2	4
73	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4
74	3	2	4	5	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	5
75	2	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4
76	3	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	5	3	2
77	3	5	5	3	4	2	5	4	2	1	3	3	3	3	2	4	1	3	2
78	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	5	3	2	3	5
79	3	2	5	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	5	4	3	5	3
80	3	2	5	3	3	4	2	3	4	3	3	5	3	4	1	3	2	5	3
81	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	2	4	4	3	2	5	3	4	4
82	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3
83	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3
84	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	1	5	4	3	2	4	3	4	4
85	2	3	4	5	4	4	3	1	4	5	3	5	4	5	4	5	2	4	3

86	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4
87	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3
88	2	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	5	3	4	4	3
89	2	2	4	5	2	3	3	3	3	5	2	3	3	4	4	2	3	5	4
90	1	3	2	5	3	2	4	2	2	3	2	4	3	4	3	5	3	4	4
91	1	5	4	2	3	4	2	3	2	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4
92	1	1	1	4	2	4	4	5	1	4	5	4	2	2	4	3	4	3	3
93	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	4	2	2
94	3	2	2	2	1	3	3	5	1	3	2	3	1	4	4	4	3	1	1
95	2	5	3	4	4	5	5	4	2	4	3	3	5	2	3	4	4	2	2
96	3	4	5	3	5	3	1	3	1	4	2	4	5	3	4	3	4	4	5
97	3	3	4	3	5	2	1	2	1	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5
98	4	1	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	1	1	1
99	3	1	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3
100	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3
101	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	1
102	4	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3
103	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	1	2	3	1	4	3	1
104	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	2	4	1	4	4	2	3
105	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
106	3	3	3	3	2	3	4	1	3	4	4	5	4	3	3	1	3	3	3
107	1	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	2	3	2	3	5	2	5

108	4	4	3	4	3	3	2	4	2	5	3	2	4	4	4	5	4	2	5
109	2	2	4	5	2	3	3	3	3	5	2	3	3	4	4	2	3	5	4
110	1	3	2	5	3	2	4	2	2	3	2	4	3	4	3	5	3	4	4
111	1	5	4	2	3	4	2	3	2	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4
112	1	1	1	4	2	4	4	5	1	4	5	4	2	2	4	3	4	3	3
113	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	4	2	2
114	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	2	4
115	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3
116	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4
117	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
118	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	5
119	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4
120	1	3	3	4	3	3	4	5	2	5	3	3	3	2	3	4	2	2	3
121	1	2	3	2	1	1	3	1	3	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4
122	4	1	4	2	3	2	1	2	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	5
123	3	3	3	5	3	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4
124	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	5
125	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2
126	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1
127	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	3	2	1	1	1
128	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	1	3
129	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3

130	4	1	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	1	1	1
131	3	1	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3
132	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	1	3
133	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
134	4	1	4	3	2	2	3	4	4	3	1	4	3	3	3	4	1	1	1
135	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3
136	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3
137	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	3	1
138	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3
139	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
140	2	3	4	4	2	3	5	3	4	5	3	2	3	4	4	2	4	3	4
141	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3
142	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3
143	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
144	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3
145	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	1	1	3
146	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	1	3
147	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
148	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	2	1	1	1
149	1	1	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	1	1	1	3	3	1
150	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1

Anexo 09: Resultados de Confiabilidad

Variable de Factores Motivacionales.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,729	,730	20

Variable de Desempeño Laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,727	19

Anexo 10: Toma Fotográfica



