



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de
la municipalidad provincial de Ascope, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lezama Rios, Neri (ORCID: 0000-0002-5862-302X)

ASESOR:

Dr. Horna Calvo, Edilberto (ORCID: 0000-002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos que son mi motivación, y fuerzas para seguir adelante.

A mis padres por su amor constantes

A mi esposo, por siempre impulsar mis sueños.

La Autora

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, gracias por brindarnos la oportunidad de ir fortaleciendo nuestras competencias profesionales, y a los docentes de pos grado por brindarnos sus conocimientos. Especialmente al Dr. Edilberto Horna Calvo, por su empeño y dedicación.

A la Municipalidad provincial de Ascope, por el apoyo en la aplicación de los instrumentos.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable Ley del servicio civil.....	19
Tabla 2. Nivel de la dimensión reforma de los servidores públicos.....	20
Tabla 3. Nivel de la dimensión administración pública.....	21
Tabla 4. Nivel de la dimensión gestión pública.....	22
tabla 5. Nivel de la dimensión sistema de compensaciones.	23
Tabla 6. Nivel de la variable la motivación laboral.....	24
tabla 7. nivel de la dimensión factores higiénicos.....	25
Tabla 8. Nivel de la dimensión factores motivadores.	26
tabla 9. relación entre la ley del servicio civil y la motivación laboral	27
Tabla 10. Relación entre la ley del servicio civil y la dimensión factores higiénicos.....	28
Tabla 11 Relación entre la ley del servicio civil y la dimensión factores motivadores.....	29

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la variable ley del servicio civil.....	19
Figura 2. Nivel de la dimensión reforma de los servidores públicos.....	20
Figura 3. Nivel de la dimensión administración pública.....	21
Figura 4. Nivel de la dimensión gestión pública.	22
Figura 5. Nivel de la dimensión sistema de compensaciones.	23
Figura 6. Nivel de la variable la motivación laboral.	24
Figura 7. Nivel de la dimensión factores higiénicos.....	25
figura 8. Nivel de la dimensión factores motivadores.	26

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre de ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021, con un enfoque mixto con tendencia acuatitativo, no experimental, diseño correlacional, descriptivo de corte transversal, con una muestra estuvo conformada por 183 trabajadores de la municipalidad provincial de Ascope, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los resultados obtenidos muestra que el coeficiente tau-b Kendall fue $\tau = 0,798$ y la significación bilateral de $p= 0,000$, por tanto, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación elevada, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la motivación laboral.

Finalmente se concluyó que existe correlación positiva alta entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de acuerdo al coeficiente de tau-b Kendall fue $\tau = 0,798$ y la significación bilateral de $p= 0,000$, por tanto, es significativo

Palabras Clave: ley, servicio, motivación, gestión y administración.

Abstract

The objective was to determine the relationship between the civil service law and the labor motivation of the workers of the Provincial Municipality of Ascope, 2021, with a mixed approach with an aquatitative trend, non-experimental, correlational, descriptive cross-sectional design, with a sample. It was made up of 183 workers from the provincial municipality of Ascope, the survey was used as a technique and the questionnaire for both variables as an instrument. The results obtained show that the tau-b Kendall coefficient was $\tau = 0.798$ and the bilateral significance of $p = 0.000$, therefore, it is significant, and according to the interpretation index, the coefficient indicates a high correlation, and a remarkable relationship between the civil service law and work motivation.

Finally, it was concluded that there is a high positive correlation between the civil service law and work motivation according to the tau-b Kendall coefficient was $\tau = 0.798$ and the bilateral significance of $p = 0.000$, therefore, it is significant.

Keywords: law, service, motivation, management and administration.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a pesar de estar en constante evolución y modernización, el empleo en el sector público, sobre todo en las instancias gubernamentales, ha conllevado gran problemática a nivel mundial para los gobiernos de turno, generando deterioro social, humano, del medio ambiente y escasa o casi nula credibilidad, por más de una década se ha presenciado múltiples problemáticas sobre todo con la gestión de recursos humanos, como lo señala el Dr. Soler, quien especifica que ya no existe confianza en los regímenes laborales, con los que cuentan las instancias gubernamentales, debido a que muchas de ellas ya ejercen diversos regímenes, dejando de lado su responsabilidad, tanto con sus trabajadores y con el usuario (Barrio, 2016).

A nivel mundial han optado por cambiar sus regímenes laborales, los cuales han sufrido diversos contratiempos, generando problemáticas, tal es el caso de Corea del Sur, donde la Asamblea Nacional de Corea del Sur, promulgó una ley que reduce la jornada laboral de sesenta y ocho horas semanales a 52 horas, tanto para el sector público como privado, lo cual genera una mejor calidad de vida en los trabajadores, poder emplear más personal y que la productividad vaya en ascenso, a pesar de que aún no se va implementar en las grandes entidades gubernamentales, se empezará por la mediana y pequeña instituciones, esta parte de Corea es la que tiene la jornada laboral más extensa, de acuerdo a los estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), siendo este un referente que el gobierno en turno ha tomado en cuenta (BBC, 2018).

En Sudamérica tenemos dos casos uno el de Chile que de forma exitosa se logró implementar la ley del Servicio Civil, para después normarla con medidas legales, y el otro referente es el de Argentina el cual no ha sido del todo exitoso, aún se encuentra en proceso, presentando problemas en las regulaciones, debido a que primero se estableció la ley y luego se estableció la implementación, presentando dificultades e inconsistencias en el desarrollo y mejoras en el recurso humano (Iacoviello y Chudnovsky, 2015).

En el Perú, se encuentra desorganizado ya varias décadas atrás, los

gobiernos entrantes no han podido reajustar los aspectos de gestión de recursos humanos en el país, a pesar de las múltiples leyes dadas, este reajuste para cada institución es un gran paso que demanda una completa reestructuración, debido a que en muchas organizaciones de administración pública realizan contrataciones de personal poco capacitado, así mismo las condiciones laborales de dan de acuerdo al régimen laboral sobre el cual haya sido contratado, ya que en nuestro país existen diversos regímenes laborales (Martínez, 2017).

Entre los casos a nivel nacional, tenemos el de la Municipalidad distrital de Guadalupe donde cuenta con diversos regímenes laborales como Dec. Leg. 276, Dec. Leg. 728 y Dec. Leg. 1057 (CAS), donde no todos reciben los mismos beneficios, ni oportunidades, sus sueldos actualmente son limitados, no se les permite el ascenso de cargo, existen obreros que a pesar de su esfuerzo no son reconocidos, no hay sistema de incentivos, no le dan valor a la meritocracia, por lo cual se sienten desmotivados en su labor diaria (Castañeda Verde Meléndez Gómez Cáceres, 2020).

Otro referente nacional es de la Municipalidad distrital de Cabana en Puno, claramente esta entidad no ha iniciado la capacitación pertinente que implica el cambio de régimen, por lo cual los trabajadores sienten que se encuentran desinformados, a pesar de toda esta situación, ellos han buscado información por sus propios medios, y de acuerdo a ello se sienten motivados a cambiar de régimen puesto que se les ofrece mejores prestaciones, capacitación, compensaciones de acuerdo a su meritocracia, es decir que ellos buscan ser reconocidos por sus desempeños y capacitaciones, teniendo como único punto en contra que la propia municipalidad no negocia adecuadamente la transición de régimen a la Ley Servir (Quispe, 2020).

Toda esta problemática también se presenta en la Municipalidad provincial de Ascope donde claramente se evidencia que la institución está haciendo todo lo posible por hacer la transición de régimen Dec. Leg. 276, Dec. Leg. 728, y Dec. Leg. 1057 (CAS), a la Ley Servir, pero esta decisión es unilateral, esta decisión la asumen y la toman los funcionarios, es evidente que debe realizar capacitaciones al personal para que conozcan como mejoraría no sólo sus prestaciones por los

servicios brindados sino, que los impulsaría en sus logros profesionales y laborales, pese a ello existe un cierto número de trabajadores que están renuentes al cambio, debido a que no conocen como se esta implementando ni en que fase de la ley se esta ejecutando, los más renuentes a la transición es el personal nombrado, evidenciandose su clara desmotivación, ya que no se capacitan, no son eficientes, ni eficaces en su trabajo y por ende no brindan una buena atención a los usuarios.

De acuerdo a toda esta problemática se plantó el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre la Ley de Servicio Civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021? y como Problemas específicos tenemos P1: ¿Cuál es el nivel de la variable Ley de Servicio Civil de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021? P2: ¿Cuál es el nivel de la variable la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021? P3: ¿Cuál es la relación que existe entre la Ley de Servicio Civil y la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre la Ley de Servicio Civil y la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021?

Los beneficios, que la investigación brindó, es verificar el nivel en que se encuentra la percepción de la ley y la motivación de los trabajadores, asimismo se verificó el tipo de relación que hay entre la Ley de Servicio Civil y la motivación laboral de los trabajadores, esto nos ayudó a precisar los puntos críticos y poder subsanar cualquier inconveniente que se genere en la implementación de la ley ya mencionada.

La presente investigación se justificó por su conveniencia, debido a que nos permitirá verificar, los niveles de las variables si se está llevando de la mejor manera la implementación de la Ley Servir y como lo perciben los trabajadores. Por su relevancia teórica se justificó en los planteamientos de la Presidencia del Consejo de Ministros (2013) en la ley servil civil y Gonzales (2008) para la variable Motivación laboral. Se justificó por sus implicancias prácticas, debido al recojo de datos donde se medió los niveles de las variables en mención. Se justificó por su valor social, debido a que esta problemática afecta al recurso humanos que labora en la

municipalidad, siendo un aspecto primordial se verificó la percepción y la motivación de los mismo respecto al cambio de régimen laboral. finalmente, la utilidad metodológica radica en el tipo de diseño, el cual es correlacional transaccional, medido por dos instrumentos adaptados, validados por juicio de 3 expertos y de forma estadísticamente. La presente investigación benefició a 363 trabajadores.

De acuerdo a ello se establece el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre de ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021. Como objetivos específicos tenemos: O1: Identificar en nivel de conocimiento de ley del servicio civil en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021. O2: Identificar en nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021. O3: Determinar la relación entre la ley del servicio civil en la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021. O4: Determinar la relación entre la ley del servicio civil en la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.

Para el presente trabajo se planteó la siguiente hipótesis, Hi: Existe relación significativa entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos antecedentes sobre las variables de investigación entre ellas tenemos a:

Valdera (2021) en su tesis titulada Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad dDistrital La Peca, Amazonas. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Con diseño correlacional- descriptivo y transversal, con una muestra de 31 trabajadores, donde se concluye que la gran mayoría considera que la motivación se encuentra en un nivel medio con un 36% con tendencia a nivel alto con un 32%. Además se corroboró la relación entre las variables de la investigación.

Díaz,K., Ku, L., Mendoza L., y Boyer E.,. (2021) en su artículo científico denominado, Eliminación del régimen CAS ¿buenas intenciones, mala implementación? Llegando a la conclusión que no existe una diferencia significativa al pasar de un régimen a otro, debido a que en el artículo N°79 de la Constitución Política no se tiene en cuenta la meritocracia, como se dio en un principio el régimen CAS, además de presentarse múltiples dificultades debido a que no existe un correcto cumplimiento de la ley de acuerdo a su finalidad propiamente dicha, otro aspecto son los derechos que cada trabajador tiene los cuales no son avalados por esta, ocasionando descontento e inseguridad en los trabajadores, de forma concluyente se requiere que exista una unidad en todos los sistemas laborales, y que estos estén enfocados no solo en los deberes sino en los derechos que todo servidor o trabajadores debe tener, para ello es conveniente eliminar el régimen CAS.

Quispe (2020) en su artículo científico titulado Percepción de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana - 2019 (artículo científico) Universidad Nacional del Altiplano. Puno, llegando a la conclusión que la entidad en mención no muestra voluntad de capacitar a sus trabajadores sobre el tránsito hacia la ley, el 54% de ellos casi nunca escucharon sobre la ley, el 35% se informaron por su cuenta, por otra parte, el 52% de los trabajadores está interesado en este tránsito de régimen laboral, habiéndose informado externamente, debido a que la propia entidad hasta hora no ha brindado ninguna orientación a sus

servidores, siendo el único aspecto negativo que la propia municipalidad no ha empleado esta transición, ni ha informado a sus trabajadores.

Rengifo (2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020. tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Con un diseño correlacional. descriptivo, con una muestra de 115 trabajadores, donde concluye que la motivación laboral se encuentra en un nivel regular, al igual que el desempeño, a aplicar la correlación se evidencia que, si se correlacionan en un nivel moderado con un ,635, pero este si es significativo.

Flores (2019) en su tesis titulada Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas y su relación con la atención al contribuyente en el periodo 2018. Universidad César Vallejo (para optar el grado de magister) donde se concluye que la motivación se encuentra en un 54 % de parcialmente motivados, debido a que no se cumple a tiempo con sus salarios, las condiciones de trabajo no son las más óptimas, las relaciones interpersonales no son las adecuadas, deficiencia en el trato de los superiores, no brindan capacitaciones, no se les brinda el adecuado reconocimiento, por lo que los colaboradores se sienten desmotivados en su crecimiento profesional dentro de la institución.

Cabanillas (2019) en su investigación titulada, Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. El diseño fue descriptivo, correlacional, con una muestra de 14 trabajadores, donde concluye que el impacto de la ley en el recurso humano de la municipalidad ha sido acogido de forma positiva pero baja, debido a que un 71% de los trabajadores se muestran reacios a cambiar de régimen laboral, debido a que afectaría sus intereses de forma drástica, a pesar de que esta ley va permitir que se evidencie mejoras externas como internas y así que todo el personal tenga las mismas posibilidades de ascender y progresar, lo cual conlleva a una mejor gestión municipal, beneficiando a los usuarios de la municipalidad.

Suarez (2019) en su investigación titulada, Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. Universidad César Vallejo (para optar el grado de magister)

donde concluyen que respecto a la ley en un 57% de la muestra que se encuentra en un nivel de proceso, es decir que muestran una verdadera preocupación por ciertos factores que cumplen o que se encuentran en estado de adaptación, para aquellos que ya se encuentran años laborando, al contrario de los que recién inician en su carrera en gestión pública.

Torres (2018) en su artículo científico titulado, La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío, de acuerdo a ello se concluye que, a pesar de que el diseño la Ley del Servicio Civil, se ajusta a las políticas que el estado a impuesto, es necesario un lapso de tiempo para ir implementándola y aplicándola, y fortalecer los lineamientos que la sustentan por ello es indispensable que los ministerios se involucren y hagan un seguimiento de lo ya mencionado, si se llegara a establecer se beneficiaría el sector público no solo con la modernización de la propia gestión, sino que mejoraría las prestaciones de servicio y los beneficios laborales.

Sotelo (2017) en su artículo científico titulado Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017. Con un enfoque cualitativo, el diseño fue estudio de caso. Donde se concluye que los empleados difícilmente van a aceptar la transición a esta ley debido a la escala de remuneración, no ha existido una correcta capacitación y difusión del código de ética, por ello los trabajadores consideran que la meritocracia es poco creíble, por ello si no existe una concientización adecuada de la ley esta, su transición e implementación será dificultosa no solo en los aspectos legales sino funcionales.

Quispe (2018) en su tesis titulada, motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017. Universidad César Vallejo (para optar el grado de magister) donde se concluye que en la dimensión extrínseca, intrínseca y trascendente se encuentran en un nivel medio o moderado con un 68%, 69% y 57% respectivamente, lo cual nos indica que los trabajadores ciertamente no se encuentran muy motivados, pero están en un

proceso que aun no se concreta, debido a que existen ciertas deficiencias que hacen que no se sienten motivados.

Capcha (2018) en su tesis titulada, Motivación Laboral y Desempeño Laboral de los Serenos de la Municipalidad De Santiago, 2018. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Con diseño correlacional, descriptivo de corte transversal, con una muestra de 50 trabajadores, donde concluyen que la motivación laboral se encuentra en un nivel alto al igual que el desempeño, así mismo al aplicar el rho de Spearman se determina que se encuentra en un nivel alto con un ,814, además de ser significativa la relación en 100% motivados.

Morán (2017) en sus tesis tituladas, Ley de Servicio Civil y la Administración en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2017. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 63 trabajadores, donde se concluye que el 70% de los trabajadores tiene un conocimiento regular acerca de la implementación de la ley servir, es decir que tiene conocimiento de la ley y de sus beneficios.

Ayquipa (2017) en su tesis titulada Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017. (tesis de maestría) Universidad Cesar vallejo. Con su diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 100 colaboradores, donde concluye que la motivación laboral de los colaboradores se encuentra en un nivel medio con un 93%, es decir que aun no se han cumplido a cabalidad todos los beneficios que un trabajador espera recibir tanto en el aspecto económico como emocional.

Reyna (2017). Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Con un diseño descriptivo, correlacional, con una muestra de 193 trabajadores, sonde se concluye que

el 32% de los trabajadores tiene conocimiento muy alto sobre la gestión del personal en la ley del servicio civil, 19% tiene un nivel alto y el 9% un nivel muy bajo, debido a que la gran mayoría de los trabajadores tiene aspiraciones a cambiar de régimen e incorporarse a esa nueva ley que equipara las posibilidades y los

beneficios a todos, buscando tener un personal eficiente, brindándoles las capacitaciones pertinentes, apuntando a que todos sean eficientes en su trabajo.

Castañeda, Verde, Meléndez, Gómez y Cáceres (2020) en su artículo científico, titulado Influencia de la Ley Servir en la motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Guadalupe 2019, donde concluye que hay una influencia directa de un 0.542, la cual es significativa, así mismo la ley servir se encuentra en una 54% de nivel de logro en sus dimensiones y la motivación se encuentra en un 69% de logro en todas sus dimensiones.

Se establece conceptualmente los aspectos que engloban a la ley de servicio civil, en la cual se define como la ley que busca fortalecer las bases del desempeño profesional de los servidores públicos, por medio de cuatro aspectos que son estabilidad laboral, mejores beneficios económicos, capacitación continua y ascenso de acuerdo a tu desempeño profesional (meritocracia), apuntando como meta a brindar un servicio de calidad a los ciudadanos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

Según el artículo de la Ley N° 30057 (sf.), la ley tiene un fin principal que es regular el régimen único y exclusivo para la contratación del personal en las instituciones gubernamentales (estatales), ello también implica a los encargados de ejercer dicha ley, tanto en su gestión como en su ejercicio. Lo que se busca es que las instituciones gubernamentales lleguen a establecer criterios de eficacia y eficiencia, en sus servicios lo que derive en una buena calidad de la atención, y que mejore las prestaciones a los trabajadores.

De acuerdo a El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040-2014-PCM (Suarez, 2019) se establecen las siguientes dimensiones: Primera dimensión, Reforma de los servidores públicos, debido a la diversidad de regímenes laborales, no existe una planificación en concreto que guíe o dirija adecuadamente el sistema de contratación dentro de la administración, de acuerdo a ello es que surgen diversas irregularidades en las contrataciones temporales, dándose remuneración desigual, arbitrariedad en la contratación, por la carencia de leyes que amparen al trabajador. Por lo cual se establece este régimen de la ley servir para administrar adecuadamente de forma pertinente y responsable los

recursos humanos (Lacoviello, 2015). La segunda dimensión denominada administración pública, sustentada en los poderes del estado, los cuales están vinculados directamente en las instituciones gubernamentales, implicado en cada proceso de la administración, el cual sirve como un instrumento que da solución a la problemática del sector público, así como para capacitar adecuadamente a los servidores públicos. La tercera dimensión gestión pública, en este caso se plantea o administra una serie de objetivos, con la finalidad de cumplir la meta establecida en las instituciones gubernamentales. Otro aspecto a tener en cuenta son las necesidades de los pobladores, para establecer procesos que permitan satisfacer dichas necesidades. La cuarta dimensión, denominada sistema de compensación, de acuerdo al Reglamento de Compensaciones de la ley en mención se establece escalas y salarios de acuerdo a los años de servicio, teniendo como base la capacitación para mejorar las habilidades y capacidades de los prestadores de servicios estatales, todo ello de acuerdo al Decreto Ley N° 11377, designado como la Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil. Esta ley propone que los salarios sean equitativos y justos en las entidades estatales.

Existen diversos autores que definen motivación laboral entre ellos tenemos a González (2008: 52), establece que la motivación es una asociación de procesos mentales, los cuales están influenciados por los aspectos externos, de acuerdo a como los percibe el individuo según su personalidad, generando grados de satisfacción.

Otro concepto sobre motivación laboral, nos explica que existen diversos aspectos tanto externos como internos, que se involucran a que un trabajador se sienta activo y proactivo en la institución donde labora, siendo estos aspectos tan diversos, los cuales implica una justa remuneración, un espacio agradable para trabajar, buenas relaciones interpersonales entre otros (Kukuief, sf.).

Las dimensiones de la motivación laboral, están basados en la Teoría del factor dual de Herzberg Herzberg, Mausner y Snyderman, donde se especifica para la primera dimensión los factores Higiénicos: son externos al individuo, dentro de ello se puede considerar la infraestructura, los medios y materiales, el sueldo, la seguridad entre otros, los cuales pueden producir cierto grado de insatisfacción si

no se cuenta con ellos, pero no determina la motivación en sí. Segunda dimensión tenemos a los Factores motivadores: están involucradas las funciones que los trabajadores realizan en la empresa, el aspecto de socialización, las tareas estimulantes, el reconocimiento (Leidecker y Hall, 1989)

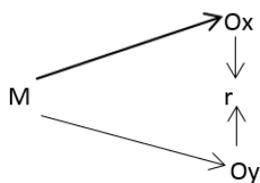
En el enfoque teórico abordaremos el de la Teoría de las Jerarquía de las necesidades de Maslow Maslow (1964), Toda su teoría se basa en los aspectos intrínsecos del individuo, y va haciendo una jerarquía de acuerdo a sus necesidades, comenzando con las primarias, dentro de las cuales tenemos las que implican (el sueño, la alimentación, reposo, abrigo, las necesidades sexuales) a estas se las considera fisiológicas, luego tenemos a las del segundo aspecto, (el sentirse seguro, protegido, asegurar su supervivencia) consideradas como las de seguridad. Luego tenemos a las categorías secundarias, en la cual se presentan tres niveles, primero tenemos a la necesidad social (es decir que las personas necesitan estar rodeados de por otros personas que les muestras aprecio, cariño, amistad, amor y sobre todo aceptación), el nivel ligado a la autoestima, la cual está unida al amor propio, y como se valora el mismo, finalmente tenemos el tercer nivel que es la autorrealización, es donde las personas desarrollan al máximo sus capacidades, habilidades y así superar sus miedos y dificultades como a sus pares. (Coronado y Villón, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la presente investigación se ha considerado un enfoque mixto con tendencia a cuantitativo, no experimental, con diseño correlacional, descriptivo, el cual permitió hacer una medición global de las variables de estudio, así como un estudio de sus dimensiones y la relación entre las mismas, sin modificar ninguna conducta de los sujetos muestra de la investigación (Ávila, 2006).

siguiendo el presente esquema:



Donde:
M: 183 trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope
O_x: Ley del servicio civil
O_y: Motivación laboral
r: relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Ley del servicio civil

Definición conceptual: la ley que busca fortalecer las bases del desempeño profesional de los servidores públicos, por medio de cuatro aspectos que son estabilidad laboral, mejores beneficios económicos, capacitación continua y ascenso de acuerdo a tu desempeño profesional (meritocracia), todo ello con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los ciudadanos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013).

Dimensiones:

- Reforma de los servidores
- Administración pública
- Gestión pública
- Sistema de compensaciones

Variable 2 la motivación laboral

Definición Conceptual: González (2008: 52), establece que la motivación es una asociación de procesos mentales, los cuales están influenciados por los aspectos externos, de acuerdo a como los percibe el individuo según su personalidad, generando grados de satisfacción.

Dimensiones:

- Factores higiénicos
- Factores motivadores

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo conformada por 363 trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope.

3.3.2. Muestra

La muestra constó de 183 trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico, como se detalla a continuación:

$$n = \frac{(363)(1.96)^2 (0.6)(0.4)}{(0.05)^2(363-1)+(1.96)^2(0.6)(0.4)} = 183$$

Donde:

N = 363

n = Tamaño de muestra

z = Nivel de confianza al 95% (Z= 1.96)

p = Proporción de ocurrencia del evento de estudio (60%)

q = Proporción de fracaso (40%)

e = Error (5%)

Unidad de análisis

Un trabajador de la Municipalidad provincial de Ascope

Criterios de inclusión

- Trabajadores a partir de dos años de permanencia en el puesto.
- Trabadores femeninos como masculinos.
- Trabajadores dispuestos a colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no laboren menos de dos años.
- Trabajadores que expresen su disconformidad a colaborar con la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La Técnica considerada para ambas variables fue la encuesta.

Instrumentos

Se aplicó el cuestionario para ambas variables.

Cuestionario para medir la percepción sobre la ley servir

El instrumento constó de 20 ítems los cuales han sido repartidos en sus cuatro dimensiones de la siguiente forma: reforma de los servidores (1-5 ítems), administración pública (6-10 ítems), gestión pública (11-14 ítems), sistema de compensaciones (16-20

ítems), con de 20 puntos y con un total máximo de 100 puntos.

Cuestionario para medir la motivación laboral

El instrumento constó de 21 ítems los cuales han sido repartidos en sus dos dimensiones de la siguiente forma: factores higiénicos (1-11) factores motivadores (12-21), con un puntaje mínimo de 22 puntos y con un total máximo de 110 puntos

Validez

El proceso de validez se realizó por juicio de tres expertos en la materia, los cuales midieron su pertinencia, la claridad y cohesión del contenido Anexo N° 4.

Confiabilidad

La confiabilidad se midió por Alfa de Cronbach del instrumento tanto para la ley servir, obteniendo una ,919 y para la motivación se obtuvo un ,954 al aplicar la prueba piloto en la municipalidad de Trujillo a una muestra total de 30 trabajadores, lo cual demuestra que los instrumentos son altamente confiables, como se detalla en el Anexo N° 5.

3.5. Procedimiento

El procedimiento a seguir es el siguiente: Se solicitó el permiso correspondiente a Municipalidad provincial Ascope, donde se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos, posterior a ellos se vaciaron los datos en las tablas, para luego aplicar la parte estadística, obteniendo los valores de frecuencia y porcentaje de ambas variables y sus dimensiones y las correlaciones que se consideraron en los objetivos.

3.6. Método de análisis

En la estadística descriptiva se establecen los siguientes pasos:

Lo primero es vació los datos de los cuestionarios a las tablas, luego se procesaron por obtener los datos de ambas variables y de sus dimensiones, el tercer punto fue elaborar los cuadros de doble entrada y las figuras de las correlaciones según correspondan. Finalmente se aplicó las correlaciones teniendo en cuenta que la muestra es mayor a 50, por ello se aplicó el coeficiente tau-b Kendall.

En la estadística inferencial, se tienen en cuenta los siguientes pasos, utilizando el programa Spss Versión 23, estableciendo el nivel de variables y dimensiones, la aplicación de las correlaciones se realizó teniendo en cuenta que la muestra es mayor a 50, por ello se aplicó el coeficiente tau-b Kendall, elaborando las tablas y gráficos correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta los aspectos éticos, como se detalla a continuación, primero el conocimiento informado a la institución y a los participantes de la investigación, segundo la parte anónima de la investigación donde no se revelaron nombres de los participantes, garantizando una información fidedigna, además que es voluntaria la participación. Por último, los resultados sólo fueron difundidos con las partes interesadas a criterio del investigador.

VI. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

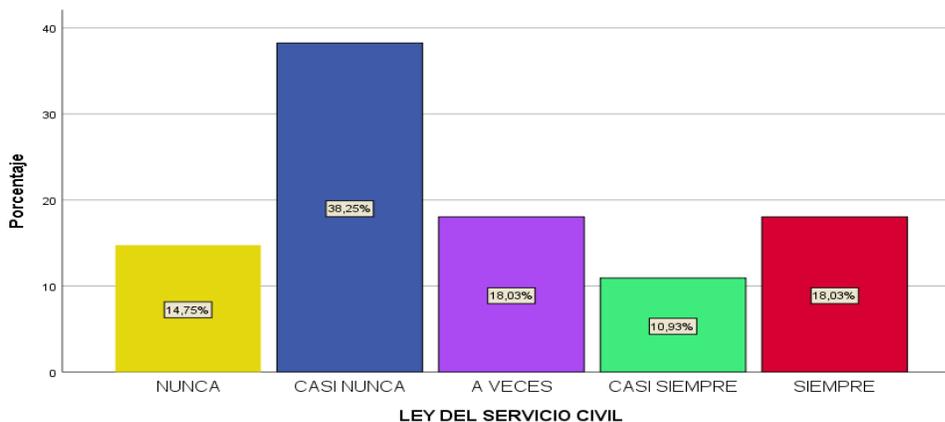
4.1. Análisis descriptivo de la variable Ley del servicio civil y sus dimensiones, donde se muestra las categorías, la frecuencia y el porcentaje.

Tabla 1
Nivel de la variable Ley del servicio civil

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	27	14,8	14,8	14,8
CASI NUNCA	70	38,3	38,3	53,0
A VECES	33	18,0	18,0	71,0
CASI SIEMPRE	20	10,9	10,9	82,0
SIEMPRE	33	18,0	18,0	100,0
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Figura 1
Nivel de la variable Ley del servicio civil



Fuente: Tabla 1

Interpretación

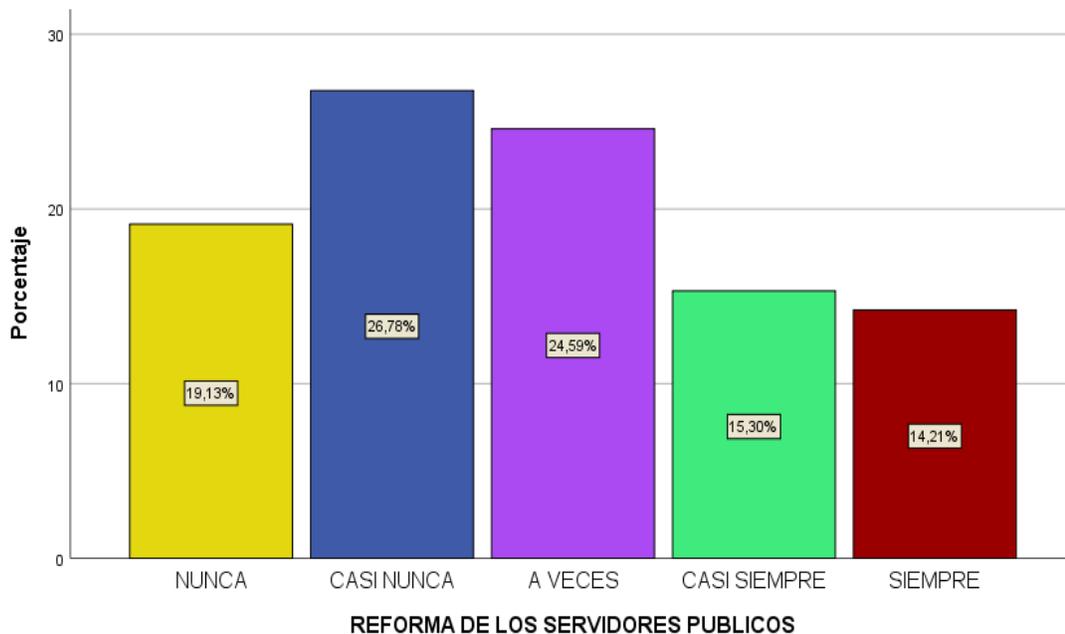
Según la tabla 1 y gráfico 1, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la variable, ley del servir civil, en la categoría de nunca tenemos un 14.8% quienes no tiene una buena percepción de la ley del servicio civil, en la categoría de casi nunca tenemos un 38.3%, el 18% considera que a veces, el 10.9% considera que casi siempre por último sólo el 18% considera que siempre tiene una percepción adecuada de la ley del servir para mejorar su situación laboral.

Tabla 2
Nivel de la dimensión reforma de los servidores públicos

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	35	19,1	19,1	19,1
CASI NUNCA	49	26,8	26,8	45,9
A VECES	45	24,6	24,6	70,5
CASI SIEMPRE	28	15,3	15,3	85,8
SIEMPRE	26	14,2	14,2	100,0
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021

Figura 2
Nivel de la dimensión reforma de los servidores públicos



Fuente: Tabla 2

Interpretación

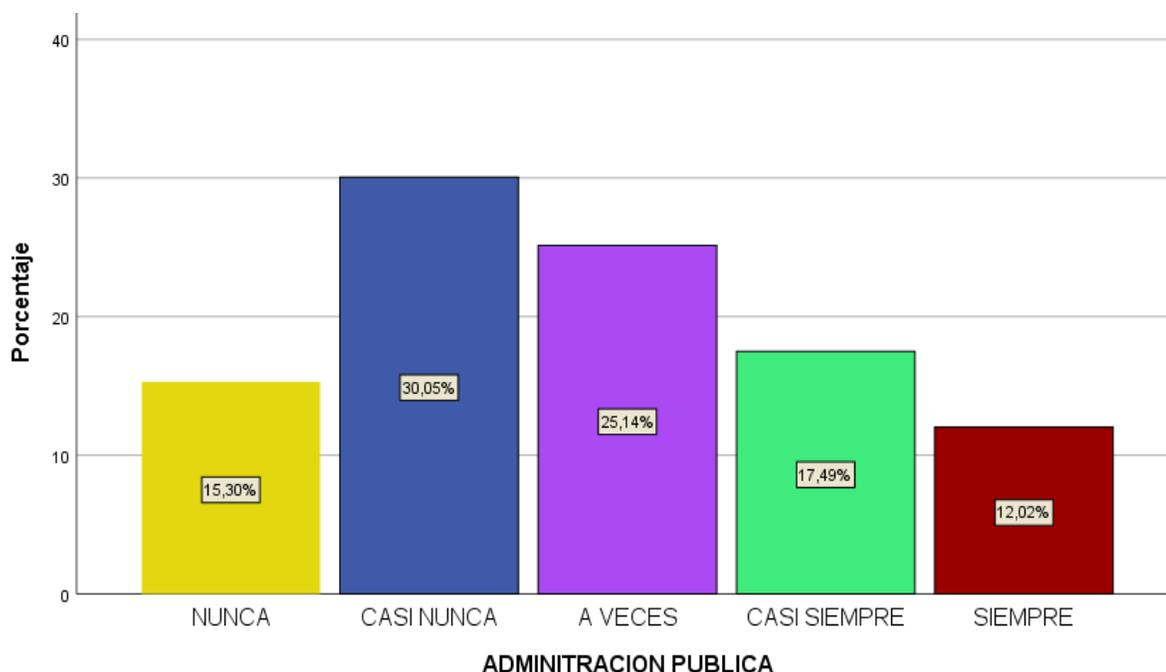
Según la tabla 2 y gráfico 2, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la dimensión reforma de servidores públicos, el 19.1% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 26.8% casi nunca, el 24.6% a veces, el 15.3% casi siempre por últimos el 14.2% siempre será adecuado que se dé la reforma de los servidores públicos, de acuerdo a la ley del servicio civil.

Tabla 3
Nivel de la dimensión Administración Pública

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	28	15,3	15,3	15,3
CASI NUNCA	55	30,1	30,1	45,4
A VECES	46	25,1	25,1	70,5
CASI SIEMPRE	32	17,5	17,5	88,0
SIEMPRE	22	12,0	12,0	100,0
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021

Figura 3
Nivel de la dimensión Administración Pública



Interpretación

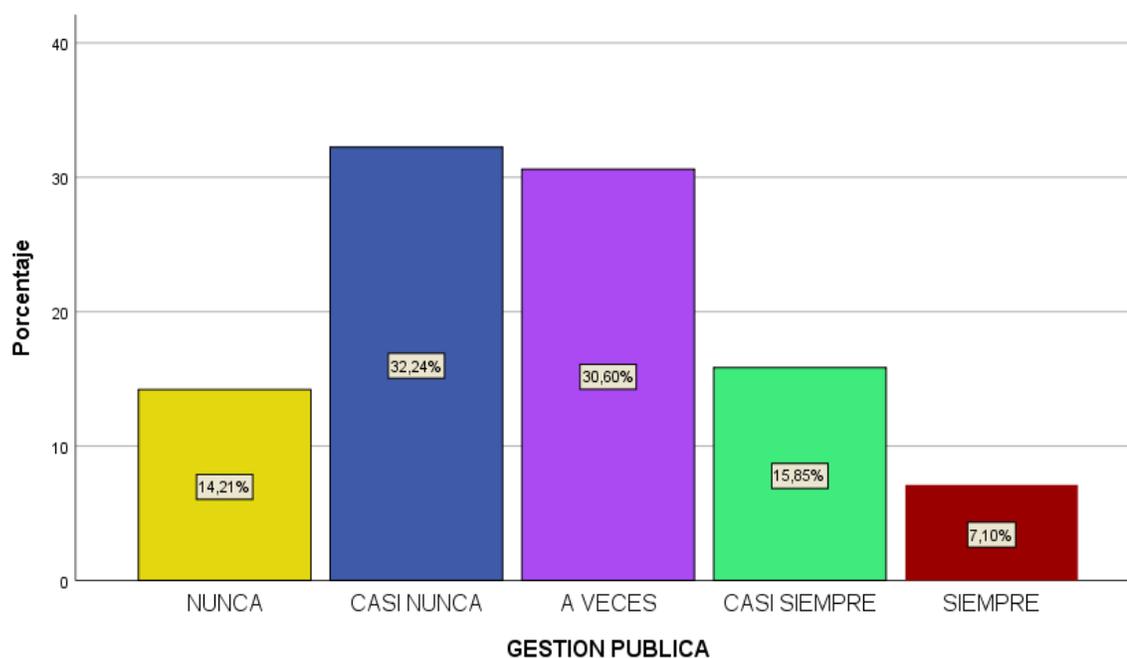
Según la tabla 3 y gráfico 3, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la dimensión administración pública, 15.3% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 30.1% casi nunca, el 25.1% a veces, el 17.5% casi siempre por últimos el 12% siempre es adecuado la forma de percibir la administración pública, de acuerdo a la ley del servicio civil.

Tabla 4
Nivel de la dimensión gestión pública

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	26	14,2	14,2	14,2
CASI NUNCA	59	32,2	32,2	46,4
A VECES	56	30,6	30,6	77,0
CASI SIEMPRE	29	15,8	15,8	92,9
SIEMPRE	13	7,1	7,1	100,0
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021

Figura 4
Nivel de la dimensión gestión pública



Fuente: Tabla 4

Interpretación

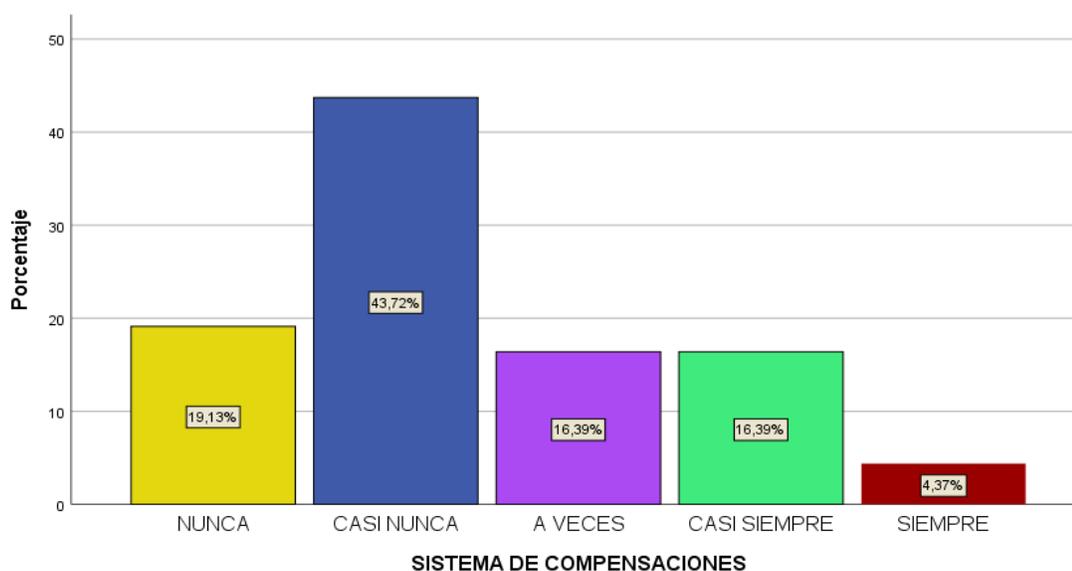
Según la tabla 4 y gráfico 4, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la dimensión gestión pública 14.2% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 32.2% casi nunca, el 30.6% a veces, el 15.8% casi siempre por últimos el 7.1% considera que siempre es adecuada como se percibe la gestión pública de acuerdo a la ley del servicio civil.

Tabla 5
Nivel de la dimensión sistema de compensaciones

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	35	19,1	19,1	19,1
CASI NUNCA	80	43,7	43,7	62,8
A VECES	30	16,4	16,4	79,2
CASI SIEMPRE	30	16,4	16,4	95,6
SIEMPRE	8	4,4	4,4	100,0
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021

Figura 5
Nivel de la dimensión sistema de compensaciones



Fuente: Tabla 5

Interpretación

Según la tabla 5 y gráfico 5, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la dimensión sistema de compensaciones, el 19.1% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 43.7% casi nunca, el 16.4% a veces, el 16.4% casi siempre por últimos el 4.4% considera que siempre es adecuado como se percibe el sistema de compensaciones de acuerdo a la ley del servicio civil,

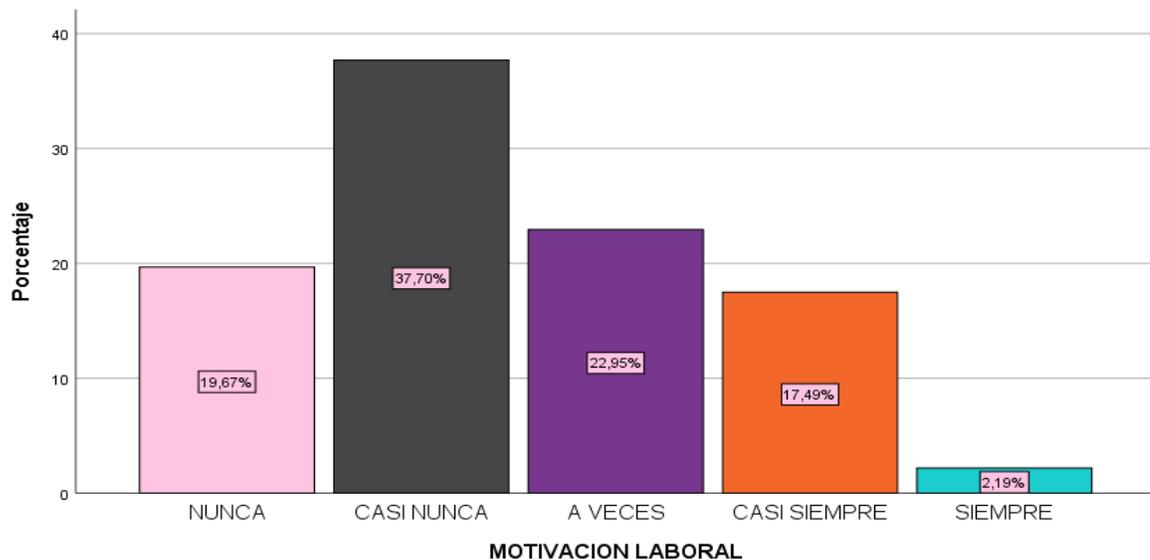
4.2. **Análisis descriptivo de la variable motivación laboral y sus dimensiones, donde se muestra las categorías, la frecuencia y el porcentaje.**

Tabla 6
Nivel de la variable la motivación laboral.

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	36	19,7	19,7	19,7
CASI NUNCA	69	37,7	37,7	57,4
A VECES	42	23,0	23,0	80,3
CASI SIEMPRE	32	17,5	17,5	97,8
SIEMPRE	4	2,2	2,2	100,0
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Figura 6
Nivel de la variable la motivación laboral



Fuente: Tabla 6

Interpretación

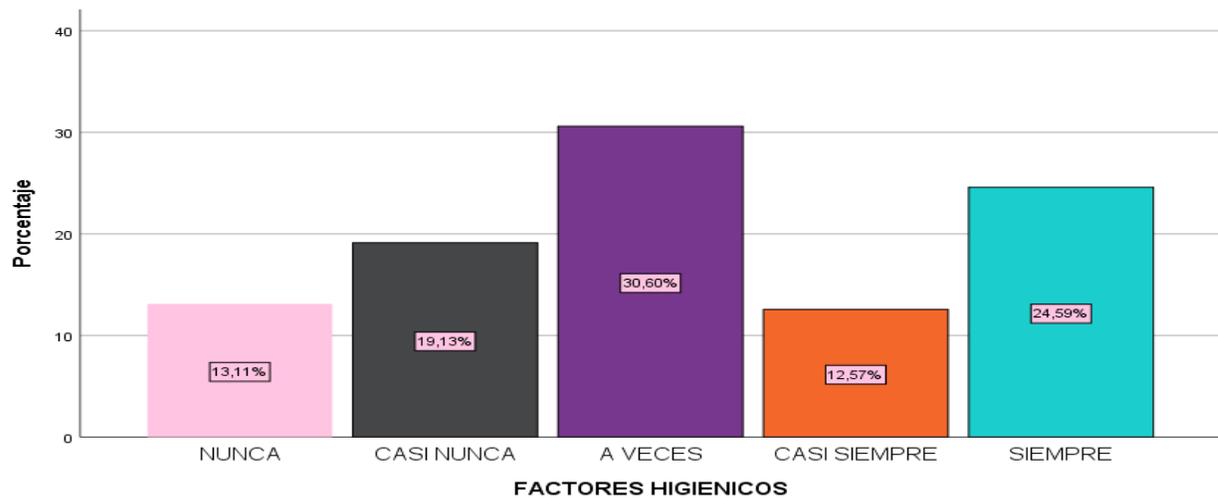
Según la tabla 6 y gráfico 6, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la variable motivación laboral, en la categoría de nunca presentan un 19.7% lo cual nos indica que los trabajadores no se sienten motivados por el cambio del régimen laboral a la ley del servicio civil, en la categoría de casi nunca tenemos un 37.7% que no se siente motivado laboralmente, el 23% a veces, el 17.5% casi siempre, finalmente sólo el 2.2% siempre se siente motivado.

Tabla 7
Nivel de la dimensión factores higiénicos

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	24	13,1	13,1	13,1
CASI NUNCA	35	19,1	19,1	32,2
A VECES	56	30,6	30,6	62,8
CASI SIEMPRE	23	12,6	12,6	75,4
SIEMPRE	24	13,1	13,1	13,1
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Figura 6
Nivel de la dimensión factores higiénicos



Fuente: Tabla 7

Interpretación

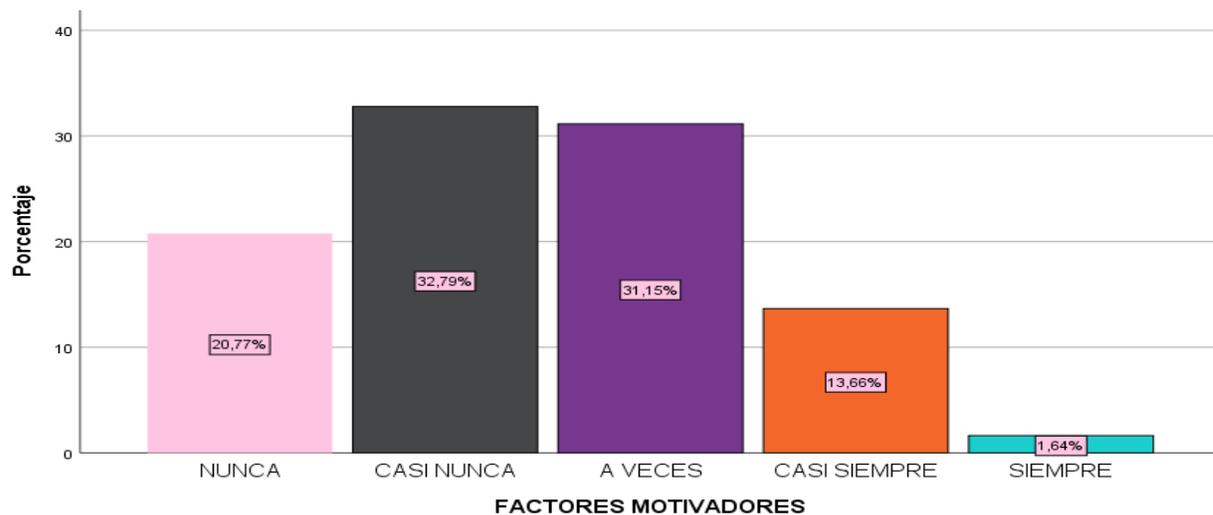
Según la tabla 7 y gráfico 7, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la dimensión factores higiénicos, en la categoría de nunca presentan un 13.1% lo cual nos indica que los trabajadores no se sienten motivados en estos aspectos, en la categoría de casi nunca tenemos un 19.1%, el 30.6% a veces, siente cierto grado de motivación respecto a lo que le ofrece la institución, el 12.6% casi siempre, finalmente sólo el 13.1% siempre se siente motivado en el aspecto remunerativo, de infraestructura y a los beneficios que le ofrece la institución.

Tabla 8
Nivel de la dimensión factores motivadores

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	38	20,8	20,8	20,8
CASI NUNCA	60	32,8	32,8	53,6
A VECES	57	31,1	31,1	84,7
CASI SIEMPRE	25	13,7	13,7	98,4
SIEMPRE	3	1,6	1,6	100,0
Total	183	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Figura 8
Nivel de la dimensión factores motivadores



Fuente: Tabla 8

Interpretación

Según la tabla 8 y gráfico 8, que de los 183 trabajadores que participaron con la encuesta en relación a la dimensión factores motivadores, en la categoría de nunca presentan un 20.8% lo cual nos indica que los trabajadores no se sienten motivados en este aspecto, en la categoría de casi nunca tenemos un 32.8% que no se siente motivado laboralmente, el 31.1% a veces, el 13.7% casi siempre, finalmente sólo el 1.6% siempre se siente motivado, respecto al trato de sus jefes inmediatos, a las oportunidades laborales y a las relaciones laborales, que tiene en la institución.

4.2.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Tabla 9

Relación entre la Ley del servicio civil y la motivación laboral

			Ley del servicio civil	motivación laboral
Tau_b de Kendall	Ley del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	motivación laboral	N	183	183
		Coeficiente de correlación	,798**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	183	183	

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 7 y 8

Interpretación

El coeficiente tau-b Kendall fue $\tau = 0,798$ y la significación bilateral de $p = 0,000$, por tanto, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación elevada, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la motivación laboral

Prueba de hipótesis para la variable liderazgo transformacional y gestión pedagógica

Hipótesis general formulada:

Existe relación significativa entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.

$H_0: \tau = 0$

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe relación significativa entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.

$H_1: \tau \neq 0$

2. Nivel de significancia $\alpha = 99\%$ la Z crítica = 2.58

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Reemplazando datos en la fórmula se tiene $Z = 16.03$

Dónde:

$Z_{crítica} = 2.58$

$\tau = 0,798$

$N = 183$



4. regla de decisión

En la curva se observa la Z calculado con Z crítica donde $16.03 > 2.58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, esta relación permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Como resultado de la prueba de hipótesis y aceptar la H_a , llegamos a la conclusión que Existe relación significativa entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la ley del servicio civil en la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

El cálculo se realizó mediante el software SPSS

Tabla 10

Relación entre la ley del servicio civil y la dimensión factores higiénico

			Ley del servicio civil	Factores higiénico
Tau_b de Kendall	Ley del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Factores higiénico	N	183	183
		Coeficiente de correlación	,882**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	183	183	

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 7 y 8

Interpretación

El coeficiente tau-b Kendall fue $\tau = 0,882$ y la significación bilateral de $p = 0,000$, por tanto, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación elevada, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la dimensión factores higiénicos

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la ley del servicio civil en la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021

Calculo del coeficiente de correlación

Tabla 11

Relación entre la ley del servicio civil y la dimensión factores motivadores

			Ley del servicio civil	Factores motivadores
Tau_b de Kendall	Ley del servicio civil	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	183	183
	Factores motivadores	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	183	183

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Base de datos del anexo 7 y 8

Interpretación

El coeficiente tau-b Kendall fue $\tau = 0,571$ y la significación bilateral de $p = 0,000$, por tanto, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación es medio, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la dimensión factores motivadores.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se presentan los siguientes resultados para la ley del servir civil, en la categoría de nunca tenemos un 14.8% quienes no tiene una buena percepción de la ley del servicio civil, en la categoría de casi nunca tenemos un 38.3%, el 18% considera que a veces, el 10.9% considera que casi siempre por último sólo el 18% considera que siempre tiene una percepción adecuada. Así mismo las dimensiones de la Ley del Servicio Civil, para la primera dimensión reforma de servidores públicos, el 19.1% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 26.8% casi nunca, el 24.6% a veces, el 15.3% casi siempre por últimos el 14.2% siempre será adecuado, para la segunda dimensión administración pública, 15.3% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 30.1% casi nunca, el 25.1% a veces, el 17.5% casi siempre por últimos el 12% siempre es adecuado la forma de percibir la administración pública, de acuerdo a la ley del servicio civil, para la tercera dimensión gestión pública 14.2% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 32.2% casi nunca, el 30.6% a veces, el 15.8% casi siempre por últimos el 7.1% considera que siempre es adecuada, para la tercera dimensión sistema de compensaciones, el 19.1% considera que nunca se ha dado este aspecto, un 43.7% casi nunca, el 16.4% a veces, el 16.4% casi siempre por últimos el 4.4% considera que siempre es adecuado. Los resultados evidencian que la variable ley del servir civil, y sus dimensiones se encuentran en un nivel de casi nunca, lo cual demuestra que los trabajadores no se encuentran bien informados respecto a lo que representa e implica esta ley, así como los beneficios que esta otorga.

Todo ello se corrobora con la investigación de Quispe (2020) donde concluye que la entidad en mención no muestra voluntad de capacitar a sus trabajadores sobre el tránsito hacia la ley, el 54% de ellos casi nunca escucharon sobre la ley, el 35% se informaron por su cuenta, por otra parte, el 52% de los trabajadores está interesado en este tránsito de régimen laboral, habiéndose informado externamente, debido a que la propia entidad hasta hora no ha brindado ninguna orientación a sus servidores, siendo el único aspecto

negativo que la propia municipalidad no ha empleado esta transición, ni ha informado a sus trabajadores.

Fundamentando teóricamente los resultados tenemos el artículo de la ley N° 30057 (sf.), la ley tiene un fin principal que es regular el régimen único y exclusivo para la contratación del personal en las instituciones gubernamentales (estatales), ello también implica a los encargados de ejercer dicha ley, tanto en su gestión como en su ejercicio. Lo que se busca es que las instituciones gubernamentales lleguen a establecer criterios de eficacia y eficiencia, en sus servicios lo que derive en una buena calidad de la atención, y que mejore las prestaciones a los trabajadores.

De acuerdo a los resultados de la variable motivación laboral, en la categoría de nunca presentan un 19.7% lo cual nos indica que los trabajadores no se sienten motivados por el cambio del régimen laboral a la ley del servicio civil, en la categoría de casi nunca tenemos un 37.7% que no se siente motivado laboralmente, el 23% a veces, el 17.5% casi siempre, finalmente sólo el 2.2% siempre se siente motivado. Así mismo los resultados de la primera dimensión factores higiénicos, en la categoría de nunca presentan un 13.1% lo cual nos indica que los trabajadores no se sienten motivados en estos aspectos, en la categoría de casi nunca tenemos un 19.1%, el 30.6% a veces, siente cierto grado de motivación respecto a lo que le ofrece la institución, el 12.6% casi siempre, finalmente sólo el 13.1% siempre se siente motivado en el aspecto remunerativo. Respecto a los resultados de la segunda dimensión factores motivadores, en la categoría de nunca presentan un 20.8% lo cual nos indica que los trabajadores no se sienten motivados en este aspecto, en la categoría de casi nunca tenemos un 32.8% que no se siente motivado laboralmente, el 31.1% a veces, el 13.7% casi siempre, finalmente sólo el 1.6% siempre se siente motivado, respecto al trato de sus jefes inmediatos, a las oportunidades laborales y a las relaciones laborales, que tiene en la institución. Los resultados de la motivación laboral, se encuentra en un valor de casi nunca, ya que los trabajadores no se sienten motivados actualmente, respecto a las dimensiones de la motivación laboral se encuentran entre las categorías de casi nunca y a veces se sienten motivados, por lo cual se debe

reforzar más los aspectos externos sobre la motivación, los cuales también influyen en los aspectos internos.

Contrapuesto a los resultados tenemos la investigación de Flores (2019) donde concluye que la motivación se encuentra en un 54 % de parcialmente motivados, debido a que no se cumple a tiempo con sus salarios, las condiciones de trabajo no son las más óptimas, las relaciones interpersonales no son las adecuadas, deficiencia en el trato de los superiores, no brindan capacitaciones, no se les brinda el adecuado reconocimiento, por lo que los colaboradores se sienten desmotivados en su crecimiento profesional dentro de la institución.

Fundamentando los resultados teóricos tenemos la Teoría de las Jerarquía de las necesidades de Maslow Maslow (1964), Toda su teoría se basa en los aspectos intrínsecos del individuo, y va haciendo una jerarquía de acuerdo a sus necesidades, comenzando con las primarias, dentro de las cuales tenemos las que implican (el sueño, la alimentación, reposo, abrigo, las necesidades sexuales) a estas se las considera fisiológicas, luego tenemos a las del segundo aspecto, (el sentirse seguro, protegido, asegurar su supervivencia) consideradas como las de seguridad. Luego tenemos a las categorías secundarias, en la cual se presentan tres niveles, primero tenemos a la necesidad social (es decir que las personas necesitan estar rodeados de por otras personas que les muestren aprecio, cariño, amistad, amor y sobre todo aceptación), el nivel ligado a la autoestima, la cual está unida al amor propio, y como se valora el mismo, finalmente tenemos el tercer nivel que es la autorrealización, es donde las personas desarrollan al máximo sus capacidades, habilidades y así superar sus miedos y dificultades como a sus pares. (Coronado y Villón, 2018).

De acuerdo al coeficiente tau-b Kendall fue $\tau = 0,798$ y la significación bilateral de $p = 0,000$, por tanto, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación elevada, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la motivación laboral. Así mismo la curva se observa La Z calculado con Z crítica donde $16.03 > 2.58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, esta relación permite aceptar la hipótesis alterna

y rechazar la hipótesis nula. Los resultados precisan que si existe correlación y que la correlación es elevada.

Corroborando los resultados tenemos la investigación de Castañeda, Verde, Meléndez, Gómez y Cáceres (2020) donde concluye que hay una influencia directa de un 0.542, la cual es significativa, así mismo la ley servir se encuentra en una 54% de nivel de logro en sus dimensiones y la motivación se encuentra en un 69% de logro en todas sus dimensiones.

Contra puesto a los resultados tenemos la investigación de Reyna (2017) donde concluye que el 32% de los trabajadores tiene conocimiento muy alto sobre la gestión del personal en la ley del servicio civil, 19% tiene un nivel alto y el 9% un nivel muy bajo, debido a que la gran mayoría de los trabajadores tiene aspiraciones a cambiar de régimen e incorporarse a esa nueva ley que equipara las posibilidades y los beneficios a todos, buscando tener un personal eficiente, brindándoles las capacitaciones pertinentes, apuntando a que todos sean eficientes en su trabajo.

Los resultados de las correlaciones específicas evidencian que el coeficiente tau-b Kendall fue $\tau = 0,882$ y la significación bilateral de $p = 0,000$, por tanto, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación elevada, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la dimensión factores higiénicos. La segunda correlación específica, evidencia que el coeficiente tau-b Kendall fue $\tau = 0,571$ y la significación bilateral de $p = 0,000$, por tanto, es significativo, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente indica una correlación es medio, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la dimensión factores motivadores.

Corroborando tenemos la investigación de Valdera (2021) donde se concluye que la gran mayoría considera que la motivación se encuentra en un nivel medio con un 36% con tendencia a nivel alto con un 32%. Además, se corroboró la relación entre las variables de la investigación. Otra investigación que lo corrobora es la de Rengifo (2021) donde concluye que la motivación laboral se encuentra en un nivel regular, al igual que el desempeño, a aplicar la

correlación se evidencia que, si se correlacionan en un nivel moderado con un ,635, pero este si es significativo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación positiva alta entre la ley del servicio civil y la motivación laboral, es decir que al establecerse claramente los lineamientos la ley del servir, entonces los trabajadores se sentirán motivados laboralmente.
- 6.2. El nivel de la ley del servicio civil en la Municipalidad provincial de Ascope, se encuentra en una percepción baja debido a que la gran mayoría de los trabajadores desconocen sobre los beneficios de la ley.
- 6.3. El nivel de motivación laboral en la Municipalidad provincial de Ascope, se encuentra en un nivel bajo, debido a que no conocen sobre la ley, y por el contrario consideran que la ley no los beneficia.
- 6.4. Existe una correlación elevada, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la dimensión factores higiénicos, es decir que al implementarse la ley, mejorarán los beneficios no sólo jerárquicos sino en cuanto a los recursos económicos.
- 6.5. Existe una correlación elevada, y una relación notable entre la ley del servicio civil y la dimensión factores motivadores, es decir que la ley tiene en cuenta el desarrollo profesional, la meritocracia, así como el desenvolvimiento en el puesto de trabajo y con sus pares o con su jefe inmediato y como se ejercen las buenas relaciones interpersonales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Alcalde y al pleno del consejo municipal brindar los medios pertinentes para el cumplimiento de socialización respecto a la ley servir.
- 7.2. Al equipo técnico de la municipalidad, considerar talleres para mejorar la motivación laboral de los trabajadores, ya que de ello depende que presten una buena atención a los usuarios.
- 7.3. Al personal de recursos humanos, que concientice a los trabajadores sobre los beneficios que ofrece la ley servir, ya que la gran mayoría muestra un desconocimiento casi total o parcial de las mismas.
- 7.4. Al alcalde de la municipalidad provincial de Ascope, tener en cuenta que los factores externos o higiénicos son los que motivan al trabajador de sentirse valorado en la institución donde labora, por lo cual siempre debe existir un sistema o refuerzo motivacional.
- 7.5. Al gerente municipal, establecer un sistema de incentivos, que beneficien a los trabajadores, de acuerdo a los lineamientos de la ley servir, y así se pueda apreciar los beneficios.
- 7.6. Al personal directivo realizar aplicaciones continuas de los instrumentos para determinar si se está realizando de forma adecuada la inserción a la ley y cuán motivados se encuentran sus trabajadores.
- 7.7. Se recomienda que los investigadores tengan en cuenta los resultados y los instrumentos que se presentan en esta investigación, y así utilizarlos como un recurso para los futuros investigadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayquipa E. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*. (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima. Peru. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_228e69dc0d114c4f80fd7b2e5a1d8b61
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación. Edición electrónica. Instituto Tecnológico de Ciudad de México*. Cuauhtémoc, 2006 Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- BBC (2017) *Los países del mundo en los que se trabaja más horas (y los dos primeros son de América Latina*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427>
- Barrio, E. (2016) *Gestión de la responsabilidad social el caso UNILEVER España*. (Tesis doctoral) Barcelona. España. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/384844/ebf1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabanillas, K. (2019) *Ley del Servicio Civil y la satisfacción en los colaboradores del área de recursos humanos Municipalidad de Castilla Piura 2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37891>
- Capcha Jurado, E. A. (2018). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral de los Serenos de la Municipalidad De Santiago, 2018*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Ica. Perú. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ee51afeceddf6a65f1f0b51421ea045f
- Castañeda, J., Verde, H., Meléndez, J., Gómez, R., y Cáceres, k. (2020) *Influencia De La Ley Servir En La Motivación De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Guadalupe 2019* (artículo científico) Universidad Nacional de Trujillo. La Libertad- Perú.
- Coronado, y Villón, (2018) *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional* (artículo científico) Universidad Estatal Península de Santa Elena, Revista Scientific - Registro nº: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 3, Nº 7. pág. 177/192 ISSN: 2542-2987 - ISNI: 0000 0004 6045 0361
- Díaz, K., Ku, L., Mendoza L., y Boyer E., (2021) *Eliminación del régimen CAS ¿buenas intenciones, mala implementación?* (artículo científico) Recuperado

de <https://www.enfoquederecho.com/2021/03/16/editorial-eliminacion-del-regimen-cas-buenas-intenciones-mala-implementacion/>

Flores, G. (2019). *Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas y su relación con la atención al contribuyente en el periodo 2018*. (tesis maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31719/Flores_LGDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas

Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2014) *Metodología De La Investigación*. sexta edición Ed. McGraw-Hill México.

Kukuieff (sf.) *Motivación del Personal en la Administración Pública*. Universidad Nacional De Cuyo

Lacoviello M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Instituciones para el Desarrollo. División de Capacidad Institucional del Estado. Nota Técnica N° IDB –TN – 845*. Banco Interamericano de Desarrollo. 2015. p. 90. Perú. URL: <https://bit.ly/2HxO3O3>

Lacoviello, M. y Chudnovsky, M. (2015) La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina. Banco de Desarrollo de America Latina. Recuperado de <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/757/IACOVIELLO%20%26%20CHUDNOVSKY%202014%20CAF-Capacidad%20Estatal%20y%20Servicio%20civil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leidecker, J. K. y Hall, J. (1989). *Motivación: buena teoría, pobre aplicación*. Barcelona (España): Plaza y Janes

Ley del Servicio Civil (sf.) *Ley N^a 30057*. Recuperado de <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Martínez, A. (2017) *Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) del Servicio Civil peruano*. (artículo científico) Universidad Complutense De Madrid. España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58022/1/TFM%20-%20SERVICIO%20CIVIL%20%28PER%20C3%9A%29.pdf>

Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.

- Moran S. (2017). *Ley de Servicio Civil y la Administración en la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e906151a1784a78639442ee9582ebf53/Description#tabnav
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013) *Ley Servir: Meritocracia, capacitación y más beneficios laborales*. Recuperado de <http://www.pcm.gob.pe/2013/07/ley-servir-meritocracia-capacitacion-y-mas-beneficios-laborales/>
- Quispe, A. (2018) *Motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017* (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Lima- Perú. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12352/Quispe_QAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, A. (2020) *Percepción de la ley N° 30057 – Ley Del Servicio Civil En La Municipalidad Distrital De Cabana - 2019* (artículo científico) Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15476/Quispe_Colca_Donaldo_Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rengifo Mego, S. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Tarapoto Perú. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5ab323cb575631b487bbd3e418da0729
- Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – N° 040- 2014-PCM (2014) *Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Recuperado de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
- Reyna Torres, R. J. (2017). *Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac – 2016*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_66b1e171a75df2a87530c4ebe77f8ce8ç
- Sotelo, A. (2017) *en su artículo científico titulado Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017*. (artículo científico) Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Recuperado de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12719?show=full>

Suarez, J. (2019) *Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Torres, V. (2018) *La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío* (artículo científico) *Politai: Revista de Ciencia Política*, Año 9, segundo semestre, N° 17: pp. 147-175. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/20456/20370>

Anexos

Anexo N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Qué relación que existe entre la Ley de Servicio Civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021?</p>	<p>Objetivos general: Determinar la relación entre de ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>Hipotesis general: Existe relación significativa entre la ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>V1: LEY DE SERVICIO CIVIL La ley que busca fortalecer las bases del desempeño profesional de los servidores públicos, por medio de cuatro aspectos que son estabilidad laboral, mejores beneficios económicos, capacitación continua y ascenso de acuerdo a tu desempeño profesional (meritocracia), todo ello con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los ciudadanos (Presidencia del</p>	<p>V1: LEY DE SERVICIO CIVIL D1: Reforma de los servidores I1: Nivel de capacitación I2: Grados y títulos obtenidos D2: Administración publica I1: Cargo o puesto que ocupa I2: Organización de la entidad D3: Gestión pública I1: Estabilidad Laboral I2: Ordenamiento de la estructura organizacional D4: Sistema de compensaciones</p>	<p>Método general: Método inductivo deductivo</p> <p>Método específico: Método comparativo Método sintético</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada, Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Descriptivo -Correlacional Esquema:</p> <p>Dónde: M: 183 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope O_x: Ley del servicio civil</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>P1: ¿Cuál es el nivel de la variable Ley de Servicio Civil de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021?</p> <p>P2: ¿Cuál es el nivel de la variable la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021??</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>O1: Identificar el nivel de conocimiento de ley del servicio civil en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p> <p>O2: Identificar en nivel de la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>Hipotesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel conocimiento del servicio civil en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p> <p>Existe relación significativa en el nivel motivaciones laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p>			

<p>P3: ¿Cuál es la relación que existe entre la Ley de Servicio Civil y la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.?</p>	<p>O3: Determinar la relación entre la ley del servicio civil en la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la ley del servicio civil en la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>Consejo de Ministros, 2013)</p>	<p>I1: Orientación de resultados I2: Relaciones interpersonales</p>	<p>O_y: Motivación laboral r: relación entre variables</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Ley de Servicio Civil y la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021?</p>	<p>O4: Determinar la relación entre la ley del servicio civil en la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre la ley del servicio civil en la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.</p>	<p>V2: MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>González (2008: 52), establece que la motivación es una asociación de procesos mentales, los cuales están influenciados por los aspectos externos, de acuerdo a como los percibe el individuo según su personalidad, generando grados de satisfacción.</p>	<p>V2: MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>D1: Factores higiénicos I1: Aspecto económico I2: Condiciones físicas I3: Seguridad</p> <p>D2: Factores motivadores I1: Tareas estimulantes I2: Reconocimiento por el logro o cumplimiento I3: Sentimientos de autorrealización</p>	<p>Población y muestra (cuantificada) Población 363 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope. Muestra 183 trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Técnica: la encuesta Instrumento: cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos Se establecieron los siguientes pasos: Primero, se elaborará data de resultados de ambas variables, segundo se procesó los datos para obtener el nivel de los resultados de ambas variables y sus respectivas dimensiones, tercer paso se elaborará las tablas de doble entrada de acuerdo a los resultados obtenidos, cuarto se elaborará los gráficos de barras, quinto se aplicará la prueba de normalidad, se procesará los datos para obtener las correlaciones aplicando</p>

					primero la prueba de estadística R- Pearson si los datos arrojan una p que no es normal
--	--	--	--	--	---

Anexo N°2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: LEY DE SERVICIO CIVIL	La ley que busca fortalecer las bases del desempeño profesional de los servidores públicos, por medio de cuatro aspectos que son estabilidad laboral, mejores beneficios económicos, capacitación continua y ascenso de acuerdo a tu desempeño profesional (meritocracia), todo ello con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los ciudadanos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013)	La Ley de Servicio Civil, se mide por medio de sus cuatro dimensiones con un rango mínimo de 20 puntos y con un total máximo de 100 puntos.	D1 Reforma de los servidores	I1: Nivel de capacitación I2: Grados y títulos obtenidos	Escala Ordinal 1: nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre
			D2: Administración pública	I1: Cargo o puesto que ocupa I2: Organización de la entidad	
			D3 : Gestión pública	I1: Estabilidad Laboral I2: Ordenamiento de la estructura organizacional	
			D4: Sistema de compensaciones	I1: Orientación de resultados I2: Relaciones interpersonales	
	Es una asociación de procesos mentales, los cuales están	La motivación Laboral se mide por medio de sus	D5: Factores higiénicos	I1: Aspecto económico I2: Condiciones físicas I3: Seguridad	Escala Ordinal 1: nunca 2 casi nunca 3 a veces

V2: MOTIVACIÓN LABORAL	influenciados por los aspectos externos, de acuerdo a como los percibe el individuo según su personalidad, generando grados de satisfacción (González (2008: 52)	dos dimensiones con un rango mínimo de 22 puntos y con un total máximo de 110 puntos	D6: Factores motivadores	I1: Tareas estimulantes I2: Reconocimiento por el logro o cumplimiento I3: Sentimientos de autorrealización	4 casi siempre 5 siempre
-------------------------------	--	--	--------------------------	---	-----------------------------

Anexo N°3

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LA LEY SERVICIO CIVIL

El presente cuestionario busca medir la percepción de la Ley servicio civil, y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra en sus cuatro dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: primero lea detenidamente los enunciados. Segundo conteste todos los enunciados. Finalmente Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.	La institución brinda capacitación sobre la ley servir y sus beneficios					
2.	La municipalidad invierte en mi capacitación como parte de la organización					
3.	Las capacitaciones que he obtenido se adaptan a lo que establece la Ley servir.					
4.	El grado académico cumple con la exigencia que establece la Ley servir					
5.	La especialización académica con la que cuento cumple con la exigencia que establece la Ley servir.					
6.	El trabajo que realiza cumple con los objetivos de la Ley servir					
7.	Las funciones que realiza su jefe inmediato cumple con las metas establecidas en la municipalidad					
8.	Las funciones que realizan sus compañeros de trabajo cumple con las metas establecidas en la municipalidad					
9.	El puesto que ocupo contribuye con el nivel de organización de la municipalidad.					
10.	Considera que se aplican criterios equitativos para designar los cargos o puestos laborales					
11.	Siente estabilidad laboral dentro de la organización					
12.	Considera que la ley Servir lo beneficia en su labor					

	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
13.	Considera que el puesto de trabajo que ocupa actualmente es estable.					
14.	El personal se siente protegido por el régimen de la Ley servir civil					
15.	Considera que la organización dentro de la institución se encuentra bien.					
16.	Considera importante evaluar el desempeño laboral de acuerdo a los resultados de los trabajadores.					
17.	Existe buenas relaciones interpersonales con su jefe inmediato					
18.	Existe buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo					
19.	Existe buenas relaciones interpersonales entre los gerentes					
20.	Considera que las relaciones interpersonales con el alcalde y el personales positivas.					

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la percepción de la Ley Servicio Civil
2. Autor: Lezama Rios Neri (2021)
3. Objetivo: Recoger información y analizar la percepción de la ley Servicio Civil de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope
4. Estructura y aplicación: El presente instrumento está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.
5. Escala de Validación

Dimensiones	Ley del servir		Reforma de los servidores publicos		Adminitración publica		Gestión publica		Sistema de compensaciones	
	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls
Valoraciones										
Nunca	45	55	11	13	11	13	8	10	14	17
Casi Nunca	56	66	14	16	18	16	11	13	18	21
A veces	67	77	17	19	17	19	14	16	22	25
Casi siempre	78	88	20	22	20	22	17	19	26	29
Siempre	89	100	23	25	23	25	20	22	30	33

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario busca medir la motivación laboral y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra en sus dos dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: primero lea detenidamente los enunciados. Segundo conteste todos los enunciados. Finalmente Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.	Se siente satisfecho con los beneficios económicos recibidos en la organización.					
2.	Se siente satisfecho con las bonificaciones que se le brindan					
3.	Se siente satisfecho con la infraestructura donde realiza su labor.					
4.	Se siente satisfecho con los medios y materiales que le han brindado para la realización de su trabajo					
5.	En la institución realizan charlas informativas sobre el MOF que controle sus actividades laborales					
6.	Cuenta con estabilidad laboral en esta organización.					
7.	Considera que se respeta la jornada laboral establecida en la organización.					
8.	En la organización existen oportunidades para relacionarse con los demás compañeros.					
9.	Considera que en la organización los trabajadores antiguos tienen más privilegios.					
10.	Considera que en la organización existen integración y comunicación entre los integrantes de la organización.					
11.	La institución le brinda seguridad y estabilidad laboral					
12.	En la organización existe la posibilidad de expresar sus ideas y desarrollarse profesional y personalmente.					
13.	En la organización usted siente que alcanza su autorrealización.					
14.	La organización reconoce que ha realizado una buena labor.					
15.	Existe una igualdad en los métodos de enseñanza dentro de la organización.					
16.	Los directivos de la organización supervisan constantemente la labor que cumple en la institución.					
17.	Considera que se respetan los valores éticos en su organización					
18.	Está de acuerdo en que los títulos o grados son importantes para ascender de puesto en la organización.					
19.	Considera que el trabajo administrativo es de alta calidad.					

	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
20.	Se siente satisfecho con el trato recibido por los directivos de la organización					
21.	Considera que la comunicación interpersonal es eficiente entre los trabajadores					

Gracias por su colaboración

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la motivación laboral
2. Autor: Lezama Rios Neri (2021).
3. Objetivo: Recoger información y analizar la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope.
4. Estructura y aplicación: El presente instrumento está estructurado en base a 21 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.
5. Escala de Validación

Dimensiones	Motivación Laboral		Factores higiénico		Factores motivadores	
	Li	Ls	Li	Ls	Li	Ls
Valoraciones						
Nunca	53	63	25	29	26	30
Casi Nunca	64	74	30	34	31	35
A veces	75	85	35	39	36	40
Casi siempre	86	96	40	44	41	45
Siempre	97	107	45	55	46	50

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Anexo N°4

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario Para Medir La Percepción De La Ley Servicio Civil" que hace parte de la investigación: Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Víctor Raúl Cruzado Rivera

Formación académica: Magister en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Abogado- Alcalde

Tiempo: 5 años

Institución: Municipalidad Provincial de Pacasmayo

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario Para Medir La Percepción De La Ley Servicio Civil

Variable: Ley Servicio Civil

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
D4	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

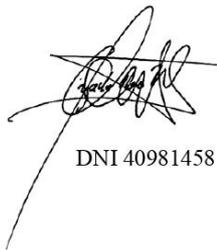
Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Víctor Raúl Cruzado Rivera	Magister en Gestión Pública	20	Nivel alto

Sello y Firma:



DNI 40981458

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la motivación laboral" que hace parte de la investigación: Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Víctor Raúl Cruzado Rivera

Formación académica: Magister en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Abogado- Alcalde

Tiempo: 5 años

Institución: Municipalidad Provincial de Pacasmayo

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario para medir la motivación laboral

Variable: Motivación Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
D2	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

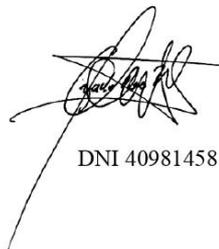
Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Víctor Raúl Cruzado Rivera	Magister en Gestión Pública	21	Nivel alto

Sello y Firma:



DNI 40981458

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario Para Medir La Percepción De La Ley Servicio Civil

Variable: Ley Servicio Civil

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
D4	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Karen Ariana Vega Becerra	Magister en Gestión Pública	20	Nivel alto

Sello y Firma:

DNI 70254485

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la motivación laboral" que hace parte de la investigación: Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Karen Ariana Vega Becerra

Formación académica: Magister en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Contadora- Gerente

Tiempo: 5 años

Institución: Municipalidad Provincial de Pacasmayo

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario para medir la motivación laboral

Variable: Motivación Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
D2	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
	21	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Karen Ariana Vega Becerra	Magister en Gestión Pública	21	Nivel alto

Sello y Firma:

DNI 70254485

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario Para Medir La Percepción De La Ley Servicio Civil” que hace parte de la investigación: Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Díaz Rodríguez Víctor Jesús

Formación académica: Magister en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Abogado

Tiempo: 10 años

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario Para Medir La Percepción De La Ley Servicio Civil

Variable: Ley Servicio Civil

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
D4	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

CUADRO 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DIAZ RODRIGUEZ VICTOR JESUS	MAESTRO EN GESTION PUBLICA	21	Nivel alto

Sello y Firma:



Mg. Victor Jesús Díaz Rodríguez

ABOGADO
CALL 10086

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la motivación laboral” que hace parte de la investigación: Ley del servicio civil y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2021.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Díaz Rodríguez Víctor Jesús

Formación académica: Magíster en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Abogado

Tiempo: 10 años

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Cuestionario para medir la motivación laboral

Variable: Motivación Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D3	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
D4	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

CUADRO 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DIAZ RODRIGUEZ VICTOR JESUS	MAESTRO EN GESTION PUBLICA	20	Nivel alto

Sello y Firma:



DNI : _____

Mg. Victor Jesús Díaz Rodríguez

ABOGADO
CALL 10086

Anexo N°5

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

DATA DE RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

LEY DEL SERVICIO CIVIL																				
DIMENSIONES	REFORMA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS					ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					GESTIÓN PÚBLICA				SISTEMA DE COMPENSACIONES					
ITEMS SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	4	5	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
11	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
13	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
14	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
21	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	4	5	3	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
30	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	20

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACION LABORAL

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	21

Anexo N°6

DATA DE RESULTADOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

LEY DEL SERVICIO CIVIL																				D	D	D	D	TOTAL	
DIMENSIONES	REFORMA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS					ADMINISTRACIÓN PUBLICA					GESTIÓN PUBLICA				SISTEMA DE COMPENSACIONES										
ITEMS SUJETOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	
1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	19	16	14	21	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	16	24	80
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	22	23	18	27	90
4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	17	7	4	7	65
5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	12	3	0	5	50
6	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	22	21	17	25	85
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	16	6	3	9	64
8	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	18	9	5	2	74
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	0	0	100
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	19	9	5	2	75
11	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	14	6	3	8	61
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	17	5	3	0	65
13	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	21	1	7	6	85
14	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	14	6	4	1	65
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	5	2	8	60
16	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	13	2	0	5	50
17	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	15	5	5	8	63
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	22	2	3	8	90
19	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	17	7	4	7	65
20	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	12	3	0	5	50
21	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	22	2	1	7	85
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	16	6	3	9	64
23	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	17	8	4	1	70
24	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	6	4	84
25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	18	7	4	1	70
26	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	3	5	2	58
27	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	14	6	4	1	65
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	5	2	8	60
29	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	13	3	0	5	50
30	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	15	5	5	8	63
31	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	22	2	3	8	90
32	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	17	7	4	7	65

33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
35	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
41	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2
42	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
43	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
44	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
45	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
47	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
48	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3
49	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
51	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
54	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
55	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
56	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2
57	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
58	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
59	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
60	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
61	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
62	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
63	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
65	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
66	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2
67	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
68	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
70	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5

2	2	2	3	10
5	5	0	0	0
1	1	1	1	
8	7	3	8	66
1	1	1	2	
8	7	3	0	68
2	2	1	2	
0	0	6	4	80
1	1	1	2	
8	7	4	1	70
1	1	1	2	
8	7	4	1	70
2	2	1	2	
0	0	6	4	80
2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
4	5	3	8	60
1	1	1	1	
3	2	0	5	50
2	2	1	2	
1	1	7	6	85
1	1	1	1	
6	6	3	9	64
1	1	1	2	
9	9	6	3	77
2	2	2	2	
5	5	0	9	99
1	1	1	2	
9	9	5	2	75
1	1	1	1	
4	5	3	8	60
1	1	1	2	
6	7	3	0	66
2	2	1	2	
2	1	7	6	86
1	1	1	1	
8	7	4	8	67
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
1	3	0	5	49
1	1	1	1	
5	3	0	7	55
2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
4	5	3	8	60
1	1	1	1	
3	2	0	5	50
2	2	1	2	
1	1	1	1	
5	5	2	9	61
1	1	1	1	
3	2	0	6	51
1	1	1	1	
5	5	5	9	64
2	2	1	2	
2	3	8	6	89
1	1	1	1	
7	7	4	7	65
2	2	2	2	
5	5	0	8	98
1	1	1	2	
8	7	3	0	68

71	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
72	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4
73	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
74	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
75	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
79	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3
80	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
81	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
82	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
86	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
87	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
88	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2
89	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
90	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
91	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
92	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
95	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2
96	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
97	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
100	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2
101	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
102	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
105	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
106	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
107	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
108	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
2	6	2	8	58
1	1	1	1	
3	2	0	5	50
2	2	1	2	
1	1	7	6	85
1	1	1	1	
6	6	2	9	63
2	1	1	2	
0	9	5	3	77
2	2	2	3	10
5	5	0	0	0
1	1	1	2	
8	9	5	3	75
1	1	1	1	
3	6	2	8	59
1	1	1	1	
5	7	3	9	64
2	2	1	2	
4	1	6	5	86
1	1	1	2	
9	7	4	1	71
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
8	8	3	6	65
2	2	2	2	
5	5	0	7	97
1	1	1	2	
7	7	2	2	68
2	2	1	2	
2	3	8	7	90
1	1	1	1	
3	5	3	8	59
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
2	2	1	2	
1	1	7	6	85
1	1	1	1	
6	6	3	9	64
1	1	1	2	
4	6	4	1	65
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
3	2	0	5	50
1	1	1	1	
5	5	5	8	63
2	2	1	2	
2	3	8	7	90
1	1	1	2	
7	8	5	1	71
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
1	2	8	4	45
1	1	1	1	
6	7	4	7	64
2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
2	3	2	8	55
2	2	2	3	10
5	5	0	0	0
1	1	1	2	
4	6	3	2	65
1	1	1	2	
8	7	4	1	70
1	1	1	2	
8	8	5	2	73
1	1	1	2	
7	8	4	1	70
1	1	1	1	
3	5	2	8	58

109	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
112	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2
113	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
114	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
116	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
117	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
118	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3
119	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
120	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
121	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
122	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
125	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4
126	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
127	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
128	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
131	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
132	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
133	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3
134	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
135	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
136	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
137	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
138	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
139	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
140	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
142	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
143	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2
144	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
145	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

1	1	1	2	
4	5	2	1	62
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
1	1	1	2	
5	4	3	0	62
2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
7	8	4	7	66
2	2	2	3	
5	5	0	0	10
1	1	1	1	
7	8	3	8	66
2	2	1	2	
2	3	8	7	90
1	1	1	1	
3	4	1	8	56
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
2	2	1	2	
1	1	6	5	83
1	1	1	1	
6	6	2	9	63
1	1	1	2	
9	9	6	3	77
2	2	2	3	
5	5	0	0	10
1	1	1	2	
9	9	5	2	75
1	1	1	1	
6	4	1	9	60
1	1	1	2	
6	6	3	0	65
2	2	1	2	
3	2	6	5	86
1	1	1	2	
8	8	4	1	71
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
2	1	0	5	48
1	1	1	1	
8	5	0	5	58
2	2	1	2	
2	3	8	7	90
1	1	1	1	
3	4	1	8	56
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
2	2	1	2	
1	1	6	5	83
1	1	1	1	
6	6	2	9	63
1	1	1	2	
9	8	5	2	74
2	2	1	2	
5	2	7	7	91
1	1	1	2	
7	8	4	1	70
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
1	1	1	2	
5	4	3	0	62
2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
7	8	4	7	66
2	2	2	3	
5	5	0	0	10

147	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
148	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
149	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3
150	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
151	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
152	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
153	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
156	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4
157	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
158	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
159	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
161	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
162	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
164	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
165	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2
166	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
167	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2
168	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
169	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
170	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
171	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
173	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
174	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
175	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
176	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
177	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3
178	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
179	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
180	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
181	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
182	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4
183	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

1	1	1	1	
7	8	3	8	66
2	2	1	2	
2	3	8	7	90
1	1	1	1	
3	4	1	8	56
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
2	2	1	2	
1	1	6	5	83
1	1	1	1	
6	6	2	9	63
1	1	1	2	
9	9	6	3	77
2	2	2	3	10
5	5	0	0	0
1	1	1	2	
9	9	5	2	75
1	1	1	1	
6	4	1	9	60
1	1	1	2	
6	6	3	0	65
2	2	1	2	
3	2	6	5	86
1	1	1	2	
8	8	4	1	71
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
2	2	1	2	
3	3	9	5	90
1	1	1	2	
7	8	5	1	71
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
1	2	8	4	45
1	1	1	1	
6	7	4	7	64
2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
2	3	2	8	55
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
2	2	1	2	
6	6	3	1	66
2	2	1	2	
0	1	6	6	83
1	1	1	1	
8	7	3	8	66
1	1	1	1	
5	5	2	8	60
1	1	1	1	
2	3	0	5	50
1	1	1	1	
3	3	1	9	56
2	2	1	2	
3	2	8	7	90
1	1	1	1	
5	6	2	9	62
2	2	2	2	
2	2	0	7	91

70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3
71	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5
72	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3
73	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3
74	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
76	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4
78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
79	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4
80	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3
81	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
82	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
85	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	3
86	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3
87	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3
88	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4
89	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4
90	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4
91	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5
92	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	3	4	3	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
94	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	2	3	2	3	2	3	3
95	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4
96	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	3
97	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
99	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5
100	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4
101	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4
102	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
104	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3
105	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
106	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4
107	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4

3	3	69
4	4	89
3	3	70
2	2	57
4	3	83
3	3	68
4	4	85
5	4	96
4	4	84
3	3	64
3	3	65
4	4	87
3	3	73
3	3	64
3	3	66
4	3	87
3	3	69
5	4	94
3	3	68
2	2	57
4	3	80
3	3	70
3	3	76
3	2	62
3	3	65
3	3	68
4	4	88
3	3	75
3	3	67
2	2	54
3	3	67
4	3	86
3	2	59
5	4	94
3	3	76
3	3	73
4	4	84
3	3	75

108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3
109	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5
111	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3
112	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	
113	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	
114	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	
116	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	
117	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	
118	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	5	5	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	
119	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	5	
120	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	
121	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	
122	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
124	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	
125	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	
126	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
127	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	
128	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	
130	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	
131	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	5	
132	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	3	
133	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	
134	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	
135	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
136	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	
137	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	
138	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	
139	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	
140	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	
142	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	3	
143	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	
144	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
145	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	

3	3	71
5	6	
3	3	
5	1	66
3	3	
3	0	63
2	3	
9	3	62
3	3	
6	1	67
4	4	
9	0	89
3	4	
6	1	77
5	4	
3	4	97
3	3	
3	4	67
4	4	
8	0	88
3	3	
4	5	69
2	3	
9	2	61
4	3	
4	6	80
3	2	
3	9	62
4	3	
2	4	76
5	4	
5	7	102
3	3	
9	4	73
3	2	
3	7	60
3	3	
7	7	74
4	4	
4	0	84
3	3	
9	6	75
3	3	
5	6	71
2	2	
9	8	57
2	3	
8	0	58
4	3	
8	8	86
3	2	
2	7	59
2	2	
8	7	55
4	4	
5	4	89
3	3	
5	3	68
4	4	
2	1	83
4	4	
8	0	88
4	3	
0	9	79
2	2	
7	8	55
3	2	
3	9	62
2	3	
9	3	62
3	3	
6	0	66
4	4	
9	1	90
3	4	
6	2	78

146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	97	
147	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	68	
148	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	8	87	
149	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	5	5	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	68	
150	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	5	2	61	
151	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	80	
152	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	73	
153	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80	
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	93	
155	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	0	72	
156	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	65	
157	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	7	74	
158	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	80	
159	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	8	69	
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69	
161	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	7	88	
162	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	0	77	
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
164	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	5	57	
165	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	64	
166	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	8	86		
167	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	68	
168	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	8	0	58	
169	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	6	7	83	
170	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	65	
171	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0	74	
172	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	7	7	94	
173	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	9	75	
174	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	5	3	2	3	2	3	2	3	2	9	4	63
175	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	7	71	
176	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	6	0	86	
177	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	69
178	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	65
179	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	7	6	53
180	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	6	59
181	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	0	4	94	
182	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	5	0	65	
183	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	3	95

Anexo N°8



Municipalidad Provincial de Trujillo

GERENCIA DE PERSONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

El Gerente de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, jurisdicción de la Provincia de Trujillo, región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la Gerencia de Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo a mi cargo, la estudiante de maestría Lezama Rios Neri, identificado con DNI N° 40099914 y ha realizado la aplicación de la prueba piloto de los instrumentos del trabajo de investigación titulado:

“Ley del servicio civil y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Ascope, 2021.”

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

Trujillo, 25 de noviembre del 2021

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
GERENCIA DE PERSONAL

Alog. *Joel Castro Vásquez*
GERENTE



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ASCOPE

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Ascope, jurisdicción de la Provincia de Ascope, región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, en la Municipalidad Provincial de Ascope a mi cargo, la estudiante de maestría Lezama Rios Neri, identificado con DNI N° 40099914, ha realizado la aplicación de los instrumentos del trabajo de investigación titulado:

**“LEY DEL SERVICIO CIVIL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ASCOPE, 2021.”**

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

Ascope, 24 de noviembre del 2021


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ASCOPE
Abg. Cicerón Bernilla Velasquez
GERENTE MUNICIPAL

www.muniascope.gob.pe

Leoncio Prado N°301 - Ascope - La Libertad

(044) 431083

municipalidad@muniascope.gob.pe