



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la
Municipalidad de Jaén -2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Guevara Calderón, Ciro (ORCID: [0000-0001-9956-6781](https://orcid.org/0000-0001-9956-6781))

ASESOR:

Mtro. Castillo Salazar, Regner Nicolás (ORCID: [0000-0001-8956-2402](https://orcid.org/0000-0001-8956-2402))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

MOYOBAMBA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre
Manuela Calderón Estala,
Por ser el motor de mi vida

Agradecimiento

A mi asesor
Regner Nicolás, Castillo Salazar,
Por apoyarme en el desarrollo de esta investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población Muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Motivación.....	16
Tabla 2 Variable desempeño laboral	16
Tabla 3 Validación de Expertos	16
Tabla 4 Análisis demográfico	18
Tabla 5 Motivación Intrínseca	19
Tabla 6 Motivación extrínseca	20
Tabla 7 Habilidades y capacidades	21
Tabla 8 Comportamiento	22
Tabla 9 Metas y Resultados.....	22
Tabla 10 Pruebas de normalidad.....	23
Tabla 11 Relación entre motivación y desempeño laboral.....	24
Tabla 12 Relación entre Motivación y Habilidades de los colaboradores	24
Tabla 13 Relación entre Motivación y comportamiento	25
Tabla 14 Relación entre Motivación y metas de los colaboradores.....	26

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de investigación.....	12
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022, para lo cual se usó una investigación del tipo aplicada, de diseño no experimental transaccional, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, se encontró que el índice de relación entre las variables motivación y desempeño laboral es de 0,552 siendo este un nivel moderado; se aprecia también que la significancia es de 0,00; por lo cual se concluye que las variables se encuentran relacionadas, por lo tanto, las estrategias que se ejecuten entorno a la variable independiente afectarán de manera directa en la variable dependiente

Palabras clave: motivación, desempeño y satisfacción laboral

Abstract

The general objective of the research was to identify the relationship between Motivation and work performance of the employees of the Municipality of Jaén - 2022, for which an applied type of research was used, with a non-experimental transactional design, a quantitative approach and a level correlational, it was found that the relationship index between the motivation and work performance variables is 0.552, this being a moderate level; it can also be seen that the significance is 0.00; Therefore, it is concluded that the variables are related, therefore, the strategies that are executed around the independent variable will directly affect the dependent variable.

Keywords: motivation, performance and job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es una de las estrategias más importantes que usan las organizaciones para hacer que un colaborador se sienta satisfecho en el puesto en el que se desempeña, logrando de esta manera que su labor sea efectiva y productiva ya que el colaborador percibe que forma parte de un gran equipo de trabajo, siente que es apoyado por sus compañeros de trabajo y su jefe, se siente contento porque ha obtenido los logros profesionales que ha deseado; todo esto está relacionado de forma directa con el adecuado desempeño laboral (Montalvo, 2017).

En Ecuador , se investigó si la motivación que experimenta un empleado ayuda a que este se desempeñe mejor laboralmente y sí esto es capaz de hacer que la organización sea exitosa laboralmente; se pudo hallar que el desempeño de un trabajador depende directamente de los factores motivacionales que este haya recibido y que hayan logrado satisfacer sus necesidades, según lo analizado los colaboradores presenta nivel regular de motivación así lo afirman 51% de los trabajadores, por otro lado al analizar el desempeño laboral este también se halló en nivel regular según un 58% de los investigados (Coromoto y Villon, 2017).

En Perú, se entiende que la ML es una estrategia clave en la gestión de una empresa específicamente en el área de recursos humanos, ya que esta le brinda un enfoque de calidad; en tal sentido, se analizó la relación que existe la ML y la SL; se logró identificar que los colaboradores se sienten medianamente motivados según un 49.3%, esto debe a que la infraestructura de la organización presenta deficiencias en cuanto a la distribución de las oficinas, ventilación e iluminación; otro de los factores también presenta mayores deficiencias son la relaciones trabajadores - jefe, ya que este muy pocas veces ha sentido su apoyo; según lo ya mencionado también se analizó la SL encontrándose que se sienten medianamente satisfechos según un 56.6%, cabe señalar que el investigador argumenta que si se lograran aplicar estrategias de motivación, esto repercutiría en la SL (Marin y Placencia, 2017).

La Municipalidad Provincial de Jaén es una institución de gobierno local en ella laboran en promedio 364 colaboradores en las distintas gerencias y sub gerencias,

se ha podido observar que el nivel de conocimiento que los trabajadores tiene de las funciones del área en la que se desarrollan es regular, esto debido a que el personal es rotado constantemente, también se debe a poca capacitación que reciben en el proceso de inducción cuando ingresar a trabajar esto en lo que respecta al personal contratado, la situación es diferente en lo referido al personal nombrado ya que estos si tienen un mayor conocimiento de las funciones de su puesto de trabajo sin embargo la productividad laboral que tienen es poca, porque se sienten seguros de su puesto de trabajo; en lo referente a la puntualidad, todo el personal ingresa puntualmente a la institución esto debido a las políticas de descuento por tardanzas o faltas, salvo el personal que se encuentra laborando de forma remota.

También se visualizado además que en la institución predomina el individualismo, ya que cada trabajador solo se dedica a realizar su labor por lo que la coordinación y al trabajo en equipo es muy poco; asimismo se ha podido apreciar poca cooperación para el desarrollo de actividades entre las áreas, esto debido a que la mayoría de gerentes y sub gerentes no ofrecen un óptimo liderazgo, esto se observa debido a que la mayor parte de la comunicación es informal, por medio de grupos de WhatsApp, haciendo coordinaciones y requerimientos entre áreas por este medio y después regularizando mediante documentos, lo que ha originado problemas entre las áreas ya que estas no asumen responsabilidades de las tareas a ejecutarse; en lo que atañe a las relaciones laborales se ha visto que predomina el egoísmo ya que cada trabajador permanece alerta al cuidado de su puesto y pocas transfiere conocimientos a sus compañeros de labores; en lo concerniente a la calidad de trabajo es regular en la medida que los recursos brindado por la institución lo permitan, ya que en varias oportunidades se requerido material para realizar las labores, sin embargo, no se ha logrado atender el requerimiento; finalmente las estructuras de las oficinas no reúnen las condiciones para que un colaborados se sienta a gusto trabajando allí, esto por el tema de espacios cortos, poca ventilación e iluminación.

Por lo anterior ya mencionado se plantea como problema general ¿cuál es la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022? Los problemas específicos son ¿cuál es la relación

entre la Motivación y las habilidades de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022?, ¿cuál es la relación entre la Motivación y el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022? Y ¿cuál es la relación entre la Motivación y las metas y de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022?

La investigación se justifica desde lo práctico ya que los hallazgos de las deficiencias en la motivación ayudaran a la gerencia general de la MPJ a establecer estrategias motivacionales dentro de lo permitido al sector público, mejorando de esta manera el DL; se justifica desde lo social debido a que el tener un colaborador motivado este manifestará mejor desempeño en su labor y por lo tanto mejorará la calidad de atención al usuario; desde lo teórico la presente investigación servirá como antecedente para otras investigaciones relacionado a las variables investigadas.

El objetivo general identificar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022, los objetivos específicos son identificar la relación entre la Motivación y las habilidades de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022, identificar la relación entre la Motivación y el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022 y establecer la relación entre la Motivación y las metas de los colaboradores en la Municipalidad de Jaén -2022.

La Hipótesis general la Motivación sí está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022, las hipótesis específicos son: la Motivación sí está relacionada con las habilidades de los colaboradores de la en la Municipalidad de Jaén -2022; la Motivación sí está relacionada con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022 y la Motivación sí está relacionada con las metas de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de la investigación a nivel internacional, en México está Torres et al. (2021) en el artículo Motivación y desempeño laboral en la Central Bajo Mayo, siendo el objetivo establecer la relación entre las variables, se empleó el tipo aplicada de investigación, se halló que la motivación es inadecuada según 66% de los examinados, por otro lado el desempeño laboral también es inadecuado según un 60% de los colaboradores; así mismo se identificó que el índice de correlación es 0,808; se concluye que la baja motivación hallada en los colaboradores hace que ellos no se sientan impulsados a desarrollar las tareas que servirán para lograr los objetivos de la organización.

En Ghana Forson et al. (2021) en el artículo Employee motivation and job performance, el objetivo fue analizar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, se halló que entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral existe un índice de relación de 0.612, así mismo entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral el índice de relación es 0.714, el autor concluye que la motivación laboral es el pilar de la productividad laboral, ya que trabajadores motivados se desempeñaran efectivamente.

En Terengganu, afirman Mohd et al. (2017) en el artículo Relationship between Employee Motivation and Job Performance el objetivo fue establecer la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, hallándose que entre ellas predomina una relación de 0.776; se identificó que la motivación alcanza un nivel bajo (52%) y el desempeño también alcanza un nivel bajo (62%); el autor concluye que la motivación a los empleados es la herramienta que impulsa el desempeño en el trabajo del personal.

Por otro lado, en Ecuador se citó a Suarez (2018) en la tesis La motivación y su incidencia en el desempeño laboral en EMASA-PA, se estableció como objetivo identificar la relación entre motivación y el desempeño laboral, se empleó la investigación aplicada, se encontró que un 74.44% dice que el nivel de motivación es regular ya que hasta la fecha son escasas las estrategias implementadas en este punto, al analizar el desempeño laboral se halló que esta también es percibido

como regular según un 77% de los investigados; por otro lado se logró identificar un índice de correlación de 0.566; se concluyó que las variables están relacionadas; toda vez que los distintos estímulos positivos que se le otorga al trabajador impulsan en el cambios en la conducta, estado de ánimo, influyendo de esta manera en el efectivo desarrollo de su labor.

A nivel nacional está Zuta et al. (2018) En el artículo Motivación profesional y desempeño laboral en una Clínica, el objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, se halló que la motivación es regular según un 46.4% de la muestra, por otro lado el desempeño laboral también es regular según un 57.1%, identificó que el índice de correlación entre las variables ya mencionadas fue de 0.658, también se analizó la relación entre la variable motivación y las dimensiones: habilidades siendo el índice 0.566; comportamiento arrojando un índice de 0.432 y con metas fue de 0.399; finalmente, se concluye que existe una relación significativa entre las variables de la investigación, afirmándose que las distintas formas de motivación intrínsecas o extrínseca que se usen en los trabajadores harán que estos desarrollen de forma positiva las habilidades y el comportamiento a fin de que con ello se pueda lograr las metas de la organización.

Por otro lado, Vargas y Chiguay (2017) en el artículo, Motivación y desempeño laboral en un restaurant, siendo el objetivo indicar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral, se trabajó con el enfoque cuantitativo se halló que ambas variables son percibidas por los trabajadores como regulares, según un 48% y 52% de los investigados; se identificó el índice de relación entre variables siendo este 0.877, por otro lado se halló los índices de relación entre la motivación y las dimensiones de la variable desempeño laboral, por lo que con la dimensión habilidades el indicador fue 0.789, con la dimensión comportamiento fue de 0.632 y con la dimensión metas fue de 0.512; se concluye que entre las variables existe una relación significativa, por lo tanto, las mejoras que se puedan efectuar en la motivación repercutirán en el desempeño laboral de los trabajadores.

Afirma Callata y Fuentes (2018) en el artículo Motivación Laboral y desempeño laboral docente, UNA-Puno, el objetivo fue determinar la relación entre las variables, se halló que la motivación alcanza un nivel alto según lo manifiestan un 77.8%, y que el desempeño laboral también alcanza un nivel alto según un 77.3%,

al analizar la correlación se identificó que esta es 0.275; el autor concluye que entre las variables existe una relación baja positiva, cabe señalar que la motivación se analizó teniendo en cuenta solo los factores intrínsecos como reconocimiento por el trabajo .

Encontramos también a Ortiz y Tello (2021) en la tesis Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, se estableció como objetivo identificar la relación entre motivación y desempeño laboral, se halló que la motivación es bajo según un 59.12% y el desempeño laboral también es bajo según un 60.12%, por otro lado se identificó que el índice de correlación fue de 0.473; se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre las variables investigadas ya que los factores motivacionales como: reconocimiento, prestaciones salariales adecuadas, infraestructura de trabajo apropiada influye de manera significativa en las destrezas que pueda desarrollar el trabajador y en el comportamiento que este demuestra en su trabajo.

Según Espinoza y Estrada (2019) quienes plantearon como objetivo identificar la relación entre motivación, satisfacción y desempeño laboral, para lograr lo planteado se usó un estudio cuantitativo, que su vez permitió fortificar los conocimientos sobre las variables, por lo que se infiere que fue básica, la población la fue 147 trabajadores y la muestra 98, los datos se recolectaron mediante la encuesta, se halló que la motivación es regular según un 42.6%, la satisfacción también es regular según un 53.2% y el desempeño laboral también es regular según un 59.6%; en lo que respecta a los índices de correlación se identificó que motivación y desempeño presenta un indicador de 0.459, satisfacción y desempeño 0.597 y motivación con satisfacción tienen como indicador un 0.407; se llega a concluir en la investigación que las tres variables mencionadas en el estudio tienen relación.

La investigación se apoyó en la base teórica de las variables, La motivación, según Coramato y Villon (2018) Es conceptualizada como el aliciente que conlleva a un determinado comportamiento en una persona; en el ámbito laboral este puede ser provocado por factores externos como las compensaciones laborales y factores internos como el logro de metas, en ambos casos el individuo siente la necesidad

o el de deseo de lograrlos lo que motiva en la persona un comportamiento específico.

Afirma Choez y Velez (2021) Considerada como el motivo que induce a los seres humanos a comportarse de una determinada manera, este motivador está relacionado con el factor externo o interno, cabe señalar que la motivación se relaciona con la necesidad y el deseo; pues los seres humanos quieren poder, le tienen miedo a ser excluidos socialmente, siendo entonces la motivación el factor que induce a lograr una meta determinada.

Para Majarrez et al. (2020) Es un proceso por el cual se activa, guía, fortalece y sostiene el actuar de una persona para poder lograr los objetivos planteados por la empresa.

Ciclo de la motivación, Torres et al. (2021) La motivación se inicia cuando en las personas se presenta la necesidad, siendo esta la que ínsita a un determinado comportamiento, se entiende entonces que cada vez que surge la necesidad las personas rompen el equilibrio en el cual se hallan Produciéndose de esta manera la insatisfacción, bajo estas circunstancias las personas actúan a fin logra liberar la molestia que presentan, si comportamiento que ellas tiene da resultados adecuado la personas podrá hallar satisfacción y nuevamente volverán a estar en un estado de equilibrio

Teorías de la motivación, Jerarquía de las necesidades de Maslow, según Huapaya (2017) Esta surge por el año de 1964, con Maslow, quien determina que la motivación de los seres humanos guarda relación con los factores inherentes él (perspectiva introvertida), también realiza la jerarquización de las necesidades en fisiológicas: encontrándose acá las de sueño, alimentación, deseo sexual entre otras y las necesidades de seguridad, que a su vez la sub divide en niveles, en el primero se encuentran las necesidades sociales, acá están la necesidad de adaptación, afecto entre otras, en el segundo nivel se hallan las de autoestima y en el tercer nivel las de autorrealización que son las que hacen que las personas desplieguen su potencial al máximo.

Teoría de los dos factores de Herzberg, según Guzman et al. (2021) Según el autor esta teoría se basa en la perspectiva extrovertida, ya que la motivación depende de

los factores: 1. higiénicos, estos son las condiciones físicas y ambientales en un centro de trabajo, las prestaciones y beneficios laborales, las relaciones laborales entre otros, todos estos factores son usados por las organizaciones para incentivar a los empleados sin embargo no generan ningún cambio en la conducta de ellos, pero si los factores son óptimos evitan la insatisfacción, sin embargo si son inadecuados generan insatisfacción; 2. Motivacionales, está relacionado con los deberes en el puesto de trabajo, estos factores producen en los trabajadores un efecto de amplia satisfacción lo que conlleva a que ellos incrementen su productividad por encima de lo normalmente realizado, en este punto se encuentran comprendidos el encargo responsabilidad y libertad para que el trabajador tome decisiones, los posibles asensos laborales, entre otros; cuando lo factores motivacionales sean adecuados producen en el trabajador satisfacción, pero si son inadecuados generan la ausencia de esta.

Dimensiones de la motivación, 1.-Motivación intrínseca, según Luza (2018) Es aquella que surge de la parte interna de cada persona, induciéndola a realizar actividades que les complacen, en este sentido esta motivación no se relaciona con los premios tangibles, si no que el premio es el crecimiento profesional, el reconocimiento y el placer que experimenta por la labor que está haciendo; Los indicadores son: a. Nivel de crecimiento, explica Sánchez (2020) Se considera como el desarrollo profesional de las personas teniendo en cuenta saberes y destrezas que harán un profesional competente; b.- Nivel de reconocimiento, para López & Ibarra (2019) Es la valoración que recibe el trabajador de parte de su empleador por la labor que ha desempeñado; c.- Nivel de responsabilidad para López & Ibarra (2019) Está relacionado con el cumplimiento de los deberes en el trabajo que desarrolla.

La otra dimensión es la 2.- Motivación extrínseca, afirma Aguirre et al. (2019) Este tipo de motivación se encuentra fuera del alcance del trabajador, es decir que el impulso que recibe el trabajador está en las compensaciones y salarios, en la infraestructura de la empresa, entre otros; siendo estos los factores capaces de motivar una conducta determinada en el trabajador. Los indicadores son: a. Salario y compensaciones, para Vásquez y López (2019) El salario se refiere al pago que recibe un colaborador de parte de su empleador por el trabajo que ha realizado en

un periodo determinada y las compensaciones son los pagos por vacaciones, horas extras entre otros; b. Infraestructura, explica Vásquez y López (2019) Se refiere a los recursos materiales que la organización brinda al colaborador para que este pueda realizar su labor de forma adecuada; c.- Supervisión, según Guerra (2021) Es la orientación que el jefe realiza al trabajador a cerca de la labor realizada a fin de lograr las metas que se ha propuesto.

La otra variable es desempeño laboral, según Damián y Ochoa (2021) Es el comportamiento que los colaboradores tienen en una organización y que es relacionado de forma directa con el logro de los objetivos que esta ha planteado, esta variable es medida teniendo en cuenta las habilidades, el comportamiento y logro de las metas, se entiende entonces que el adecuado desempeño depende directamente del capital humano.

Para Aguilar y Vera (2021) Es el comportamiento de los trabajadores en relación a las actividades que desarrollan y que este se ve influenciado por la expectativa que el trabajador tiene sobre el trabajo que desarrolla; el autor también afirma que el desempeño laboral se relaciona con las habilidades y conocimientos del trabajador que respaldan su labor.

Afirman Barboza et al. (2021) Es la calidad de trabajo que efectúan los colaboradores en una organización para lo cual necesitan habilidades y conocimientos, cabe resaltar que este comportamiento afectara directamente al logro de las metas organizacionales ya sea de forma positiva o negativa, es por ello que el desempeño laboral debe ser evaluado de forma periódica.

Dimensiones del desempeño laboral, 1.- Habilidades, según Valenzuela (2021) Es la capacidad que se tiene para poder transformar el conocimiento adquirido en la realización efectiva de una actividad tal como se ha deseado, cabe señalar que las personas poseen un sin número de habilidades que las diferencias de las demás. Los indicadores son: a. Conocimiento del trabajo, según Valenzuela (2021) Es el entendimiento que los colaboradores tienen de las responsabilidades específicas de un determinado trabajo y la actualización contante que se necesita para el correcto desempeño en este, cabe señalar que el nivel de conocimiento del trabajo se relaciona fuertemente con el desempeño laboral; b. Puntualidad, afirma

Machaca (2018) Es una virtud que todo trabajador debe poseer, ya que con ello se demuestra el respeto que se tiene por la institución en la cual se labora, se ha demostrado que la impuntualidad genera en el trabajador estrés laboral y ello se desencadena en la disminución de la productividad; c.- Eficiencia y eficacia, afirma Ticona (2020) La eficiencia está relacionado con la forma más adecuada de realizar las actividades y con el modo de usar de forma racional los recursos de la organización, por otro lado la eficiencia se relaciona directamente con los resultados haciendo poco énfasis en los recursos que se han usado para lograrlos ; d.- Uso de TICs, según Ticona (2020) Conjunto de adelantos tecnológicos y científicos que usados para el mejor desempeño de las comunicaciones y análisis de la información; e.- Estrategias, explica Freiberg et al. (2017) Es un elemento de la planificación usado para lograr los objetivos planteados.

2.- Comportamiento, para García (2021) Es el actuar de los trabajadores dentro del centro de labores y que esta afín con la forma como se relacionan los colaboradores con la organización, por lo tanto, este puede ser proactivo o social. Los indicadores son: a. Trabajo en Equipo García (2021) Está relacionado con la forma de trabajo de un grupo reducido personas usando la comunicación, la complementariedad, la responsabilidad compartida en el equipo todo ello con el fin de lograr un objetivo en común; b.- Liderazgo, según Martínez at al. (2020) Es la influencia en los seguidores ejercida por una persona denominada líder mediante la comunicación con el fin de un propósito determinado; c.- Comunicación, afirma Martínez at al. (2020) En una empresa se defina como la forma hablada o escrita que se usa para relacionarse entre los miembros de esta, un adecuado nivel de este indicador conlleva al logro de los objetivos de la organización; d.- Relaciones, según Martínez at al. (2020) Estas forman de las habilidades sociales, ya que son las relaciones humanas entre los compañeros de trabajo las que fomentan un mejor desempeño laboral.

3.- Metas y resultados, según Fontalvo et al. (2018) Los objetivos conocidos también como metas forman parte de la planificación de una organización y es el punto de partida de toda actividad ya que allí se estipula lo que se desea alcanzar; por otro lado, los resultados son el producto del desempeño laboral, este es evaluado en función de la calidad y cantidad de trabajo dentro del plazo señalado;

cabe señalar que los resultados se relacionan con los objetivos. Los indicadores son:

- a.- Calidad y cantidad de trabajo Fontalvo et al. (2018) Está relacionado con el trabajo realizado por el colaborador que cumple con las expectativas propuestas por la empresa tanto en calidad, como en cantidad;
- b.- Gestión administrativa, según Mendoza et al. (2018) Se encuentra conformada por los cuatro pilares de la administración, que son planificación organización, dirección y control;
- c.- Gestión de tiempo, según Mendoza et al. (2018) Es la forma ordenada como los trabajadores realizan sus actividades teniendo en cuenta el tiempo que deben dedicar a cada una de ellas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se tuvo en cuenta durante el desarrollo de esta tesis fue la aplicada, toda vez que ayudará a comprender y solucionar los problemas en torno a las variables de motivación y desempeño laboral para lo cual se usó la teoría citada según distintos autores (Concytec, 2018).

Diseño de investigación

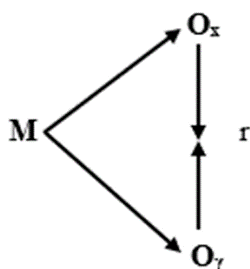
La investigación llevó a cabo un diseño no experimental, Según Hernández et al. (2014) este diseño de caracteriza porque no realiza manipulación de las variables, solamente las observa, las recolecta para después proceder a su respectivo análisis.

Teniendo en cuenta el tiempo en el cual se llevó a cabo la investigación esta fue transversal debido a que se hizo una sola vez.

Según el enfoque que se tomó para la investigación esta fue cuantitativa ya que para analizar la muestra se usó del análisis estadístico.

Teniendo en cuenta el nivel de investigación fue correlacional ya que se halló el índice de relación entre las variables de estudio.

Figura 1 Esquema de investigación



Donde

M: muestra

O_x Motivación

O_y Desempeño laboral

R: relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente motivación

Definición conceptual

Coramoto y Villon (2018) Es conceptualizada como el aliciente que conlleva a un determinado comportamiento en una persona; en el ámbito laboral este puede ser provocado por factores externos como las compensaciones laborales y factores internos como el logro de metas, en ambos casos el individuo siente la necesidad o el de deseo de lograrlos lo que motiva en la persona un comportamiento específico.

Definición operacional

La variable se evaluó en función de las dimensiones Motivación intrínseca y Motivación extrínseca

Dimensiones e indicadores

las dimensiones Motivación intrínseca los indicadores son Nivel de crecimiento, Nivel de reconocimiento y Nivel de responsabilidad; esta la dimensión Motivación extrínseca los indicadores son salario y compensaciones, Infraestructura y Supervisión.

Escala de medición: ordinal

Variable dependiente desempeño laboral

Definición conceptual

Damián y Ochoa (2021) Es el comportamiento que los colaboradores tienen en una organización y que es relacionado de forma directa con el logro de los objetivos que esta ha planteado, esta variable es medida teniendo en cuenta las habilidades, el comportamiento y logro de las metas, se entiende entonces que el adecuado desempeño depende directamente del capital humano.

Definición operacional

La variable se evaluó en función de las dimensiones habilidades, comportamiento y metas.

Dimensiones e indicadores

las dimensiones habilidades, tiene como indicadores: Conocimiento del trabajo, Puntualidad, Uso de TICs y Estrategias; la dimensión comportamiento tiene como indicadores: Trabajo en Equipo, Liderazgo, Comunicación y relaciones; la dimensión metas los indicadores son Calidad y cantidad de trabajo, Gestión administrativa y Gestión de tiempo.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población Muestra y muestreo

Población

La población estuvo formada por los 364 colaboradores de la MPJ entre personal nombrado y contratado.

Criterios de inclusión

Los trabajadores de la MPJ que se encuentran laborando en la institución y que tengan disponibilidad de tiempo para contestar la encuesta.

Criterios de exclusión

Trabajadores de la MPJ que estén realizando trabajo remoto, que se encuentren con descanso médico o que no tengan disponibilidad de tiempo para contestar la encuesta

Muestra

La muestra se formó por una parte de la población que reúna las características de la población

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{(N - 1) * E^2 + z^2 * p * q}$$

Z = 1.96

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$N = 364$$

$$E = 0.05$$

$$n = 187$$

Muestreo

Se usó el muestreo probabilístico y el método escogido será el aleatorio simple debido a que todos los colaboradores de la MPJ tendrán igual oportunidad de participar en la investigación. (Ñaupás et al.,2018)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó para analizar ambas variables en la presente investigación es la encuesta, y los instrumentos fueron los cuestionarios, ambos formados por pregunta de tipo cerrada; para la variable motivación se tomó el cuestionario de Sánchez (2020) el mismo que se formó por 21 ítems, distribuidos de la siguiente manera para la dimensión motivación intrínseca se formuló 11 preguntas y para la dimensión motivación extrínseca se realizó diez preguntas y para la variable desempeño laboral se tomará el cuestionario de Barbaran y Villacorta (2021) el mismo que está formado por 15 ítems, distribuido de la siguiente manera: la dimensión habilidades y capacidades tuvo 5 consultas, la dimensión comportamiento 5 interrogantes y la dimensión metas y resultados también tuvo 5 preguntas

Los instrumentos fueron validados usando el juicio de tres expertos y para analizar la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach; los valores de la fiabilidad son 0,869 para la variable motivación laboral y 0,825 para el desempeño laboral, ambos valores son altos por lo tanto los instrumentos son confiables.

Tabla 1 *Variable Motivación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	21

Tabla 2 *Variable desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	15

Tabla 3 *Validación de Expertos*

N°	N°	Nombre del experto	del	Puntuación obtenida	Grado académico	Especialidad
Motivación	1	Betty Espinoza	Liliana Bazán	4.9	Maestro	Administración de negocios
	2	Wilmer Quevedo	Gálvez	5.0	Maestro	Gestión Pública
	3	Regner Salazar	Castillo	4.5	Doctor	Gestión Pública
Desempeño o laboral	1	Betty Espinoza	Liliana Bazán	4.9	Maestro	Administración de negocios
	2	Wilmer Quevedo	Gálvez	5.0	Maestro	Gestión Pública
	3	Regner Salazar	Castillo	4.4	Doctor	Gestión Pública

Fuente: Elaboración propia

Se observa que el promedio de valoración del juicio de expertos fue de 4.78 lo que equivale a 95.6% de validez.

3.5. **Procedimientos**

- El tesista solicitó a la universidad la carta de presentación como investigador de la tesis que llevará a cabo.
- La universidad otorgó la carta de presentación al tesista y este la ingresará en la mesa de partes de la MPJ.
- El gerente de la MPJ procedió a firmar la autorización para llevar a cabo la investigación en la institución.
- El tesista y el jefe de personal de la MPJ pactaron el día y la hora para la toma de datos mediante la encuesta.
- El tesista aplicó la encuesta a la muestra que se seleccionó con anterioridad y teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión

3.6. **Método de análisis de datos**

Los datos fueron analizados teniendo en cuenta el programa SPSS VS 25 del cual se extrajo el alfa de Cronbach por cada variable, asimismo usado la estadística descriptiva y las correlaciones se analizó cada uno de los objetivos.

3.7. **Aspectos éticos**

La investigación respetó las normas APA 7ma edición y se guió por el protocolo de investigación de la UCV.

IV. RESULTADOS

Tabla 4 *Análisis demográfico*

		F	%
Edad	20 -30años	26	13,9%
	31 - 40años	52	27,8%
	41 - 50 años	61	32,6%
	51 - 60 años	48	25,7%
Género	Masculino	113	60,4%
	Femenino	74	39,6%
Estado Civil	Soltero	76	40,6%
	Casado	49	26,2%
	Conviviente	62	33,2%
Grado de instrucción	Técnico superior	86	46,0%
	Universitario	101	54,0%
Tiempo de experiencia	1 mes - 1 año	26	13,9%
	13 meses a 3 años	39	20,9%
	37 meses a 5 años	50	26,7%
	más de 5 años	72	38,5%

Nota datos obtenidos de la encuesta de Motivación

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 32.6% se encuentra entre las edades de 41 a 50 años; en relación al género un 60.4% se encuentran en el masculino, en lo referente al estado civil un 40.6% es soltero, en lo que respecta al grado de instrucción un 54% tiene estudios universitarios, finalmente se analizó el tiempo de experiencia siendo que el 38.5% indica que labora en la institución más de 5 años

Análisis descriptivo según la Variable motivación

Tabla 5 Motivación Intrínseca

	Ni de acuerdo							
	En desacuerdo		ni en		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	desacuerdo		desacuerdo					
	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0.0%	0	0.0%	100	53.5%	87	46.5%
P2	0	0.0%	113	60.4%	74	39.6%	0	0.0%
P3	101	54.0%	86	46.0%	0	0.0%	0	0.0%
P4	0	0.0%	113	60.4%	74	39.6%	0	0.0%
P5	0	0.0%	113	60.4%	74	39.6%	0	0.0%
P6	0	0.0%	86	46.0%	101	54.0%	0	0.0%
P7	101	54.0%	86	46.0%	0	0.0%	0	0.0%
P8	0	0.0%	113	60.4%	74	39.6%	0	0.0%
P9	0	0.0%	90	48.1%	49	26.2%	48	25.7%
P10	126	67.4%	61	32.6%	0	0.0%	0	0.0%
P11	0	0.0%	90	48.1%	49	26.2%	48	25.7%

Nota datos obtenidos de la encuesta de Motivación

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 53.5% dijo estar de acuerdo con el plan de línea de carrera que la institución ofrece; un 60.4% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el trabajo realizado permite adquirir conocimientos nuevos; un 54% afirmó estar en desacuerdo con las capacitaciones que realiza la institución para mejorar la labor, un 60.4% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con sentir la capacidad para asumir nuevos retos; un 60.4% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el trabajo realizado tiene alto nivel en importancia; un 54% dijo estar de acuerdo ya que sus ideas son tomadas en cuenta; un 54% expresó estar de en desacuerdo en que la institución le permite actuar con autonomía; un 60.4% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la recepción de críticas constructivas para la mejora; un 48.1% mostró estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento del horario establecido y la puntualidad en su labor; un 67.4% expresó estar de en desacuerdo con la seguridad

que presta la institución para realizar las actividades laborales finalmente un 48.1% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las facilidades que le brinda la institución para realizar su labor.

Tabla 6 Motivación extrínseca

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	F	%	F	%	F	%
P12	126	67.4%	61	32.6%	0	0.0%
P13	126	67.4%	61	32.6%	0	0.0%
P14	163	87.2%	24	12.8%	0	0.0%
P15	0	0.0%	150	80.2%	37	19.8%
P16	0	0.0%	150	80.2%	37	19.8%
P17	0	0.0%	150	80.2%	37	19.8%
P18	126	67.4%	61	32.6%	0	0.0%
P19	0	0.0%	150	80.2%	37	19.8%
P20	0	0.0%	150	80.2%	37	19.8%
P21	0	0.0%	163	87.2%	24	12.8%

Nota datos obtenidos de la encuesta de Motivación

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 67.4% manifestó estar en desacuerdo con la remuneración que percibe, un 67.4% declaró estar en desacuerdo con los reconocimientos que da la institución, un 87.2% mostró estar en desacuerdo, la recompensa de tipo económica que percibe por el esfuerzo laboral que realiza; un 80.2% expresó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el sueldo es suficiente para cubrir sus necesidades; un 80.2% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con los materiales que otorga la institución para realizar al trabajo; un 80.2% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las condiciones de seguridad que ofrece la municipalidad; un 67.4% mostró estar en desacuerdo con la forma como está distribuida las oficinas de la municipalidad; un 80.2% formuló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la motivación que realiza el jefe según la labor que desarrolla; un 80.2% expresó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el apoyo del jefe para resolver los problemas y finalmente un 87.2%

dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la forma como el jefe asigna las funciones

Análisis de la variable desempeño laboral

Tabla 7 *Habilidades y capacidades*

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo							
	En desacuerdo		ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	36	19.3%	101	54.0%	50	26.7%	0	0.0%
P2	0	0.0%	98	52.4%	89	47.6%	0	0.0%
P3	0	0.0%	98	52.4%	89	47.6%	0	0.0%
P4	0	0.0%	90	48.1%	49	26.2%	48	25.7%
P5	0	0.0%	90	48.1%	49	26.2%	48	25.7%

Nota datos obtenidos de la encuesta de desempeño laboral

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 54.0% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que si constantemente consulta lo que debe realizar; un 52.4% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el cumplimiento a tiempo de los encomendado; un 52.4% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que trabaja optimizando los recurso; un 48.1% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el uso adecuado de las TIC y finalmente un 48.1% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la tácticas motivadores usadas por la institución.

Tabla 8 Comportamiento

	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%
P6	51	27.3%	88	47.1%	48	25.7%
P7	64	34.2%	75	40.1%	48	25.7%
P8	64	34.2%	75	40.1%	48	25.7%
P9	163	87.2%	24	12.8%	0	0.0%
P10	163	87.2%	24	12.8%	0	0.0%

Nota datos obtenidos de la encuesta de desempeño laboral

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 47.1% dijo estar de acuerdo con que su labor la realiza en equipo; un 40.1% expresó estar de acuerdo con que coopera con sus compañeros de trabajo; un 40.1% señaló estar de acuerdo con que demuestra autonomía en su labor; un 87.2% manifestó estar no de acuerdo ni en desacuerdo con la comunicación efectiva en la institución y un 87.2% manifestó estar no de acuerdo ni en desacuerdo con el manejo de las relaciones interpersonales.

Tabla 9 Metas y Resultados

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
P11	0	0.0%	64	34.2%	75	40.1%	48	25.7%
P12	0	0.0%	64	34.2%	75	40.1%	48	25.7%
P13	0	0.0%	163	87.2%	24	12.8%	0	0.0%
P14	0	0.0%	163	87.2%	24	12.8%	0	0.0%
P15	63	33.7%	124	66.3%	0	0.0%	0	0.0%

Nota datos obtenidos de la encuesta de desempeño laboral

Se observa en la tabla que del total de los encuestados un 40.1% mencionó estar de acuerdo con que su trabajo aporta al logro de las metas ya que es adecuado; un 40.1% dijo estar de acuerdo con que la cantidad de su labor ayuda al cumplimiento de las metas; un 87.2% afirmó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las actividades las realiza oportunamente; 87.2% aseveró estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las sugerencias aportadas mejoran la gestión y finalmente 66.3% atestiguó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con que utiliza de manera efectiva el tiempo asignado para el trabajo.

Análisis por objetivos

Tabla 10 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,140	187	,000	,930	187	,000
Desempeño Laboral	,149	187	,000	,904	187	,000

Se observa en la tabla que la muestra estudiada corresponde a 187 trabajadores de la MPJ por lo que se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, en la cual se observa que la significancia es 0,00 por lo que se afirma que la distribución no es normal, siendo entonces el coeficiente a utilizar el Rho de Spearman.

Tabla 11 *Relación entre motivación y desempeño laboral*

			Motivación	desempeño
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	187	187
	desempeño	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	187	187

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla que el índice de relación entre las variables motivación y desempeño laboral es de 0,552 siendo este un nivel moderado; se aprecia también que la significancia es de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis general: la Motivación sí está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022

Tabla 12 *Relación entre Motivación y Habilidades de los colaboradores*

			Motivación	habilidades
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	187	187
	Habilidades	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	187	187

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla que el índice de relación entre la variable motivación y la dimensión habilidades de los colaboradores de la variable dependiente es de 0,473 siendo este de nivel moderado; asimismo se aprecia que el valor de la significancia es de 0,000 por lo que se admite la hipótesis específica: la Motivación sí está relacionada con las habilidades de los colaboradores de la en la Municipalidad de Jaén -2022.

Tabla 13 *Relación entre Motivación y comportamiento*

			Motivación	Comportamiento
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	187	187
	Comportamiento	Coefficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	187	187

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla que el índice de relación entre la variable motivación y la dimensión comportamiento asciende a 0,475 siendo este un valor moderado; igualmente se aprecia que la significancia es 0,000 por los que se acepta la hipótesis la Motivación sí está relacionada con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022.

Tabla 14 Relación entre Motivación y metas de los colaboradores

			Motivación	metas
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	187	187
Spear man	metas	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	187	187

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se observa en la tabla que el índice de relación entre la variable motivación y la dimensión metas de los colaboradores es de 0,561 llegando este a un nivel moderado, se aprecia también en la tabla que la significación tiene un valor de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis la Motivación sí está relacionada con las metas de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general identificar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022; encontrándose que el índice de relación entre las variables motivación y desempeño laboral es de 0,552 siendo este un nivel moderado; se aprecia también que la significancia es de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis general: la Motivación sí está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022; esto se asemeja a lo mencionado por Coromoto y Villon (2017) se pudo hallar que el desempeño de un trabajador depende directamente de los factores motivacionales que este haya recibido y que hayan logrado satisfacer sus necesidades.

Se analizó también los objetivos específicos identificar la relación entre la Motivación y las habilidades de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022, en lo cual se halló que el índice de relación entre la variable motivación y la dimensión habilidades de los colaboradores de la variable dependiente es de 0,473 siendo este de nivel moderado; asimismo se aprecia que el valor de la significancia es de 0,000 por lo que se admite la hipótesis específica: la Motivación sí está relacionada con las habilidades de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022; esto se parece a lo mencionado por Ghana Forson et al. (2021) se halló que entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral existe un índice de relación de 0.612, así mismo entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral el índice de relación es 0.714, el autor concluye que la motivación laboral es el pilar de la productividad laboral, ya que trabajadores motivados se desempeñarán efectivamente; también se parece a lo mencionado por Zuta et al. (2018) la relación entre la variable motivación y las dimensiones: habilidades siendo el índice 0.566; comportamiento arrojando un índice de 0.432 y con metas fue de 0.399; finalmente, se concluye que existe una relación significativa entre las variables de la investigación, afirmándose que las distintas formas de motivación intrínsecas o extrínseca que se usen en los trabajadores harán que estos desarrollen de forma positiva las habilidades y el comportamiento a fin de que con ello se pueda lograr las metas de la organización.

Otro de los objetivos fue identificar la relación entre la Motivación y el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022, lográndose identificar que el índice de relación entre la variable motivación y la dimensión comportamiento asciende a 0,475 siendo este un valor moderado; igualmente se aprecia que la significancia es 0,000 por lo que se acepta la hipótesis la Motivación sí está relacionada con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022; esto se parece a lo dicho por Mohd et al. (2017) se concluye que la motivación a los empleados es la herramienta que impulsa el desempeño en el trabajo del personal; también se parece a lo afirmado por Vargas y Chiguay (2017) se identificó el índice de relación entre variables siendo este 0.877, por otro lado se halló los índices de relación entre la motivación y las dimensiones de la variable desempeño laboral, por lo que con la dimensión habilidades el indicador fue 0.789, con la dimensión comportamiento fue de 0.632 y con la dimensión metas fue de 0.512; se concluye que entre las variables existe una relación significativa, por lo tanto, las mejoras que se puedan efectuar en la motivación repercutirán en el desempeño laboral de los trabajadores.

Finalmente se analizó la relación entre la Motivación y las metas de los colaboradores en la Municipalidad de Jaén -2022; se halló que el índice de relación entre la variable motivación y la dimensión metas de los colaboradores es de 0,561 llegando este a un nivel moderado, se aprecia también en la tabla que la significación tiene un valor de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis la Motivación sí está relacionada con las metas de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022; esto se parece a lo mencionado por Suarez (2018) se identificó un índice de correlación de 0.566; se concluyó que las variables están relacionadas; toda vez que los distintos estímulos positivos que se le otorga al trabajador impulsan en el cambios en la conducta, estado de ánimo, influyendo de esta manera en el efectivo desarrollo de su labor; también se asemeja a lo mencionado por Ortiz y Tello (2021) se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre las variables investigadas ya que los factores motivacionales como: reconocimiento, prestaciones salariales adecuadas, infraestructura de trabajo apropiada influye de manera significativa en las destrezas que pueda desarrollar el trabajador y en el comportamiento que este demuestra en su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La variable motivación se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral toda vez que el valor de la significancia encontrada fue de 0,00; asimismo el indicador de esta relación asciende a 0,552; por lo que se afirma que las estrategias que se ejecuten entorno a la variable independiente afectarán de manera directa en la variable dependiente.
- 6.2. La variable motivación se relaciona con la dimensión habilidades de los colaboradores de la variable dependiente ya que la significancia hallada fue de 0.000, siendo el índice en esta relación de 0,473; por lo que se asevera que las estrategias motivacionales que se aplique al personal de la MPJ afectaran de forma directa a las habilidades de los trabajadores.
- 6.3. La variable motivación se relaciona también con la dimensión comportamiento de los colaboradores toda vez que la significancia es 0,000 y el indicador de la relación es de 0,475; en tal sentido se dice que la motivación que se realice en los colaboradores hará que ellos presenten un comportamiento positivo.
- 6.4. Finalmente se analizó la relación de la variable motivación con la dimensión metas de los colaboradores, visualizándose en esta relación una significancia de 0,000 y un indicador de 0,561; por lo mencionado se asume que una motivación adecuada generará que el personal esté dispuesto a cumplir las metas.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda al gerente municipal realizar capacitaciones especializadas según área y una capacitación general en torno a trato al usuario, todo ello fin de tener un trabajador hábil, motivado y contento laboralmente.
- 7.2. Se recomienda al gerente municipal implementar en todas las áreas un sistema de recompensas que reconozca el esfuerzo del trabajador en la labor desarrollada, pudiendo ser Resoluciones de reconocimiento.
- 7.3. Se recomienda al gerente municipal mejorar la distribución de las oficinas de la MPJ a fin de que estas sean mejores ventiladas, iluminadas y fomenten con ello el desempeño laboral.
- 7.4. Se recomienda al gerente municipal organizar reuniones con los jefes de las distintas áreas y a su vez los jefes de las áreas con los colaboradores con el fin de mantener la comunicación constante, fluida y efectiva en toda la institución

REFERENCIAS

- Aguilar, A. y Vera, G. (2021). *Las competencias laborales en el desempeño laboral durante el teletrabajo en tiempos de Covid 19 en Serportx Guayaquil*. doi:<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/56789/1/LAS%20COMPETENCIAS%20Y%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL-TESIS%20AGUILAR%20Y%20VERA-FINAL%20CORREGIDO%20%281%29.pdf>
- Aguirre, E., Calvache, M. y Osejo, D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista Criterios*, 26(2). doi:<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/2155/2372>
- Almirón, F. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público Sede Central Lima*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8798>.
- Barboza, S., Rivera, R. y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Pakamuros*, 9(1). doi:<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Barboza, S., Rivera, R. y Peralta, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. Jaén: DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>.
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivacion y desempeño laboral en el personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Region Lambayeque*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. doi:https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
- Burgos, E., Anaya, C., Nuñez, M. y Castro, R. (2018). *Relationship and differences between job satisfaction dimensions*.
- Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). Motivacion laboral y desempeño docente en la Facultad de educacion de la UNA - Puno. *Revista de investigacion de la escuela de post grado*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>
- Charry, H. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003.
- Chiang, M. y Candia, F. . (2021). *Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations*. ucsa/2409-8752/2021.008.01.014.

- Choez, M. y Velez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del conocimiento*, 6(4). doi:10.23857/pc.v6i4.2540
- Constantino, I. y Lózada, L. . (2018). *El clima organizacional en la CRAC Raíz y su influencia con ka satisfacción laboral de sus colaboradores Jaén*. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5545>.
- Coramoto, H. y Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.* doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Coromoto, H. y Villon S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Damian, J. y Ochoa, M. (2021). *Los factores psicológicos de la salud ocupacional y desempeño laboral del personal de los restaurantes de pizzas en Miraflores, en el contexto del covid-19*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. doi:https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16728/Damian_pj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diaz, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Reyes, R. y Alanis, J. . (2020). *Organizational Climate under the Litwin and Stringer Model, Psychosocial Perspective at CIES A.C.* https://www.researchgate.net/profile/Jose-Alanis-Villasenor-2/publication/350640770_Clima_Organizacional_bajo_el_Modelo_Litwin_y_Stringer_Perspectiva_Psicosocial_en_CIES_AC/links/606b8b03a6fdccad3f753cb0/Clima-Organizacional-bajo-el-Modelo-Litwin-y-String.
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica*. 978-9942-24-092-7: Universidad Técnica de Machala.
- Espinoza, N. y Estrada, J. (2019). *Motivacion, Satisfaccion y desempeño laboral en los colaboradores Administrativos de la red de salud Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. doi:repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%20Espinoza%20y%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fontalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dialnet*, 16(1). doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6233008>
- Forson, J., Ofosu, J., Afrakomah, R. y Adjavon, S. . (2021). *Futur Bus*. doi:<https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Freiberg, A., Ledesma, R. y Fernandez, M. (2017). Learning Styles and Learning Strategies in College Students from Buenos Aires. *Revista de Psicología*,

35(21). doi:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472017000200005&script=sci_arttext&tlng=pt

- García, G. (2021). Ensayo Del comportamiento organizacional a la práctica de producción del sentido. *Eruditus*, 2(2). doi:<https://orcid.org/0000-0002-2268-2730>
- Guerra, P. (2021). *Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa*. Universidad Ricardo Palma. doi:http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3974/ADM-T030_74855312_T%20%20%20GUERRA%20PIZARROPAMELA%20MELISSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, L., Alarcón, S. y García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Mund Recursiv*, 4(2). doi:<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/136>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huapaya, D. (2017). *Estudio de un caso de motivación para retener el talento humano técnico de empresas DominiunPeru SAC, Enfoque de Abraham Maslow*. doi:http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/548/1/T088A_70791892_T.pdf
- López, O. & Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vincula Tegica*. doi:http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf
- Luza, A. (2018). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú*. Universidad San Ignacio de Loyola. doi:http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf
- Machaca, J. (2018). *Efecto de las habilidades gerenciales en la satisfacción laboral de los trabajadores de las microempresas de la ciudad de Ayacucho*. Universidad Nacional de San Agustín. doi:<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8426/CODmarej.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Majarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. . (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1).

doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martinez, G., Zabelagui, A. y Sevilla, S. (s.f.). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Gestión y liderazgo de los servicios de enfermería en el plan de emergencia para la pandemia COVID-19: la e. Enfermería Clínica*, 31(1). doi:<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>
- Mendoza, W., Garcia, T., Delgado, M. y Barreiro. I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dialnet*. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Mohd, N., Sujjian, A., Rapidah. S. y Mat, S. (2017). Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi. *Mediterranean Journald of Social Sciences*. doi:<http://dx.doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s2p632>
- Montalvo, M. (2017). *Importancia del nivel de motivacin laboral y su relacin con el perfil profesional de las enfermeras de la micro RED DISA Lima Sur*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/723/MAESTRO-%20Montalvo%20Luna%20Mery%20Soledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, E. y Tello, J. (2021). *Motivacion y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad del centro poblado "El Rosario de Polloc", Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. doi:<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1908/TESIS%20MOTIVACI%c3%93N%20Y%20DESEMPE%c3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, I. (2020). *La Motivacion y el desepaña laboral de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada del Norte. doi:<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suarez, V. (2018). *Motivacion y su incidencia en el desempeño laboral*. Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena. doi:<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4837/1/UPSE-TAE-2019-0067.pdf>
- Ticona, J. (2020). Uspto de las TIC y su relacion con el desepaña laboral del personal administrativo de las universidades Nacionales. *Revista de la*

- investigacion cientifica de la esuela de posgrado.*, 9(3).
doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2020.3.190>
- Torres, C., Rengifo, R., Torres, W. y Seijas, J. (2021). Asociación entre motivación y rendimiento académico en los estudiantes del 1er ciclo de la carrera de Administración del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Amazónico. *Ciencia Latina*, 5(1).
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.262
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R. y Martel, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1).
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Valenzuela, R. (2021). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco*. Universidad Cesar Vallejo.
doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57291/Valenzuela_RRN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, I. y Chiguay, C. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro. doi:<file:///C:/Users/Intel/Downloads/1477-5431-1-PB.pdf>
- Vasquez, A. y Lopez, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*.
doi:<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>
- Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*, 12(3).
doi:<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

Anexo 1 Matriz de consistencia


Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿cuál es la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿cuál es la relación entre la Motivación y las habilidades de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022? • ¿cuál es la relación entre la Motivación y el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022? • ¿cuál es la relación entre la Motivación las metas y de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022? 	<p>Objetivo general identificar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la en la Municipalidad de Jaén -2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificar la relación entre la Motivación y las habilidades de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022. • identificar la relación entre la Motivación y el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022. • establecer la relación entre la Motivación y las metas de los colaboradores en la Municipalidad de Jaén -2022. 	<p>Hipótesis general La Motivación sí está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Motivación sí está relacionada con las habilidades de los colaboradores de la en la Municipalidad de Jaén -2022; • La Motivación sí está relacionada con el comportamiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022. • La Motivación sí está relacionada con las metas de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022. 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Es de tipo básica según CONCYTEC (2018), correlacional Diseño No experimental</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 50px; height: 50px; margin: 10px auto; position: relative;"> <div style="position: absolute; top: 0; left: 0; right: 0; bottom: 0; border: 1px solid black; border-radius: 50%;"></div> <div style="position: absolute; top: 50%; left: 50%; transform: translate(-50%, -50%);"> <p style="margin: 0;">M</p> <p style="margin: 0;">Ox</p> <p style="margin: 0;">Oy</p> <p style="margin: 0;">r</p> </div> </div> <p>Dónde: Dónde: M: muestra clientes Ox: variable Motivación Oy: variable desempeño laboral r: Relación entre las variables</p>	<p>Población 364 colaboradores de la Municipalidad provincial de Jaén</p> <p>Muestra Conformada por los 187 colaboradores de la Municipalidad provincial de Jaén</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Variable independiente Motivación</td> <td>Motivación intrínseca</td> </tr> <tr> <td>Motivación extrínseca</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top;">Variable dependiente Desempeño laboral</td> <td>Habilidades</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Metas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Variable independiente Motivación	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Variable dependiente Desempeño laboral	Habilidades	Comportamiento		Metas
Variables	Dimensiones												
Variable independiente Motivación	Motivación intrínseca												
	Motivación extrínseca												
Variable dependiente Desempeño laboral	Habilidades												
	Comportamiento												
	Metas												

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Escala De medición
Variable independiente Motivación	Coramoto y Villon (2018) Es conceptualizada como el aliciente que conlleva a un determinado comportamiento en una persona; en el ámbito laboral este puede ser provocado por factores externos como las compensaciones laborales y factores internos como el logro de metas, en ambos casos el individuo siente la necesidad o el de deseo de lograrlos lo que motiva en la persona un comportamiento específico.	La variable se evaluará en función de las dimensiones Motivación intrínseca y Motivación extrínseca	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Ordinal
Variable dependiente Desempeño laboral	Damian y Ochoa (2021) Es el comportamiento que los colaboradores tienen en una organización y que es relacionado de forma directa con el logro de los objetivos que esta ha planteado, esta variable es medida teniendo en cuenta las habilidades, el comportamiento y logro de las metas, se entiende entonces que el adecuado desempeño depende directamente del capital humano.	La variable se evaluará en función de las dimensiones habilidades, comportamiento y metas	habilidades, comportamiento y metas	Ordinal

Anexo 3 Carta de presentación

CARGO

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Moyobamba, 18 de noviembre de 2021.

CARTA N° 106-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP

Señor
Ronald Modesto Miñano Quiliche
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN

Presente

ASUNTO: Solicita autorización para aplicar investigación y publicación de la identidad en los resultados del estudio.



Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que el bachiller **Ciro Guevara Calderón** con DNI N° **76944462**, estudiante del taller de titulación de Administración de esta casa de estudios, filial Moyobamba.

El estudiante **Guevara Calderón** **Ciro** está realizando su investigación titulada: "**Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la en la Municipalidad de Jaén -2021**". Para ello, necesita aplicar los instrumentos de su investigación. En tal sentido, solicito autorización para que aplique su investigación en la institución que usted dirige, también solicito autorización de su organización para que publique su identidad en los resultados de investigación que el bachiller **Ciro Guevara Calderón** lo tendrá cuando termine su tesis; así mismo, le brinde las facilidades adicionales que necesite.

Cabe mencionar que, la autorización para que aplique la investigación lo debe redactar bajo el tipo documento que considere y le brinde a la investigadora. En el caso de la autorización de su organización para publicar su identidad en los resultados de las Investigaciones, lo debe hacer firmado el formato oficial que solicita la UCV (adjunto al presente).

Conocedor de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente;





Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales
COORDINACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Universidad Cesar Vallejo

C.c. archivo.
Ajunto uno de los documentos que debe firmar (Formato oficial de la UCV).

CAMPUS MOYOBAMBA
Jr. 25 mayo 158.
Barrio de Luyilucucha.
Tel. (042) 582200 Anx. 3502

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN
GERENCIA MUNICIPAL
19 NOV 2021
EXP. N° 32187 FOLIOS: 01
HORA: 12:30 FIRMA: [Signature]

Anexo 4 Carta de aceptación de la investigación de la Municipalidad Provincial de Jaén



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Jaén 22 de noviembre del 2021

Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales

Coordinador Académico de la escuela profesional de Administración

Moyobamba


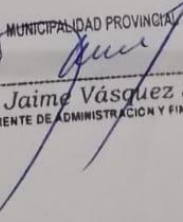
Presente. –

Asunto: Aceptación para realizar la investigación “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la en la Municipalidad de Jaén -2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo y al mismo tiempo hacer de su conocimiento:

Que, en atención al documento de la referencia le comunico que esta institución le autoriza a **Ciro Guevara Calderón** con DNI N° 76944462, ejecute la investigación denominada “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la en la Municipalidad de Jaén -2021”, para obtener el título de Licenciado en Administración; en tal sentido queda de su conocimiento que el pedido queda autorizado para obtener la información requerida.

Sin otro particular

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN

Lic Jaime Vásquez Silva
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Anexo 5 Juicio de Expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Betty Liliana Espinoza Bazán
 Institución donde labora : Universidad Particular de Chiclayo
 Especialidad : Maestro en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Motivación
 Autor del instrumento : Guevara Calderón, Ciro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

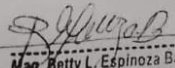
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto 06 de febrero de 2022


 Mag. Betty L. Espinoza Bazán
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 CLAD. N° 115

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Betty Liliana Espinoza Bazán
 Institución donde labora : Universidad Particular de Chiclayo
 Especialidad : Maestro en Administración de Negocios
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Guevara Calderón, Ciro

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

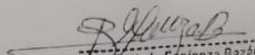
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto 06 de febrero de 2022



Mag. Betty L. Espinoza Bazán
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 CLAD. N° 115

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gálvez Quirvedo Wilmer
 Institución donde labora : Gerencia Sub Regional Jaén
 Jefe de la Unidad de Patrimonio
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Guevara Calderón, Ciro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 02 de febrero de 2022

Dni


 Wilmer Gálvez Quirvedo
 CONTADOR PÚBLICO
 JUNIO 1983



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gálvez Quevedo Wilmer
 Institución donde labora : Gerencia Sub Regional Jaén
 Jefe de la Unidad de Patrimonio
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Motivación
 Autor del instrumento : Guevara Calderón, Ciro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto 02 de febrero de 2022

DNI


 My Wilmer Gálvez Quevedo
 CONTADOR PÚBLICO
 MGT 1302

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Moyobamba
 Jefe de Investigación
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Motivación
 Autor del instrumento : Guevara Calderón, Ciro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:
4.5

Tarapoto 02 de febrero de 2022



**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Moyobamba
 Jefe de Investigación
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Guevara Calderón, Ciro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 02 de febrero de 2022



Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750

Anexo 6

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar lo que la institución en la cual trabaja le ofrece a sus colaboradores. La encuesta es anónima para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo.

DATOS GENERALES

1. Edad

- a) 20 a 30
- b) 31 a 40
- c) 41 a 50
- d) 51 a 60
- e) 61 a mas

2. Genero

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Estado civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Viudo (a)
- d) Divorciado (a)
- e) Conviviente (a)

4. Grado de instrucción

- a) Secundaria completa
- b) Técnico superior
- c) Universitario

5.-Tiempo de experiencia

- a) 1 a 6 meses
- b) 7 meses a 1 año
- c) 1 año a 2 años
- d) 3 años a 5 años
- e) 6 años a mas

Motivación						
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Motivación Intrínseca					
01	Siento que la empresa tiene un buen plan de línea de carrera.					
02	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar					
03	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo					
04	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía					
05	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
06	Mis ideas y sugerencias son tomadas en cuenta.					
07	La empresa me permite actuar con autonomía y libertad.					
08	Recibo críticas constructivas sobre mi trabajo para mejorar.					
09	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo.					
10	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo					
11	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
	Motivación Extrínseca					
12	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.					
13	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.					
14	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
15	El sueldo que recibo cubre mis necesidades familiares y personales.					
16	Considero que la empresa me proporciona los recursos y materiales necesarios para la ejecución de mi trabajo.					
17	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo					
18	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente.					
19	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					
20	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					
21	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.					

DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador el presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información y conocer la relación del desempeño laboral; la presente información recopilada será de total confidencialidad, por lo que le pedimos su mayor SINCERIDAD EN SU RESPUESTA. En beneficio de la mejora continua.

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

Desempeño Laboral					
PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Habilidades y Capacidades					
1. Pregunta permanentemente lo que debe hacer					
2. Cumple con las tareas y actividades que le encomienda					
3. Optimiza los recursos que se les brinda					
4. Usa de forma óptima las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)					
5. Utilizan estrategias de trabajo innovadoras					
Comportamiento					
6. Realiza sus trabajos en equipo y de manera coordinada					
7. Cooperar en los equipos de trabajo a los que pertenecen					
8. Demuestra liderazgo y autonomía al ejecutar su labor					
9. Se comunica adecuada y asertivamente con sus compañeros y con los jefes					
10. Maneja buenas relaciones interpersonales entre pares					
Metas y Resultados					
11. Aporta al cumplimiento de las metas institucionales presentando trabajos de calidad					
12. Presentan sus trabajos en la cantidad adecuada para favorecer el cumplimiento de los resultados					
13. Cumplen oportunamente con las labores asignadas					
14. Aporta con sugerencias y opiniones para mejorar la Gestión Administrativa					
15. Gestionan adecuadamente su tiempo					

Anexo 7 Base de datos

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
2	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00
3	2.00	1.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
4	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
5	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
6	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
7	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
8	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
9	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00
10	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00
11	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00
12	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00
13	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00
14	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00
15	4.00	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00
16	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
17	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00
18	2.00	1.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
19	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
20	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
21	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
22	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

12:54 p. m. 25/03/2022

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

44 : Edad	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
23	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
24	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00
25	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00
26	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00
27	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00
28	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00
29	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00
30	4.00	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00
31	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
32	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00
33	2.00	1.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
34	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
35	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
36	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
37	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
38	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
39	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00
40	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00
41	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00
42	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00
43	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00
44	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

12:55 p. m. 25/03/2022

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

65 : Edad 2,00 Visible: 48 de 48 variables

	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
44	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00
45	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00
46	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
47	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00
48	2,00	1,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
49	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
50	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00
51	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
52	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
53	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
54	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00
55	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00
56	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00
57	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00
58	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00
59	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00
60	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00
61	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
62	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00
63	2,00	1,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
64	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
65	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

12:55 p. m. 25/03/2022

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

65 : Edad 2,00 Visible: 48 de 48 variables

	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
66	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
67	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
68	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
69	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00
70	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00
71	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00
72	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00
73	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00
74	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00
75	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00
76	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
77	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00
78	2,00	1,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
79	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
80	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00
81	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
82	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
83	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
84	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00
85	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00
86	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00
87	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

12:56 p. m. 25/03/2022

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

109 : Edad 2,00 Visible: 48 de 48 variables

	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
88	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00
89	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00
90	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00
91	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00
92	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00
93	2,00	1,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
94	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
95	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00
96	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
97	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
98	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
99	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00
100	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00
101	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00
102	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00
103	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00
104	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00
105	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00
106	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
107	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00
108	2,00	1,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
109	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

12:56 p. m. 25/03/2022

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

131 : Edad 3,00 Visible: 48 de 48 variables

	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
110	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00
111	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
112	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
113	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
114	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00
115	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00
116	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00
117	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	5,00	3,00
118	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00
119	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00
120	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	2,00
121	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
122	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00
123	2,00	1,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
124	2,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00
125	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00
126	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00
127	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
128	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00
129	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00
130	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	2,00
131	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

12:57 p. m. 25/03/2022

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

153 - Edad 2,00 Visible: 48 de 48 variables

	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
132	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00
133	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00
134	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00
135	4.00	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00
136	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
137	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00
138	2.00	1.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
139	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
140	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
141	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
142	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
143	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
144	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00
145	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00
146	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00
147	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00
148	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00
149	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00
150	4.00	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00
151	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
152	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00
153	2.00	1.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 12:57 p. m. 25/03/2022

datos ciro guevara.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

174 - Edad 3,00 Visible: 48 de 48 variables

	Edad	Genero	Estadocivil	Gradoinstruccion	tiempoexperiencia	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
155	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
156	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
157	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
158	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
159	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00
160	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00
161	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00
162	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00
163	4.00	1.00	5.00	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00
164	4.00	1.00	1.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00
165	4.00	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	2.00
166	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
167	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00
168	2.00	1.00	5.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
169	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00
170	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00
171	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
172	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
173	3.00	1.00	2.00	2.00	3.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00
174	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00
175	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00
176	3.00	2.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 12:57 p. m. 25/03/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SALAZAR REGNER NICOLÁS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, asesor de Tesis Completa titulada: "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CALABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE JAEN - 2022", cuyo autor es GUEVARA CALDERON CIRO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

MOYOBAMBA, 12 de Abril del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SALAZAR REGNER NICOLÁS DNI: 41248557 ORCID 0000-0001-8956-2402	Firmado digitalmente por: CSALAZARN15 el 19-04- 2022 09:41:48

Código documento Trilce: TRI - 0295471