UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, EN EL PERIODO 2023’’

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Bach. Auris Casavilca Lady Marilu (ORCID: 0009-001-8843-6751)

Bach. Poma Huamani Cynthia Lizet (ORCID:0009-0007-6652-069X)

ASESOR:

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega (ORCID: 0000-0003-4337-6684)

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Organización y Gestión Empresarial

CAÑETE -PERÚ
2024

HOJA DE JURADOS

.....

Dr. Julio Cesar Luján Minaya

PRESIDENTE DE JURADO EVALUADO

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/09/2024 10:57:04-0500

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ALBERTO BUENO RAMON OSORIO FIR 20028058 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/09/2024 11:50:17-0500

.....

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno

SECRETARIO DE JURADO EVALUADOR

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: PINO ANCHANTE EDUARDO ORESTE FIR 44027232 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/10/2024 00:48:33-0500

.....

Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante

VOCAL DEL JURADO EVALUADOR

REPÚBLICA DEL PERÚ Firma Digital

Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 01/10/2024 08:08:34-0500

.....

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

ASESORA

DEDICATORIA

Lady Marilu Auris Casavilca

A Dios, a mi hijo, quien desde su nacimiento es el mejor ente motivador que impulsa mis actos hacia un futuro mejor, este es solo un escalón más de lo que en el futuro promete, en base a esfuerzos en los que mi mejor recompensa será que ese pequeño ser que nació de mí, se sienta orgulloso; asimismo esta tesis lo dedico a mis padres que nunca soltaron mi mano en todo mi proceso académico. Gracias.

Cynthia Lizet Poma Huamani

A mis padres. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la salud, la vida y los recursos intangibles para la elaboración del presente y trabajo.

A nuestros padres y familiares por su apoyo incondicional, en este proceso de titulación.

A los docentes, por compartir con nosotras sus conocimientos y que estos coadyuven a la elaboración del presente.

ÍNDICE

HOJA DE JURADOS iii
DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
LISTA DE TABLA viii
LISTA DE GRÁFICOS ix
RESUMEN 1
ABSTRACT 2
INTRODUCCIÓN 3
I. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA 4
1.1 Descripción De La Realidad Problemática 4
1.2 Formulación Del Problema 5
1.2.1 Problema General 5
1.2.2 Problemas Específicos 6
1.3 Objetivos 6
1.3.1 Objetivo General 6
1.3.2 Objetivos Específicos 6
1.4 Justificación 7
1.4.1 Justificación Teórica 7
1.4.2 Justificación Metodológica 7
1.4.3 Justificación Práctica 7
1.5 Delimitación de la investigación 7
1.5.1 Delimitación Teórica 7
1.5.2 Delimitación Temporal 9
1.5.3 Delimitación Espacial 9
II. MARCO TEORICO Y EMPIRICO 10
2.1 Marco Teórico 10
2.1.1 Motivación 10
2.1.2 Desarrollo Profesional 17
2.2 Antecedentes 24
A. Antecedentes Nacionales 24
B. Antecedentes internacionales 28
2.3 Definición de términos básicos 33
III. HIPOTESIS Y VARIABLES 35
3.1 Hipótesis 35
3.1.1 Hipótesis general 35
3.1.2 Hipótesis especificas 35
3.2 Definición Conceptual De Las Variables 36

3.2.1 Motivación 36
3.2.2 Desarrollo profesional 36
3.3 Operacionalización de variables 38
IV. DISEÑO METODOLOGICO 40
4.1. Tipo de Investigación: Básica 40
4.2 Enfoque de la investigación: 40
4.3. Diseño De Investigación: No Experimental 40
4.4. Método De Investigación: Deductivo 40
4.5. Población Y Muestra 40
4.6. Lugar De Estudio 41
4.7. Técnicas E Instrumentos Para La Recolección De Los Datos 41
4.8. Análisis Y Procesamiento De Datos 42
V. RESULTADOS 43
5.1 Resultados descriptivos 43
5.2 Resultados Inferenciales 47
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 52
VII. CONCLUSIONES 58
VIII. RECOMENDACIONES 60
IX. REFERENCIAS 62
X. ANEXO 73
Anexo 1: Matriz de consistencia 73
Anexo 2: Encuesta 75
Anexo 3: Validación de encuesta 76
anexo 3.1: Validación de experto 01 76
anexo 3.2: Validación de experto 02 77
anexo: 3.3 Validación de experto 03 78
Anexo 4: Prueba piloto 78
Anexo 5: Carta de información – población de estudio 85
Anexo 6: artículo científico 86
Anexo 7: Base de datos 93
Anexo 8: Evidencia de aplicación de encuesta 98
Anexo 9: Carta de autorización de investigación 99
Anexo 10: Constancia de Similitud de Turnitin 100
Anexo 11: Acta de sustentación 103
Anexo 12: Autorización de publicación en el repositorio instituciona 105

LISTA DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de variables 38
Tabla 2 Frecuencia de la variable motivación y sus dimensiones 43
Tabla 3. Frecuencia de la variable desarrollo profesional y sus dimensiones 44
Tabla 4 Pruebas de normalidad de las variables de estudios y sus dimensiones 46
Tabla 5 Grado de correlación y nivel de significación entre las variables motivación y desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. 47
Tabla 6 Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. 48
Tabla 7 Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. 49
Tabla 8 Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión autorrealización y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. 50

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 La pirámide de Maslow. 17
Gráfico 2 Motivación y sus dimensiones. 43
Gráfico 3 Desarrollo profesional y sus dimensiones. 44

RESUMEN

El trabajo de investigación planteó como objetivo general, demostrar si la motivación se relaciona con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete del periodo 2023; de tal forma que sea posible establecer el nivel de relación que existe entre las variables; con la finalidad de identificar los factores que impulsen al desarrollo profesional en los individuos.

Al respecto, el trabajo corresponde a un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, correlacional, de enfoque transversal; la cual se trabajó con una muestra total de 126 trabajadores. Para la cual se aplicó el instrumento: Cuestionario, el cual estaba compuesto por 19 preguntas en escala tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) que contenía información de las dimensiones de la motivación y desarrollo profesional, cuyos resultados se muestran de forma textual y gráfica.

Estableciendo como base los objetivos y las hipótesis formulados, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman para medir el grado de correlación de las variables de estudio. Los datos y resultados obtenidos fueron procesados, analizados e interpretados a través del programa estadístico SPSS versión 27, donde el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.864 representando esté una alta correlación positiva, con una significancia de 0,000, expresando, en conclusión, la existencia de un nivel de relación alto entre la motivación y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Palabras Claves: *Motivación, desarrollo profesional, gestión, trabajo en equipo, organización, remuneración, reconocimiento, autonomía, autorrealización.*

ABSTRACT

The general objective of the research work was to demonstrate whether motivation is related to the professional development of the administrative personnel of the Universidad Nacional de Cañete in the period 2023; in such a way that it is possible to establish the level of relationship that exists between the variables; with the purpose of identifying the factors that drive the professional development of the individuals.

In this regard, the work corresponds to a type of basic research, of non-experimental, correlational design, with a cross-sectional approach; which worked with a total sample of 126 workers. For which the instrument was applied: Questionnaire, which was composed of 19 questions on a Likert-type scale (never, almost never, sometimes, almost always, always) containing information on the dimensions of motivation and professional development, the results of which are shown textually and graphically.

Based on the objectives and hypotheses formulated, the Rho Spearman coefficient was used to measure the degree of correlation of the study variables. The data and results obtained were processed, analyzed and interpreted through the statistical program SPSS version 27, where the Spearman correlation coefficient was 0.864, representing a high positive correlation, with a significance of 0.000, expressing, in conclusion, the existence of a high level of relationship between motivation and the professional development of the administrative personnel of the National University of Cañete, 2023.

Key words: Motivation, professional development, management, teamwork, organization, remuneration, recognition, autonomy, self-realization.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es una puerta abierta a la reflexión acerca de, cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, periodo 2023.

La motivación es un término ampliamente abordado desde antaño y divisado desde distintas posturas. En esta investigación se realizó un recorrido teórico/conceptual del tema y se intenta determinar, a partir de tres dimensiones, cuales los factores que influyen en el desarrollo profesional del personal administrativo de la UNDC. Debido a que es importante conocer cuáles son los factores determinantes para que el personal se desarrolle de manera óptima en su puesto de trabajo y que ello sea reflejado en la calidad de servicio que brinda la universidad a la comunidad universitaria y externos.

El desarrollo profesional es entendido en esta investigación como la educación que tiene por objetivo ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad en el cargo.

Desde las organizaciones es fundamental estimular el entrenamiento permanente y las oportunidades de capacitación. Si bien el aprendizaje y la búsqueda de capacitación es responsabilidad de cada uno, en el ámbito laboral resulta de gran importancia que las organizaciones adopten el desarrollo profesional de su personal como una estrategia para el éxito.

Esta investigación resulta de gran importancia ya que aporta información a partir del cual se pueden desprender estrategias motivacionales a fin de mejorar el desarrollo del potencial del personal administrativo de la UNDC.

I. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1 Descripción De La Realidad Problemática

Hoy en día, uno desafíos que enfrentan las organizaciones a nivel mundial es el relacionado por su componente humano interno, Según una encuesta realizado por Gallup en 2019, de 3 300 millones de empleados en todo el mundo, el 87% de los millennials dicen que el desarrollo y el crecimiento en su trabajo son importantes para ellos. Además, el 59% de los empleados dicen que la posibilidad de progresar en su carrera es un factor clave en su motivación.

Villaroel, J (2014)Asimismo, Ey building a better working world, en su investigación Desafíos y tendencias para las empresas en Latinoamérica, sostiene que de 10 principales desafíos que enfrentan actualmente las empresas en Latinoamérica, dos están relacionadas con el objeto de la presente investigación: en el puesto 07 tenemos a la mejora de la experiencia del cliente y la calidad de servicio, lo que se relaciona con la Universidad Nacional de Cañete que es una universidad pública que orienta sus esfuerzos a formar profesionales de calidad, de esta manera podemos indicar que un pilar fundamental para su buen funcionamiento es el personal administrativo, puesto que son ellos la parte operativa que realizan las gestiones necesarias para que los estudiantes reciban educación en un ambiente adecuado, correctamente acondicionado, con equipos y mobiliarios correspondientes , asimismo en el puesto 08 tenemos a la gestión del talento, ello representa un desafío para las organizaciones a medida que los colaboradores buscan aspectos que van más allá de la compensación económica. La cultura, organización y experiencia del trabajador, en este tenor podemos indicar que la Universidad Nacional de Cañete no desarrolla de manera eficiente el desarrollo profesional, puesto hemos observado personal no comprometido con la entidad, personal que no está de acuerdo con su remuneración, personal estresado con la carga laboral, personal con deficiente manejo de emociones, entre otros.

(Cejas, P. 2007) En los últimos años en Latinoamérica las organizaciones se han caracterizado por aportar al crecimiento y desarrollo profesional de sus colaboradores, mediante planes formativos y motivacionales que aportan a la promoción de talento humano en las organizaciones.

En la actualidad las empresas peruanas que operan en las regiones del país pueden dar un salto importante en su crecimiento y desarrollo con capacitaciones y mejores herramientas para potenciar su desempeño en los sectores donde compiten. En la mesa redonda “Empresas y academia: un gran futuro para el Perú “, en el año 2023, realizada en la segunda jornada del mencionado foro organizado por la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), en la que los académicos y los empresarios señalaron que desde las universidades y compañías se debe apostar más por brindar especialización tanto a estudiantes de pregrado como a profesionales egresados. Asimismo, que hay empresas que apuestan por sus empleados, pero creo que debería ser a escalas más grandes. La apuesta del sector empresarial pasa por capacitar y retener el talento, pero se podría hacer de manera más masiva llegando a hacer una conexión con las instituciones académicas

Esta investigación nace a raíz de la identificación de la falta de compromiso, deficiente atención a los actores de la comunidad universitaria, desavenencia en las remuneraciones, desmotivación laboral e insuficiente aplicación de factores que impulsen el desarrollo profesional del personal administrativo que opera en la Universidad Nacional de Cañete.

1.2 Formulación Del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la motivación con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023?
- ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023?
- ¿Cómo se relaciona la autorrealización con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Conocer cómo se relaciona la motivación con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la universidad nacional de cañete, 2023.
- Conocer cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la universidad nacional de cañete, 2023.
- Identificar cómo se relaciona la autorrealización con el desarrollo profesional del personal administrativo de la universidad Nacional De Cañete,2023.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

La presente investigación es importante porque busca definir cómo la motivación se relaciona con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023, además de poder identificar los factores que influyen dentro de cada variable y que impiden que los planes se cumplan tal como se planifican.

1.4.2 Justificación Metodológica

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos pueden ser utilizados en otros estudios similares, principalmente en instituciones públicas. Específicamente la investigación se realizará utilizando un instrumento: para medir la correlación de ambas variables de estudio.

1.4.3 Justificación Práctica

El resultado final de la investigación determinará el nivel de relación entre la motivación y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023, así como aquellos factores dominantes entre dichas relaciones, para lograr que las entidades públicas puedan identificarlos y mejorar su productividad. Por cuanto, la presente investigación permitirá obtener grandes resultados en el ámbito de estudio, asimismo servirá de referencia para las investigaciones futuras que permitan entender los factores motivacionales que inciden en el desarrollo profesional del ser humano.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación Teórica

La **Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow,**

esta teoría fué desarrollada por Abraham Maslow (resumen de Simons, Irwin y Drinnien 1987), en el que estableció cinco niveles de necesidades básicas:

- **Necesidades fisiológicas:** son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- **Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo eslabón de necesidades dirigidas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.
- **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades acoge el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están dirigidas, a superar los sentimientos relacionados con la soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.
- **Necesidades de estima:** cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas

necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

- **Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad especifica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

Maslow ha establecido una jerarquía de cinco necesidades básicas. Sin embargo mas allá de estas necesidades, existen niveles mas altos de necesidades. Entre las que podemos encontrar a la compresncion, apreciación, estética y las necesidades puramente espirituales. En los niveles de las cinco necesidades básicas, la persona no siente la segunda necesidad hasta que se hayan satisfecho las demandas de la primera, ni la tercera hasta que se haya satisfecho la segunda, y así sucesivamente.

1.5.2 Delimitación Temporal

la presente investigación esta circunscrita al periodo 2023.

1.5.3 Delimitación Espacial

la presente investigación tiene como espacio de estudio la Provincia de Cañete, región Lima, Perú.

II. MARCO TEORICO Y EMPIRICO

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Motivación

A. Definición. Las definiciones a continuación descritas pertenece a la Motivación.

Chiavenato, I. (2009) señala que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano.

Herrera et al. (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento).

B. Dimensiones.

***Motivación Intrínseca*.** Según Ospina, R. (2010), sostiene que “la motivación intrínseca tiene su origen a partir del mismo individuo, está bajo su dominio y posee como objetivo la experimentación de la 32 autorrealización, para lograr alcanzar la meta, direccionado especialmente por la curiosidad y el descubrimiento de lo nuevo” (p.159).

***Motivación extrínseca*.** La motivación extrínseca es aquella que empuja al individuo a realizar una acción debido a una recompensa o factor externo; esta acción es generada desde el exterior. Los niveles asociados a la motivación extrínseca corresponden a las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia y amor, y de estimación. Por ejemplo, cuando ofrecen un bono a los empleados por lograr 16 el 100 % de su cuota de venta, se está accionando una motivación extrínseca, pese a que es parte del trabajo lograr las metas, pero ese incentivo genera en el individuo la fijación por lograrla (Maslow, 1943, citado en Soriano, 2001, pp. 3-5).

***Autorrealización*.** Valdés, C. (2005) se les conocen también como necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima. Entre estas pueden citarse la autonomía, la independencia y el autocontrol.

C. Indicadores.

- Satisfacción laboral: Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo, existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos. En efecto, y mientras que algunos autores como Fisher (2000) indican que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo.
- Autonomía: señala la autonomía como el sentido de la voluntad que proporciona al ser humano el poder de decidir libremente en virtud de sus capacidades. En ese sentido, define “la autonomía de la voluntad”, que hace referencia a la capacidad del hombre de

proveerse de reglas de manera voluntaria y no impuestas, viéndose condicionado por un fin y para sí mismo, permitiéndole establecerse en el medio, en tanto, esta capacidad del hombre de proveerse reglas equivale a una moralidad pura que se basa en el sentido de respeto y en la conciencia del deber (Sepúlveda, 2003).

- Confianza: Vives, M. (2015). define la confianza como la creencia que se tiene sobre la conducta de reciprocidad del otro, es decir, se espera que una persona realice algo por otro, igual o similar a lo que ella ha realizado por él.

- Recompensa: Para Mondy (2010) la retribución también denominada compensar, integra el conjunto de retribuciones otorgados al colaborador como pago de sus servicios. En tal sentido, para que se otorgue una recompensa debe haber permuta o intercambio entre trabajador y empresa, donde el primero recibe una retribución por parte de la organización a consecuencia del cumplimiento de sus funciones laborales (pp. 268-270).

- Remuneración: Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario.

- Competencia: Según la Real Academia Española, “competencia” deriva del latín “competentia” que significa pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. El término comparte dos verbos cuyo significado son totalmente distintos: competer y competir.

- Proactividad: Soto (s. f.), define a la proactividad como una actitud en la que una persona asume el control absoluto de su conducta de forma activa. Significa tomar la iniciativa, anticiparse a los hechos, ser responsable por lo que suceda y decidir en cada momento. La misma considera que una persona que es proactiva en el trabajo es capaz de reaccionar ante cualquier circunstancia.

- Autoestima: Máster Biblioteca práctica de comunicación (2002) han considerado que la autoestima alta hace referencia al conjunto de percepciones y actitudes positivas que tiene una persona de sí misma.

- Empatía: definió la empatía como un intento de comprender lo que pasa por la mente de los demás o, en otras palabras, como la construcción que uno mismo tiene que llevar a cabo sobre los estados mentales ajenos (Citados en Fernández-Pinto, et al. 2008).

D. Teorías.

La Teoría X y la Teoría Y – Mc Gregor

Mc Gregor, D. (1960) en su libro “El lado humano de las organizaciones”, identificó dos grupos de supuestos en el que expresa su visión de la naturaleza de los seres humanos.

La Teoría X- el punto de vista tradicional sobre la dirección y control, sostiene que:

- Los seres humanos promedio poseen una aversión intrínseca por el trabajo y lo evitarán cada vez que sea posible. Esta idea tiene raíces muy profundas, como el castigo de Adán y Eva por comer del fruto prohibido, fue el de ser expulsados del paraíso y condenados a un mundo en el que tenían que trabajar para vivir.

- Debido a esta tendencia humana a soslayar el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado para la realización de los objetivos.
- El ser humano promedio se inclina a que lo dirijan, quiere eludir responsabilidades, tienen relativamente poca ambición, y desea mas que nada su seguridad.

La Teoría Y – la integración de los objetivos individuales con los de la organización, plantea que:

- el uso de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso.
- El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios para producir esfuerzos dirigidos al cumplimiento de objetivos organizacionales. El individuo ejerce autodirección y autocontrol en favor de los objetivos con los que se compromete.
- El grado de compromiso con los objetivos está en ligado con el calibre de las recompensas asociadas con su cumplimiento.
- En las condiciones apropiadas, el ser humano ordinario aprende no solo a asumir responsabilidades, sino también a buscarlas.
- La capacidad de desenvolver un grado relativamente alto de imaginación, ingenio y creatividad en la resolución de problemas es amplia, no estrechamente, definida en la población.
- En las condiciones contemporáneas de la vida industrial las potencialidades intelectuales de los seres humanos se están usando solo de manera parcial.

De las definiciones anteriores, se puede visualizar que la teoría X es recia y pesimista, además que el control es fundamentalmente exógeno. En cambio, la teoría Y es flexible y optimista expresando especial importancia en la autodirección humana.

McGregor encontró algunas objeciones a su Teoría por tratarse de supuestos, es decir, deducciones intuitivas no basadas en investigaciones.

Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow

Esta teoría fué desarrollada por Abraham Maslow (resumen de Simons, Irwin y Drinnien 1987), en el que estableció cinco niveles de necesidades básicas:

- **Necesidades fisiológicas:** son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- **Necesidades de seguridad:** cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo eslabón de necesidades dirigidas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.
- **Necesidades de amor, afecto y pertenencia:** cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades acoge el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están dirigidas, a superar los sentimientos relacionados con la soledad y alienación. En la vida diaria, estas necesidades se presentan continuamente cuando el ser humano

muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o simplemente asistir a un club social.

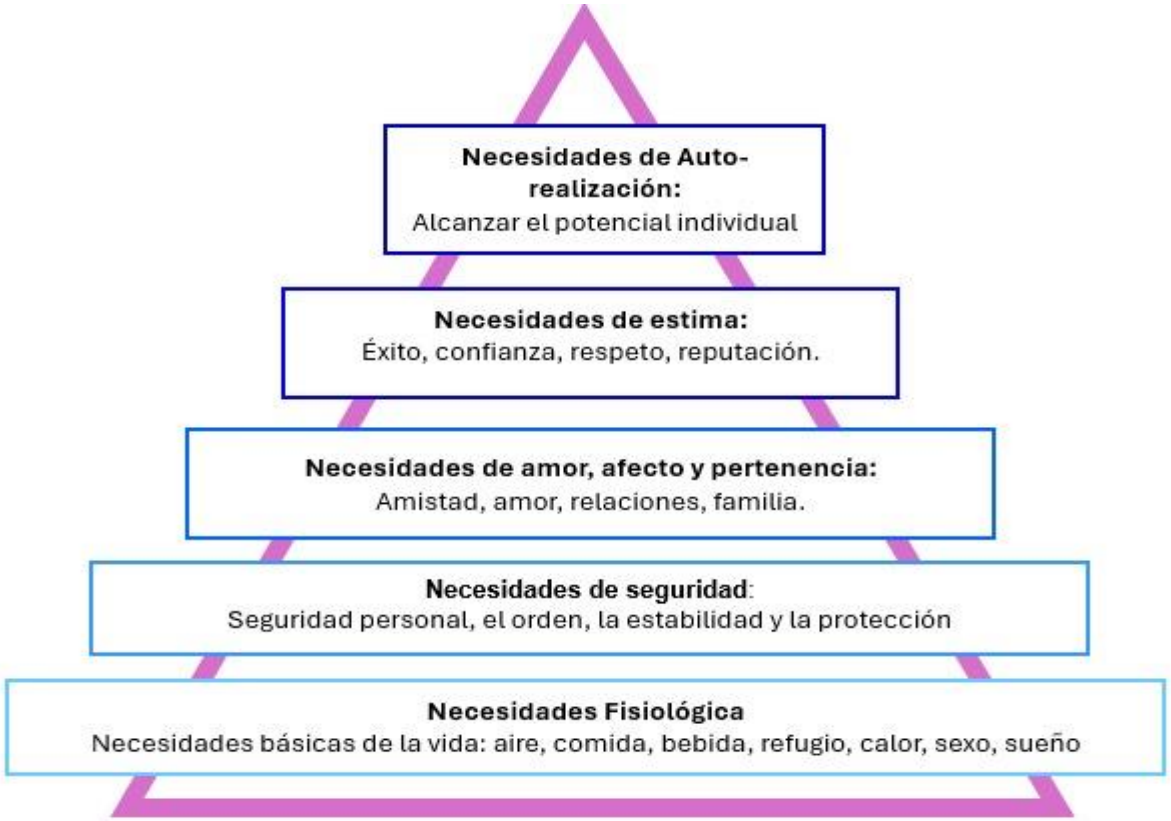
- **Necesidades de estima:** cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.
- **Necesidades de auto-realización:** son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad especifica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

  Maslow ha establecido una jerarquía de cinco necesidades básicas. Sin embargo mas allá de estas necesidades, existen niveles mas altos de necesidades. Entre las que podemos encontrar a la compresncion, apreciación, estética y las necesidades puramente espirituales. En los

niveles de las cinco necesidades básicas, la persona no siente la segunda necesidad hasta que se hayan satisfecho las demandas de la primera, ni la tercera hasta que se haya satisfecho la segunda, y así sucesivamente.

La figura 1, muestra la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow enmarcadas en forma de una pirámide:

Gráfico 1 La pirámide de Maslow.



Fuente: Adaptado de Chapman (2007).

2.1.2 Desarrollo Profesional

A. Definición. Lo descrito en las líneas siguientes son definiciones de desarrollo profesional.

Fernández, N. (2002), define el desarrollo profesional como un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la

formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo

Bravo, G. (2018). Lo define como el proceso continuo, que debe acompañar a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. Ese proceso tiene un claro referente que es el perfil de profesional que se suscriba.

B. Dimensiones.

Etapas. González, F. (1982) define de tres etapas fundamentales de la orientación profesional:

- La primera etapa: Comprende el desarrollo de intereses y capacidades básicas, la cual transcurre, fundamentalmente, durante la niñez y se caracteriza por el enfrentamiento del niño a una amplia y variada gama de conocimientos, experiencias y actividades, tanto en el hogar como en la escuela, que constituye posteriormente la base para la estructuración de los motivos profesionales. En esta etapa, fundamentalmente en las edades preescolar y primaria, la familia y la escuela desempeñan un importante papel.
- La segunda etapa: Comprende el desarrollo de motivos profesionales y procesos de elección profesional, esta se caracteriza por el estrechamiento o polarización del espectro de intereses y el desarrollo de motivos profesionales. El adolescente y el joven se plantean de forma más o menos mediata, la tarea de elección profesional y van concientizando la necesidad de esta. La familia, y fundamentalmente la escuela tiene un rol fundamental en este proceso.

- La tercera etapa: Reafirmación profesional, la cual se caracteriza por la consolidación de los motivos e intenciones profesionales en el proceso de estudio o preparación para el desempeño de la futura profesión y en la actividad laboral misma. En esta etapa juegan un importante papel, las influencias educativas en el seno del centro de estudio y los planes, programas, las actividades extracurriculares, el papel que desempeñan los maestros, tutores, entrenadores, las relaciones con el colectivo de trabajo.

Línea de carrera. Según Carranza, A. (2018), la línea de carrera es un proceso que define las prácticas de desarrollo de los colaboradores al interior de la organización. Al mismo tiempo, una de las cualidades más valoradas por los trabajadores a la hora de tomar un puesto.

Competencias, habilidades y condiciones laborales**.** Para León, K. (2006) Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral.

Según, Lucea, M. (2009) define Las habilidades y destrezas motrices básicas derivan de la realización de un esquema motor o de la combinación de varios de ellos y se consiguen a partir del trabajo de diferentes tareas lográndose una automatización con la repetición y la variación cuantitativa y cualitativa. Esta variación en cantidad y calidad de movimiento contribuye a la formación de una base motora en el individuo, que será mucho más amplia y rica cuanto mayor y variado sea el número de habilidades adquiridas. Estas habilidades tienen una estructura jerárquica: de simples conductas derivan a estructuras motrices cada vez más complejas y articuladas. Se puede afirmar como principio didáctico que cuanto más grande y rico es el repertorio de habilidades motrices básicas, más

diferenciadas están las habilidades específicas que se pueden desarrollar después correctamente.

C. Indicadores.

- Metas en común: En el centro de la teoría del establecimiento de metas se encuentra la idea de la acción con propósito. La gente elige las metas que se relacionan con la satisfacción de sus necesidades; la aspiración y la búsqueda de metas son parte central del proceso de la vida misma. La acción consciente y auto-dirigida es la responsable de casi todo lo que la gente hace; esta búsqueda incita el proceso motivacional (Mitchell, 1997).
- Perfeccionamiento: Burns, D. (1980) estableció el perfeccionismo como el establecimiento de estándares altos más allá del alcance o la razón de una persona. Los individuos identificados como perfeccionistas se esfuerzan excesivamente hacia metas imposibles y realizan una evaluación de sí mismos en función de su productividad y de sus logros. Al definir el perfeccionismo, Burns, D. (1980) también destaca su naturaleza contraproducente para la salud psíquica de los individuos y los aspectos cognitivos que componen el constructo. Se señala así, la importancia de un proceso de autoevaluación dependiente del éxito que caracteriza a las personas perfeccionistas.
- Cooperación: cooperar. Etimológicamente significa “actuar de manera conjunta con la finalidad de alcanzar un mismo fin”, lo que implica una coordinación de intereses a partir de la percepción de problemas comunes para los cuales no se posee una respuesta o no se cuenta con la capacidad suficiente para afrontarlo y/o resolverlos. No obstante, cooperar, también supone reciprocidad, deseos de dar y recibir, esfuerzo colectivo, crear oportunidades para todos los involucrados, así como distribuir

equitativamente los costes y beneficios en los que se incurre (Ayllón, 2007, p. 40).

- Mejora continua: Se entiende la política de mejorar constantemente y en forma gradual el producto, estandarizando los resultados de cada mejoría lograda. Esta política hace posible, partiendo de estándares establecidos y alcanzar niveles cada vez más elevados de calidad. (Gutiérrez, 2004, p.101)
- Sucesión de Puestos: Para poder establecer el plan de sucesión, la organización debe contar con perfiles de cargos por competencias. Dichos perfiles, deben comprender competencias organizacionales (comportamientos que la organización espera que se reflejen en cada uno de sus colaboradores), y, competencia técnicas (conocimientos - saber y destrezas – saber hacer), para el cumplimiento de funciones en un máximo nivel de rendimiento. Contar con estos insumos es estrictamente necesario para la determinación de sucesores (Moscoso,2007).
- Evaluación de desempeño: La evaluación de desempeño laboral es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos se valoran el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos (Iturralde,2011).
- Eficiencia: que la empresa logre una mayor rentabilidad al brindar productos o servicios que contengan mayor valor agregado, pero manteniendo el uso eficiente de sus recursos, con el fin de minimizar costos y así obtener una mayor ganancia por el precio pagado (Azabache & Desireé, 2016).

- Condiciones de trabajo: Chiavenato (2012) menciona que las condiciones de trabajo se refieren al lugar de trabajo donde el trabajador desarrolla labores también se debe considerar los alrededores que puede ponerlo sujeto a riesgos, las empresas deben evaluar el grado de adaptación del trabajador al ambiente de trabajo y al equipo.
- Eficacia: la eficacia se centra en el alcance y logro de resultados, mientras la eficiencia en la utilización de recursos (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997).

D. Teorías.

Teoría de las necesidades secundarias – McClelland

McClelland, D. (1973). Identifica tres necesidades básicas:

- **Necesidad de Poder:** Para ello el autor expone dos estilos, el estilo de poder personal, mismo que se da en personas que luchan por ser dominantes y despiertan mucha fidelidad en el personal y el otro estilo que brinda gran importancia al poder social o institucional, en este caso, no se busca conseguir sumisión a su persona sino un compromiso con la tarea. Así, en el estilo de poder personal la fidelidad se centra en el individuo, en el estilo de poder social, la fidelidad se centra en la organización y en la tarea. En el primer tipo, se busca influir en los demás, en el segundo tipo, se buscan puestos de influencia.
- **Necesidad de Afiliación:** Las personas que poseen necesidad de afiliación suelen disfrutar que se les tenga estimación y tienden a eludir situaciones que conlleven a ser rechazados, por procuran mantener buenas relaciones sociales, en la búsqueda de generar comprensión y proximidad con el otro.

Las personas con necesidad de afiliación procuran sobre todo llevarse bien con los demás y disfrutar de la compañía que éstas les ofrecen.

- **Necesidad de Logro:** Las personas con gran necesidad de logro poseen un potente deseo de éxito y un igualmente potente temor al fracaso. Suelen fijarse metas, en la tarea, de un riesgo y dificultad moderado, se esfuerzan por alcanzarlas y buscan obtener feedback sobre su desempeño a fin de recibir un reconocimiento por el éxito logrado. Esto hace que una intensa necesidad de logro se acompañe de un adecuado desempeño profesional.

Teoría de Porter y Lawer

Porter, L.; Lawer, E. (1968), Basado en la teoría de las expectativas, proponen un modelo de motivación esencialmente más completo. Según este modelo, el desempeño autentico en una labor, ya sea la ejecución de tareas o el cumplimiento de metas, está determinado por el esfuerzo invertido y por la capacidad de conocimientos y habilidad del individuo para realizar la labor y por su percepción de la tarea requerida (grado en que la persona comprende las metas, actividades requeridas y otros aspectos de la tarea).

El desempeño conduce a recompensas que producen satisfacción. Aquello que el individuo considere como recompensa justa a sus esfuerzos tendrá efecto en la satisfacción que derive de ella. De igual modo, el valor real de la recompensa se verá influido por la satisfacción. A modo de síntesis, la teoría plantea como conceptos centrales a considerar: Esfuerzo – Desempeño – Recompensa – Satisfacción

Este modelo no reduce el tema de la motivación a una cuestión de causa y efecto, sino que propone evaluar cuidadosamente las estructuras de recompensas de las organizaciones, una dirección por objetivos y una clara definición de funciones y responsabilidades de los puestos.

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes Nacionales

Echevarría et al. (2022). La motivación y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, estudio que se realizó con 50 colaboradores de la municipalidad, Se aplicó un cuestionario bajo la escala de Likert, se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo un $\propto$ =0,921, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 7) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad. Como parte de los resultados se concluye que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022, debido a que la correlación r Pearson (r= 0.478), con una significancia de p= 0.000 y demuestra una correlación directa y moderada, por lo tanto, podemos afirmar que cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la productividad laboral en la municipalidad distrital de Daniel Hernández De Pampas Tayacaja – 2022. El principal objetivo de la investigación era determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral lo cual se cumplió, esperando que este estudio pueda ser de utilidad a la municipalidad. Este resultado se relaciona con una de las necesidades de Maslow, la de autorrealización, donde nos manifiesta que el ser humano al estar motivado emplea su propio potencial y tiende a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida, siendo competente en las actividades que realiza.

Espinoza, M. y Galiano, D. (2024). Su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022. Siendo importante hay que considerar que, la motivación propia es un factor crucial en el rendimiento de un trabajador, además de la calidad de su desempeño dentro de la institución, por lo que cada institución se ve obligado a darle importancia. La metodología que se utilizó para esta investigación fue de alcance correlacional con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población siendo 124 trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. Con base en lo anterior se llegaron a los siguientes resultados: Acorde a la prueba Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.524, lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., 2022.

Piscoya, P. y Urpeque, A. (2022). Esta investigacion se realizó en la provincia de Ferreñafe departamento de Lambayeque en la Empresa Hiperbodega Precio Uno Ferreñafe - 2021, tuvo como objetivo general Determinar cómo la Motivación Laboral influye en la productividad de los colaboradores. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo una muestra de 47 colaboradores. Se obtuvo mediante Rho de Spearman la existencia de una correlación altamente significativa de r=0,820 entre ambas variables y sus dimensiones, con una Sig. bilateral 0,000. Finalmente se pudo concluir que los factores que influyen más en la productividad son las condiciones laborales que le ofrecen, la libertad de expresión y opinión, la oportunidad de hacer línea de carrera, la oportunidad de hacer desarrollo profesional y las recompensas e incentivos.

Huamani, C. (2023). El estudio planteó como objetivo central determinar como la motivación intrínseca se relacionaba con la productividad laboral en los 35 trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023, así como la relación entre las dimensiones conocimientos, logros y experiencias de la primera variable con el total de la variable productividad. Se empleó una metodología de tipo básico, cuantitativo y correlacional y se aplicaron los instrumentos El Cuestionario de la motivación intrínseca en el trabajo de 18 ítems y el Cuestionario de productividad laboral de 24 ítems. Este estudio concluyó que la motivación intrínseca presentó una relación positiva y de nivel medio con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023 al obtener un coeficiente de 0.532 y un valor de significancia menor de 0.001.

Paucar, A. (2023). En su trabajo de investigación se planteó como objetivo general de qué manera la motivación extrínseca influye en la productividad del personal en una empresa de servicios Surco 2023. Para lo cual se aplicó una metodología de tipo aplicada, diseño longitudinal con enfoque cuantitativo, su muestra estuvo conformada por 40 colaboradores que laboran en el área GER (Gestión especializada en recaudación). Se aplicó la técnica mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario Se utilizó la escala de tipo Likert para su respectiva medición. Se procesó los datos en el estadístico Spss 26, obteniendo resultados mediante la correlación de Rho Spearman de 0.413, lo que significa que existe relación positiva moderada entre ambas variables de estudio y su significancia de 0.008, es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con estos resultados nos concedió a reafirmar que existe relación significativa entre la variable Motivación extrínseca y Productividad del personal. Además, el hallazgo principal indicó que existe una correlación sustancial (0,676) entre las variables de productividad del personal y motivación extrínseca, lo que indica una relación directamente proporcional. Así, una correlación positiva en la productividad del personal se muestra por una correlación significativa con un

coeficiente de correlación, según el estudio realizado por el autor Moreno (2022)., ya que es importante para los colaboradores puedan ser productivos para la compañía, ya que según se ha verificado que si un colaborador se encuentra desmotivado afectara la productividad laboral considerablemente.

Yupanqui, L. (2023). Su investigación tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023; en su metodología el estudio fue aplicado, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra se conformó por 30 colaboradores. Para la recolección de datos se empleó el análisis exploratorio, evaluando las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral, simultáneamente, se usó el instrumento del cuestionario, Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS Vers-26, los datos fueron estructurados en cuadros sencillos de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Por último, se concluye que existe un grado de correlación fuerte de 0,676, por lo que se asegura una relación directamente proporcional entre las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral, a la par, se logró un Sig Bilateral de 0.00 que es inferior a 0.05, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y consiguiente a ello aceptamos la hipótesis alterna.

Retto, O. (2021). El presente estudio tuvo como objetivo diseñar una propuesta educativa transdisciplinaria que fortalece la relación profesor – alumno, orientada a potenciar la autorrealización de los estudiantes del quinto año de secundaria de Lambayeque. La investigación fue básica propositiva, no experimental y para medir el nivel actual de autorrealización, se aplicó un instrumento adaptado y validado por expertos, titulado Cuestionario de Autoconcepto y Realización Personal. La muestra estuvo conformada por 570 estudiantes de 50 instituciones educativas públicas y privadas de la región Lambayeque, seleccionados mediante muestreo no probabilístico accidental. Como resultado, se obtuvo que más del 50% de estudiantes tienen un nivel de

autorrealización bajo y medio, lo cual se expresa en la dificultad que tienen para el planeamiento y ejecución de su proyecto de vida. En conclusión, se diseñó una propuesta educativa virtual con material didáctico pertinente, de enfoque transversal y caracterizado por el aprendizaje activo, que involucraría al estudiante y al docente, de modo que el educador cumple un rol motivador en la formación de la autosatisfacción de los estudiantes, componente primordial en la actuación futura de los adolescentes en el campo familiar, social, laboral y cultural.

Paucar, M. (2020). La presente investigación se realizó con el objetivo de establecer si existe relación entre el desarrollo personal y profesional y el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública, Lima, 2020, la población estuvo conformada por 48 trabajadores por lo que se tomó como muestra al total de ellos por ser una población pequeña, configurándose la denominada muestra censal, por lo tanto, el muestreo es no probabilístico por conveniencia. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional - explicativo o denominado también causal, el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal, para el recojo de la información se aplicó como instrumento un cuestionario de 15 Ítems para cada variable, utilizándose la escala de Likert, los datos fueron procesados usando el software estadístico SPSS 21, el instrumento fue validado por juicio de expertos y la confiabilidad se otorgó a través del estadístico Alfa de Cronbach, que, para la variable desarrollo personal y profesional fue de 0.901 y para la variable desempeño laboral arrojó 0,869, lo cual indica que el instrumento diseñado tiene validez y es confiable su aplicación a la muestra definida en la investigación.

B. Antecedentes internacionales

Rivera, B. (2021). El objetivo de esta investigación se centra en identificar aquellos factores motivacionales que inciden en el desarrollo profesional académico, de los estudiantes y profesionales de postgrado de la Facultad de

Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. La metodología se desarrolló en una investigación no experimental, de tipo descriptivo, inductivo, hermenéutico e interpretativo, con un enfoque mixto utilizando como instrumentos la aplicación de un test psicométrico Motivacional - Laboral, y una entrevista mixta online. En cuanto a los resultados, dentro de los factores motivacionales, se pudo identificar aspectos endógenos y exógenos, los cuales influyen durante el proceso de la formación profesional. En efecto, se determinó que los factores que tienen mayor relevancia en la motivación son los exógenos enmarcados en el reconocimiento, satisfacción y estabilidad, con un puntaje de 68% en la escala valorativa.

Carrillo, E. (2022). El estudio desarrolló como tema central, la motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano, cuyo objetivo es analizar la incidencia de la motivación extrínseca en el rendimiento del talento humano del Gobierno Provincial de Tungurahua. Por lo tanto, se estudia si la recompensa y el rendimiento se relacionan significativamente; para lo cual, se utilizó un enfoque cuantitativo y un nivel no experimental. Desarrolla una investigación descriptiva por las explicaciones y teoría que detallan las variables de estudio y también ocupa una investigación correlacional por el análisis de correlación que mide el nivel de significancia entre las variables, además de una modalidad básica de carácter bibliográfica o documental por los antecedentes y la revisión teórica especializadas y un estudio de campo donde se recaba información del personal del Gobierno Provincial de Tungurahua, para ello se aplica una encuesta que ha sido validada a través del Alpha de Cronbach y juicio de expertos, los cuales recomiendan su ejecución por su practicidad y contenido que es de aporte para alcanzar las respuestas deseadas que contrasten con la realidad de la problemática identificada. Los resultados evidencian que existe motivación extrínseca, además del gusto por su trabajo, lo cual mantiene motivado al personal y contribuye al rendimiento de este; también se conoce, que no son motivados por

lo económico, saben que es necesario, pero tienen su sueldo y la satisfacción de un trabajo bien hecho.

Hernández, J. (2020). Reconocer la estrategia del kaizen como mecanismo para regular de manera armónica, posibles disparidades entre empleadores y empleados, analizando las circunstancias organizacionales de las empresas y las necesidades de los empleados, se estructura el presente escrito en consideración de indagar lo anterior bajo el fundamento de una dependencia mutua entre los actores referidos, ya que estos se encuentran supeditados al desarrollo y consolidación organizacional en función de la eficacia y los propósitos comunes que ambos deben tener. Por esto, se analiza el kaizen como filosofía organizacional, que funciona en pro de la mejora continua, donde esta se ve reflejada como el principio metodológico de trabajo; es decir, la manera en que las diferentes herramientas se pueden utilizar vinculando en ello el desarrollo del talento humano, mediante el conocimiento del individuo, la superación personal, haciendo referencia a la autorrealización y el sano desarrollo del mismo en el espacio laboral, organizacional, social y personal. Como metodología en el presente escrito se emplea una de tipo cualitativa, de revisión documental y análisis de información que se reflejan en el desarrollo del contenido, y adicional se realizan aportes desde la óptica del autor, abordando la manera en que se puede gestionar el desarrollo del talento humano en las organizaciones. El kaizen (buen- cambio) como un principio metodológico que orienta el accionar de los equipos de trabajo se puede considerar como herramienta de gestión del talento humano que incluye principios y fundamentos necesarios para llevar a los empleados a generar un cambio y encaminarlos a hacia un mejor estado y proceso de mejora continua, soportando al profesional que ejerce la gestión del talento humano, para que encuentre dentro de las premisas mencionadas, como la autodisciplina, autogestión, y superación personal, herramientas útiles, para influenciar al empleado o las personas y

encaminarlas hacia estos cambios y así llegar a un estado deseado de autorrealización, es allí cuando se puede dar un beneficio a nivel de la organización, cuando la mayoría de empleados son formados mediante este grupo de fundamentos.

Bohórquez et al. (2020). En el mundo actual las organizaciones deben tener como prioridad mantener al talento humano motivado, considerado que es el capital más importante por su aporte al brindar desarrollo y productividad. Este trabajo tuvo como objetivo principal el analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas; en cuanto a la metodología es un estudio probabilístico que utilizó un enfoque mixto y con un alcance de investigación descriptiva, la misma que permitió recopilar información y obtener como principales resultados el tener un 25% de trabajadores insatisfechos en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, así como un 35% insatisfechos en lo que respecta a la necesidad de poder y un 35% insatisfechos con la equidad organizacional; y finalmente establecer recomendaciones de motivación que permitan mejorar el desempeño laboral, logrando así el desarrollo personal y organizacional.

Pérez, J. (2022). En el ensayo se describió la personalidad, las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, sus tipos, subtipos, características, componentes, teorías, relación y efectos de las motivaciones en el ámbito laboral. El presente ensayo tiene como objetivo determinar la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral a través de la revisión bibliográfica, para mejorar la satisfacción y productividad laboral. Se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptiva en base a libros y artículos

científicos actuales sobre la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral. Los resultados indican que en la motivación intrínseca la persona realiza actividades porque le parecen atrayentes y agradables, y que las metas intrínsecas son la aportación a la sociedad, la afiliación, y el crecimiento individual, en cambio en la motivación extrínseca se busca recibir una recompensa al ejecutar actividades y que las metas extrínsecas son la gloria, el éxito económico, y el aspecto físico. Además, la motivación intrínseca y extrínseca se relacionan con el ámbito laboral mediante las metas y objetivos planteados, e influyen en el desempeño, productividad y satisfacción de la persona en el ámbito laboral. En conclusión, determina en su investigación que la Las personas pueden tener motivación intrínseca y extrínseca, ambas pueden llegar a reforzarse e incluso a reducir sus efectos dependiendo de la circunstancia en la que se encuentren. La motivación en el ámbito profesional es un mecanismo que otorga actividad, dirección, dinámica, motivación interna y externa, y estabilidad al comportamiento de las personas para alcanzar metas, objetivos y ejecutar actividades laborales de manera eficaz. La motivación intrínseca y extrínseca se relacionan con el ámbito laboral mediante las metas y objetivos planteados, la motivación interna y externa influyen en el desempeño, productividad y satisfacción de la persona en el ámbito laboral.

Zurita et al. (2020). La presente investigación pretende brindar un contexto más amplio de la motivación laboral y su incidencia con la productividad en las empresas, por lo que se proponen varias acciones que pretenden fortalecer el clima laboral dentro de las organizaciones. Ante lo expuesto, se plantea el siguiente objetivo general que busca proponer

estrategias de motivación laboral para la mejora de la productividad del personal, con el propósito de lograr un crecimiento económico, un ambiente laboral óptico y una motivación en los trabajadores de la empresa. La investigación se desarrolla con un enfoque mixto cuali-cuantitativo, y un alcance descriptivo-correlacional, en lo que respecta al desarrollo del proyecto se establecen aspectos teóricos de motivación y productividad laboral, que sirven como base fundamental y la relación existente entre los incentivos laborales mismos que son necesarios para el desarrollo de las variables establecidas, diagnosticar la situación actual que tienen las empresas en relación a la motivación laboral, identificar instrumentos aplicados en base a la motivación y productividad laboral que con el desarrollo de varias estrategias administrativas lograr un incremento del desempeño productivo en la organización.

2.3 Definición de términos básicos

- **Mindfulness:** La define como la conciencia que surge de prestar atención, de forma intencional, a la experiencia tal y como es en el momento presente, sin juzgarla, sin evaluarla y sin reaccionar a ella. (Baer, 2003)
- **Calidad de vida en el trabajo:** la CVT es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. (Casas, J. , Repullo, J. , Lorenzo, S. y Cañas, J., 2002)
- **Efectividad:** Se denomina efectividad a la capacidad o facultad para lograr un objetivo o fin deseado, que se han definido previamente, y para el cual se han desplegado acciones estratégicas para llegar a él (Trillini,2013).

- **Gestión:** Villamayor (1998) nos habla que la gestión es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que desearíamos que fueran adoptados de manera participativa y democrática. En esta línea, gestionar implica una articulación de procesos y resultados, y también de corresponsabilidad en la toma de decisiones.
- **Perfeccionamiento:** Son descritos como aquellos que se esfuerzan por alcanzar altos estándares y conservan la capacidad de sentirse satisfechos y autor realizados cuando sus objetivos se cumplen. Además, muestran flexibilidad en su búsqueda por el éxito y se permiten cometer errores menores en su trabajo (Lo & Abbott, 2013). 34
- **Ética:** Cortina. A (1994) en su libro “Ética de la Empresa” define que la ética es un tipo de saber que pretende orientar el accionar humano en todo el transcurso de su vida bajo el sentido racional, ello quiere decir, que las personas debemos premeditar y/o deliberar antes de tomar una decisión con el fin de optar por la elección más idónea. Dicho de otra forma, la ética se preocupa por conocer sobre cuál debe ser el fin de nuestro accionar, bajo que valores llegamos a dicho fin y si aquel carácter o modo de ser (Ethos) será un hábito o una virtud o un vicio.
- **Cooperación:** Se denomina el conjunto de acciones y esfuerzos que, juntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común. En este sentido, la cooperación es el resultado de una estrategia de trabajo conjunto que se vale de una serie de métodos para facilitar la consecución de un objetivo, como, por ejemplo, el trabajo en equipo, la distribución de responsabilidades, la delegación de tareas, las acciones coordinadas, etc (Coelho,2019).

- **Condición de Trabajo:** Cortes (2002) menciona que, “la condición de trabajo se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p. 37).
- **Toma De Decisiones Responsables:** Es un proceso mental en el cual se identifican las acciones o rutas que se habrán de tomar o seguir en la solución de un problema o en la consecución de un fin específico. Es tener libertad de elección, pues el discernimiento libre permite poner en juego los valores con los que nos identificamos y a partir de ello escogemos la mejor decisión (Mercado,2013).
- **Autonomía:** capacidad de elegir y de tomar decisiones personales que reflejen la propia identidad y los propios valores. La autonomía implica la capacidad de actuar en el mundo de manera que nos sea propia, sin la necesidad de la otra persona o grupo (Gonzalez,2024).

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.

3.1.2 Hipótesis especificas

- La motivación intrínseca se relaciona de manera relevante con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.

- La motivación extrínseca se asocia de manera relevante con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.
- La autorrealización se vincula de manera relevante con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023

3.2 Definición Conceptual De Las Variables:

3.2.1 Motivación

Chiavenato, I. (2009) sostiene que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano.

Para la Real Academia Española (RAE) el término motivación tiene tres acepciones: "1. f. Acción y efecto de motivar; 2. f. motivo (causa) y 3. f. Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona." De las mencionadas, la más amplia y desarrollada es la última que, en consonancia con su definición etimológica, la motivación tiene que ver con la acción. La diferencia está en qué provoca tal acción y si puede ser de origen externo o interno.

3.2.2 Desarrollo profesional

Jiménez, A. (2018) indica que el desarrollo profesional se origina como concepto desde la preparación profesional y comprende cada uno de los aspectos que generan progreso y perfeccionan a un recurso humano para alcanzar los objetivos establecidos en la organización. Siendo por méritos propios o mediante el apoyo de la empresa o entidad.

Corona, M. (2019) manifiesta que el desarrollo profesional refleja todo lo realizado y por realizarse para perfeccionar la vida profesional, ya sea consiguiendo una mejor colocación laboral o reforzando las habilidades personales. El desarrollo profesional requiere algunos elementos esenciales, para que funcione, como los relacionados, con la vocación elegida, la meta personal establecida y la disciplina con la que se esfuerza para conseguirla.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (X) **MOTIVACIÓN** NIVEL DE CALIFICACIÓN	a motivación es el resultado de la relación del individuo y el entorno en el que se desarrolla, lo que da arrija como resultado un conjunto de actividades que conducen a la obtención de un objetivo. Analizándolo desde las dimensiones intrínseca, extrínseca y autorrealización.	X1. Intrínseca	1.Satisfacción Laboral 2. Autonomía 3.Confianza	1. Su nivel de satisfacción laboral trabajando en la UNDC es bueno 2. su puesto laboral le brinda la independencia para tomar decisiones propias 3. la UNDC es un buen lugar para trabajar	1.Malo 2. Regular 3. Bueno
		X2. Extrínseca	4.Recompensa. 5.Remuneracion 6.Competencia	4. su puesto de trabajo está sujeto a incentivos 5. la remuneración que recibe por la labor que realiza es justa 6. su entorno laboral motiva su desarrollo profesional	
		X3. Autorrealización	7.Proactividad 8.Autoestima 9. Empatía	7. Su jefe inmediato toma en cuenta la implementación de ideas novedosas en su entorno laboral 8. Su entorno laboral es conflictivo 9. Su labor en el trabajo violenta sus principios morales	

VARIABLE (Y) **DESARROLLO PROFESIONAL** NIVEL DE CALIFICACIÓN	El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. Estudiada desde las dimensiones liderazgo profesional, socialización y responsabilidad	Y1. Etapas	10.metas en común 11. perfeccionamiento 12. cooperación	10. En la institución los colaboradores trabajan por un fin en común 11. La entidad promueve e impulsa su desarrollo profesional 12. Usted considera razonable los periodos en los que la institución realiza las capacitaciones 13. Considera que sus compañeros y usted trabajan por un objetivo compartido.	1.Malo 2. Regular 3. Bueno
		Y2. Línea de Carrera	13.mejora continua 14. sucesión de puestos 15. Evaluación de desempeño	14. Realizan retrospectiva (identificar oportunidades de corrección) en la entidad con la finalidad de potenciar la calidad y efectividad en el trabajo. 15. La institución les brinda oportunidades de ascenso. 16. Realizan evaluación de desempeño en mi centro de labores.	
		Y3. Competencias, Habilidades y Condiciones Laborales	16. Eficiencia 17.condiciones de trabajo 18. Eficacia	17. Cumple de manera oportuna con las actividades encomendadas. 18. Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables. 19. Considera que la institución le provee de los recursos materiales para cumplir con sus actividades laborales.	

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1. Tipo de Investigación: Básica

De acuerdo con el fin que se persigue: La investigación es de tipo básica, según Sampieri, R. (2004); es un proceso por el cual se busca el progreso científico acrecentando el conocimiento teórico y no dando demasiada importancia a sus aplicaciones prácticas, es decir se intenta conocer cuál es la relación de la motivación con el desarrollo profesional del personal administrativo de la UNDC.

4.2 Enfoque de la investigación:

El enfoque cuantitativo parte de una idea que progresivamente va acotándose, luego se establecen objetivos y preguntas de investigación. De estas preguntas se establecen hipótesis y se determinan variables, se plasma un plan para probarlas, se miden las variables, se analizan las mediciones obtenidas empleando métodos estadísticos y se arriba a un conjunto de conclusiones. Este enfoque aplica la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis es estadístico, con el objetivo de plasmar pautas de comportamiento y certificar las teorías. (Hernández et al, 2014).

4.3. Diseño De Investigación: No Experimental

Según Kerlinger, N. y Lee, B. (2002) nos dicen que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.

4.4. Método De Investigación: Deductivo

Según Behar, D. (2008). La esencia del método consiste en hacer uso de la verdad o falsedad del enunciado básico (a partir de su constatación empírica), para inferir la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba.

4.5. Población Y Muestra

Población

Según Tamayo, M. (1997) la población se define como el total de las personas a estudiar donde las unidades de población poseen características comunes y da origen a los datos de la investigación.

La población para esta investigación está conformada por un total de 126 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete. Información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la UNDC. Según CARTA N° 048-2024-UNDC/P/DGA/URRHH.

Muestra

Tamayo, M. (1997), sostiene que la muestra es el conjunto de personas que se toma del total de la población, para estudiar un fenómeno estadístico, en la presente investigación la muestra será el mismo número de la población.
Cienfuegos, A. (2016) Al respecto en el presente estudio la muestra es del tipo no probabilística censal pues se seleccionó la totalidad de la población, toda vez que ambas tiene la misma cantidad de integrantes, que son los 126 administrativos de la Universidad Nacional de Cañete.

Muestreo

Es de tipo no probabilístico, ya que, en este muestreo, la selección de unidades depende de la decisión del investigador, que resulta en muchas ocasiones decisiones subjetivas en lugar de hacer la selección al azar.

4.6. Lugar De Estudio

La presente investigación se desarrollará en la Universidad Nacional de Cañete.

4.7. Técnicas E Instrumentos Para La Recolección De Los Datos

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, las siguieses técnicas de recolección de datos que se han de emplear son:

La Encuesta: Según García, M. (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a

cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. A través de esta técnica, se va a obtener conocimiento detallado acerca del comportamiento de las variables, obteniendo la opinión que tiene un sector de la población, entorno a nuestro problema a investigar.

Instrumento: Según Sabino, C. (1992) es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

El principal instrumento para utilizar en la investigación es el Cuestionario; aquel conjunto de preguntas que nos ayudara a obtener los resultados que requiere la investigación.

Para el análisis respectivo de los datos se utilizará el programa SPSS y Microsoft Excel para la elaboración de las tablas de frecuencia y gráficos

4.8. Análisis Y Procesamiento De Datos

Para el procedimiento de datos se recopilará los resultados rescatados mediante el instrumento cuestionario en nuestras variables aplicado mediante las encuestas, los datos recopilados serán trasladadas a una base de datos en Excel, para luego ser analizadas y proceder a la contratación de hipótesis a través del análisis inferencial con el programa SPSS con la versión 27.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

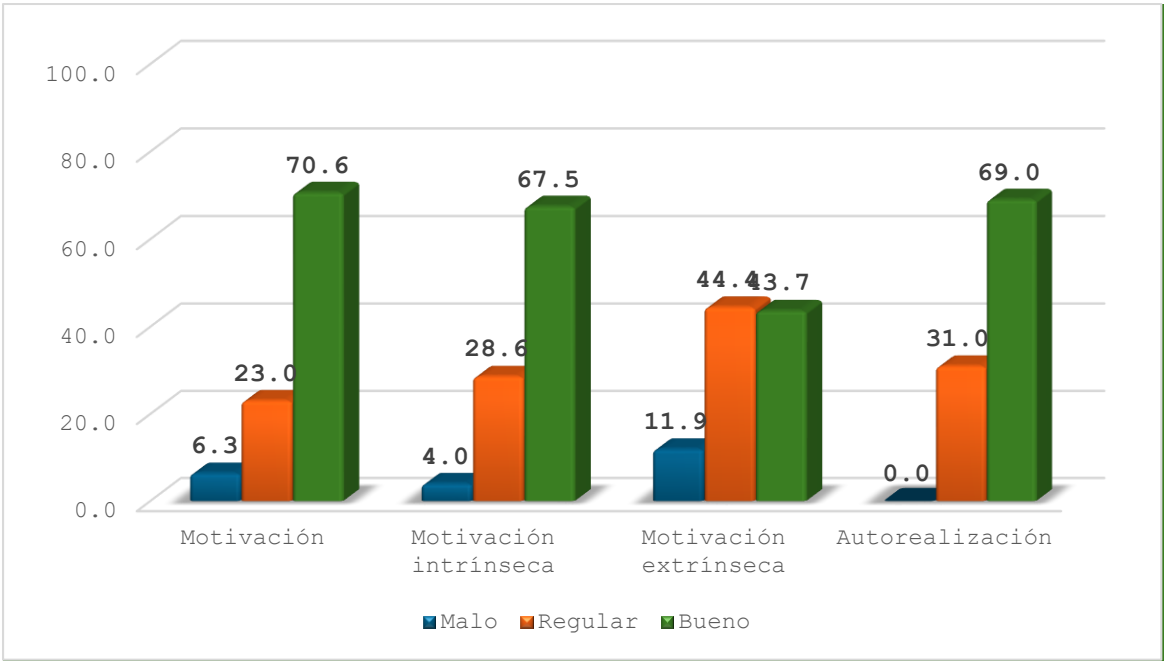
Descripción del análisis de los resultados se presenta de acuerdo a las dimensiones, mediante la representación de tablas, gráficos y finalmente la interpretación de los datos, que permite presentar claramente y con eficacia los resultados obtenidos.

Tabla 2 Frecuencia de la variable motivación y sus dimensiones

	Motivación		Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Autorrealización	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	8	6.3	5	4.0	15	11.9	0	0.0
Regular	29	23.0	36	28.6	56	44.4	39	31.0
Bueno	89	70.6	85	67.5	55	43.7	87	69.0
Total	126	100.0	126	100.0	126	100.0	126	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Gráfico 2 Motivación y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

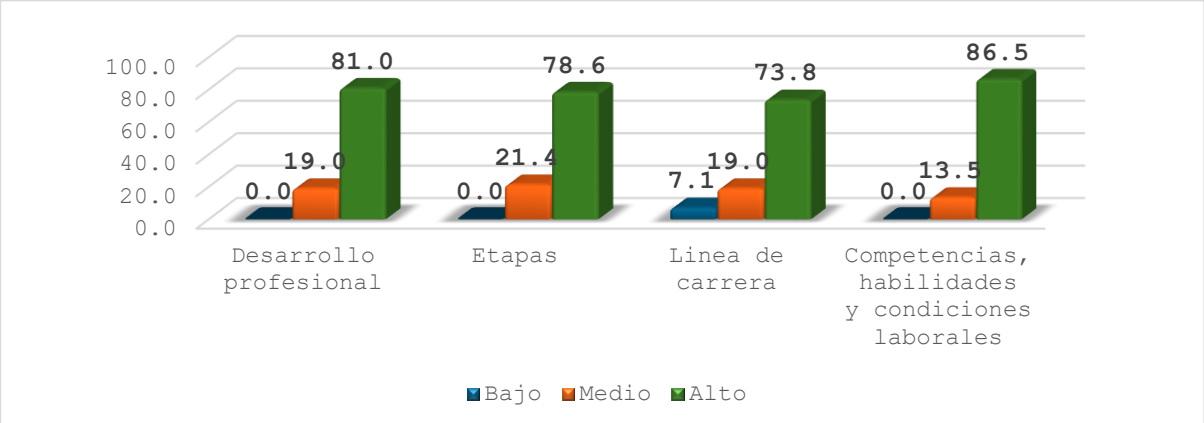
En la tabla 2 y Gráfico 2, se observa en la variable motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, el 70.6% evalúa bueno y el 6.3% malo. En cuanto a motivación intrínseca el 67.5% evalúa bueno y el 4.0% malo. Tomando en cuenta a la dimensión motivación extrínseca el 44.4% evalúa regular y el 11.9% malo. Y por último en la dimensión Autorrealización de personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023, el 69.0% evalúa bueno y el 0.0% nivel malo.

Tabla 3. Frecuencia de la variable desarrollo profesional y sus dimensiones

	Desarrollo profesional		Etapas		Línea de carrera		Competencias, habilidades y condiciones laborales	
	N	%	N	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	9	7.1	0	0.0
Medio	24	19.0	27	21.4	24	19.0	17	13.5
Alto	102	81.0	99	78.6	93	73.8	109	86.5
Total	126	100.0	126	100.0	126	100.0	126	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Gráfico 3 Desarrollo profesional y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 3 y Gráfico 3, se observa en la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, el 81.0% considera alto y no hubo presencia 0.0% de nivel bajo. En cuanto a la dimensión Etapas el 78.6% considera alto y no hubo presencia 0.0% de nivel bajo; en la dimensión línea de carrera el 73.8% considera alto y el 7.1% bajo; y por último, en la dimensión Competencias, habilidades y condiciones laborales el 86.5% considera alto y no hubo presencia 0.0% de nivel bajo.

4.2 Prueba de Normalidad

Para verificar si las variables provienen o no de una distribución normal, se realizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, este análisis se desarrolló por dimensión de cada variable.

Para las dimensiones se plantearon las siguientes hipótesis para demostrar su normalidad:

Ho: La variable tiene distribución normal.

H_1: La variable no tiene distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

Si $p < 0.05$, se rechaza la H_0.

Si $p > 0.05$, no se rechaza la H_0.

Se procedió con el tratamiento en el software SPSS, el cual nos indicó los siguientes valores:

Tabla 4 Pruebas de normalidad de las variables de estudios y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Motivación	0.431	126	0.000
Desarrollo profesional	0.495	126	0.000
Motivación intrínseca	0.417	126	0.000
Motivación extrínseca	0.280	126	0.000
Autorrealización	0.438	126	0.000
Etapas	0.484	126	0.000
Línea de carrera	0.447	126	0.000
Competencias, habilidades y condiciones laborales	0.518	126	0.000

De acuerdo con los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogorov - Smirnov, se observa en la tabla 4, tanto las variables motivación y desarrollo profesional como sus respectivas dimensiones tienen un valor p. menor al nivel de significancia (α=0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, los resultados obtenidos y al planteamiento de las hipótesis de investigación y la normalidad de las variables, se aplicará pruebas no paramétricas para poder medir la correlación de las variables.

Asimismo, la prueba estadística a utilizar es la Rho de Spearman o Correlación Rho de Spearman, el cual es un coeficiente de correlación lineal, que mide el grado de relación entre dos variables.

5.2 Resultados Inferenciales

Hipótesis general

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 5 Grado de correlación y nivel de significación entre las variables motivación y desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Motivación	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	0.864
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.864	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

Se observa en la tabla 5 que la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente con el desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,864 representando ésta una alta correlación positiva entre las variables, y valor p.=0,000

menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la motivación se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Hipótesis especifica 1

H0: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 6 Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Motivación intrínseca	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	0.751
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.751	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

Se observa en la tabla 6 que la motivación intrínseca del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente

con la variable desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,751 representando ésta una alta correlación positiva entre las variables, y valor p.=0,000 menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Hipótesis especifica 2

H0: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 7 Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Motivación extrínseca	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	0.753
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.753	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	

Se observa en la tabla 7 que la motivación extrínseca del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente con la variable desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,753 representando ésta una alta correlación positiva entre las variables, y valor p.=0,000 menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Hipótesis especifica 3

H0: La autorrealización no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La autorrealización se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 8 Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión autorrealización y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Autorrealización	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000	0.755
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.755	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

Se observa en la tabla 8 que la autorrealización del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente con la variable desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,755 representando ésta una alta correlación entre las variables, y valor p.=0,000 menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la autorrealización se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general

De acuerdo a los resultados obtenidos, en respuesta al objetivo general: demostrar si la motivación se relaciona con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023. Se evidenció la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. En la contrastación de la hipótesis general, se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre motivación y desarrollo profesional, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,509, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa; además se obtuvo un p_valor = 0,000 que es menor que 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis general que se planteó, la cual afirma que existe un alto grado de relación entre la motivación y el desarrollo profesional del personal administrativo de la UNDC. Estos resultados fueron contrastados con la investigación desarrollada por Echevarría et al. (2022) donde se analizó la influencia de la motivación y la productividad laboral, cuyo resultado fue la correlación directa y moderada. En el mismo sentido Piscoya, P. y Urpeque, A. (2022), concluyó que los factores que influyen más en la productividad son las condiciones laborales que le ofrecen, la libertad de expresión y opinión, la oportunidad de hacer línea de carrera, la oportunidad de hacer desarrollo profesional, las recompensas e incentivos. Así mismo Rivera, B. (2021), realizo una investigación centrada en identificar los factores motivacionales que inciden en el desarrollo profesional académico, el mismo que arrojó una mayor incidencia de los factores exógenos (reconocimiento, satisfacción y estabilidad).En este escenario se concuerda con la teoría formulada por Abraham Maslow (1943) la misma que sugiere que las personas están motivadas por cinco categorías básicas de

necesidades: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización, por lo que trabaja para satisfacerlas, en la medida que cubre moderadamente una necesidad, ello motiva a la consecución de otra ya sea de índole personal o profesional. Con la información obtenida podemos indicar que un personal que no esta motivado, no aprende, no produce, pierde calidad y competitividad; las personas no motivadas son serias aspirantes a la indefensión aprendida en un mundo laboral actual por cuanto a través del presente estudio se evidencio la importancia de la motivación en el desarrollo profesional, este último entendido como una unidad inseparable entre el desarrollo profesional y personal debido a su mutua influencia. Pues gracias a su incidencia permite que el ser humano siempre este en búsqueda para embarcarse en nuevos desafíos e ir a la vanguardia de un mundo laboral cambiante

Respecto al Objetivo Especifico 1

Para el objetivo específico 1, se planteó determinar cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023. En la contratación de la hipótesis específica 1, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre la motivación intrínseca y el desarrollo profesional, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,751, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa, además se obtuvo un p_valor = 0,000, el cuál es menor a 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula aceptándose la hipótesis específica 1. Afirmándose que existe un alto grado de relación entre la motivación intrínseca y el desarrollo profesional del personal administrativo de la UNDC. Este resultado es corroborado con el trabajo de Espinoza, M. y Galiano, D. (2024), QUE estudió la motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral cuyo resultado fue una correlación significativa considerable. En la misma línea

Huamani, C. (2023), estudio la motivación y su relación con la productividad laboral, este estudió determino la existencia de la relación positiva y de nivel medio con la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023 al obtener un coeficiente de 0.532 y un valor de significancia menor de 0.001. Asimismo, Pérez, J. (2022), esta investigación estudio los efectos de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral mismo que concluyó que la motivación en el ámbito profesional es un mecanismo que otorga actividad, dirección, dinámica, motivación interna y externa, y estabilidad al comportamiento de las personas para alcanzar metas. Del mismo modo en la teoría planteada se contrasta con la Teoría Y, planteada por Mc Gregor (1960), que nos habla de la integración de los objetivos individuales con los de la organización, asimismo entre sus propuestos encontramos que el control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios para producir esfuerzos dirigidos al cumplimiento de objetivos organizacionales sino que el individuo ejerce autodirección y autocontrol en favor de los objetivos con los que se compromete, asimismo dentro de un ámbito optimo el ser humano es capaz de asumir y buscar responsabilidades. Por lo anterior expuesto podemos señalar que la motivación intrínseca es el comportamiento impulsado por recompensas internas, que funciona como una de las claves del éxito de la trayectoria profesional del individuo que sabe canalizar su deseo de hacer un esfuerzo y conseguir mejorar su rendimiento, alcanzando los objetivos que se fijan en el plano profesional.

Respecto al Objetivo Específico 2

Para el objetivo específico 2, se planteó analizar cómo se relaciona la motivación extrínseca y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023 .En la contrastación de la hipótesis específica 2, se utilizó

la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre la motivación extrínseca y el desarrollo profesional, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,753, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa, además se obtuvo un p_valor = 0,000, el cuál es menor a 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis específica 2. Confirmando que existe un alto grado de relación entre la motivación extrínseca y el desarrollo profesional del personal administrativo de la UNDC. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Paucar, A. (2023) el hallazgo principal indicó que existe una correlación sustancial entre las variables de productividad del personal y motivación extrínseca, lo que indica que es importante para que los colaboradores puedan ser productivos para la compañía. Por otro lado, Yupanqui, L. (2023) investigo la relación entre motivación extrínseca y rendimiento laboral en el que demostró la presencia de un grado de correlación fuerte, adquiriendo un valor de 0,676, confirmando una relación directamente proporcional de las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral. Del mismo modo Carrillo, E. (2022), en su tesis concluyó de manera irrefutable, que la motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento del talento humano. En la misma línea los resultado obtenidos en la presente investigación lo podemos contrastar con la teoría de Porter y Lawer (1968), propone que las personas que realizan mejor el trabajo deben ser los que obtengan un mejor salario, al igual que la consecución de recompensas rápidas y frecuentes, haciendo énfasis en que debe existir un cierto grado de equidad entre los premios alcanzados; es decir, que el empleado sienta que son justas las recompensas adquiridas en cuanto a la comparación que hagan con las ganadas por los demás compañeros, según las habilidades, el conocimiento, el grado de responsabilidad, el esfuerzo y la eficiencia entre otras. Según los resultados obtenidos podemos asegurar que la motivación

extrínseca puede ser particularmente útil para estimular el desarrollo profesional, ya que estas contribuyen al cumplimiento de objetivos por medio de factores externos, como recompensas, remuneración, competencia, etc. que impulsan al individuo a adquirir nuevos aprendizajes, mejora continua y estructuración profesional, este último término entendido como un entorno centrado en el empleado para lograr una equidad interna y una competitividad externa óptima.

Respecto al Objetivo Específico 3

Para el objetivo específico 3, se planteó verificar como se relaciona la autorrealización y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023. En la contratación de la hipótesis específica 3, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre la autorrealización y el desarrollo profesional, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,755, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa, además se obtuvo un p_valor = 0,000, el cuál es menor a 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis específica 3. Afirmando que existe un alto grado de relación entre la autorrealización y el desarrollo profesional del personal administrativo de la UNDC. Estos resultados concuerdan con el trabajo de investigación realizado por Hernández, J. (2020), determinó que la mejora continua del individuo, la autorrealización, el cambio frente al estado actual, el reconocimiento de esa necesidad de mejora como estrategia alterna dentro de la gestión del talento humano, tienen un efecto directo en las empresas y se aconseja sean aplicadas con el fin de obtener mejores resultados organizacionales, Así dentro de este contexto tendremos mayor productividad, mayor satisfacción personal, personas más felices, que redundaran en mejores empleados, mejores organizaciones y por último una mejor sociedad. Por consiguiente los resultados obtenidos en la presente

investigación concuerdan con el estudio realizado por Echevarría et al. (2022) mismo que indicó que los resultados de su investigación, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral, se relacionan con la autorrealización, donde manifiesta que el ser humano al estar motivado emplea su propio potencial y tiende a desarrollarse frecuentemente a lo largo de su vida, para elevar su competencia laboral. En tal sentido los resultado obtenido en la presente investigación lo podemos contrastar con la Teoría de la Jerarquía de las necesidades planteada por Abraham Maslow (1943) en el que se estableció cinco necesidades básicas en cuyo nivel más elevado se encuentra la autorrealización definida como el proceso de desarrollo personal en el que el individuo se esfuerza por alcanzar su máximo potencial y satisfacción de la vida. Por lo expuesto previamente, podemos afirmar que es necesario que en la vida laboral de los trabajadores, existan agentes motivadores que generen bienestar, comodidad y satisfacción que permitan desarrollar al máximo el potencial del ser humano, esto coadyudará a que el individuo se desarrolle profesionalmente a niveles en los cuales éste considere sea su máximo nivel en según el contexto actual que atraviese.

VII. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general de la presente investigación, se determinó que la motivación se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023, Según los resultados obtenidos con la prueba de Spearman (p=0.000, r = 0.864), se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la motivación y el desarrollo profesional, lo que quiere decir que, a medida que mejore la motivación, ello se traducirá en una mejora en el desarrollo profesional en el ámbito laboral y personal, por lo que podemos indicar que cuando los empleados se sienten apoyados en su crecimiento y tienen oportunidades para desarrollar nuevas habilidades, se vuelven más comprometidos y productivos en su trabajo.
2. En relación con el objetivo específico 1, se determinó que la motivación intrínseca se relaciona con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023, Según los resultados obtenidos por la prueba de Spearman (p=0.000, r = 0.751), se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la motivación intrínseca y el desarrollo profesional; por lo que se puede indicar que, cuando el personal se siente cómodo, tiene metas claras, encuentra en si mismo la satisfacción , disfrute e interés en el desarrollo de sus actividades laborales y personales, aumenta el deseo de desarrollarse profesionalmente, adquirir nuevos conocimientos, asumir nuevos retos, etc. que permitan alcanzar el desarrollo del individuo y que éste se sienta satisfecho con sus logros.
3. Se estableció la relación entre la motivación extrínseca y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023. Según la prueba Rho de Spearman nos muestra una

correlación positiva de (0,753); así como también una significancia de 0,000 entre la motivación y el desarrollo profesional, es decir a medida que exista mayor motivación extrínseca en los individuos eso será el impulso en hacer la cosa bien con el fin de conseguir alguna recompensa además de cumplir objetivos tangibles tanto para el individuo en este caso el desarrollo profesional, como para la universidad Nacional de Cañete. Asimismo, los resultados coinciden con las investigaciones realizadas anteriormente las cuales fueron expuestas en los antecedentes como (Rivera Bateman 2021) quien determina que, el factor económico es considerado un componente significativo, donde las posibilidades reales de acceder a mejores oportunidades laborales es de los principales factores que motivan a los profesionales a desarrollarse académicamente.

4. Se logró determinar una relación significativa entre autorrealización y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023, ya que se confirmó por la prueba Rho de Spearman con (0.755), así como también una significancia de 0,000, es decir a mayor Autorrealización del individuo logras un mejor Desarrollo Profesional asimismo los resultados coinciden con las investigaciones realizadas anteriormente las cuales fueron expuestas en los antecedentes; como Hernández, J. (2020), determinó que la mejora continua del individuo, tienen un efecto directo en las empresas.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que la casa superior de estudios mejore su plan de desarrollo de personas a fin de que estas cumplan con su objetivo, que permitan que los colaboradores no tomen año tras año es mismo tema de capacitación, plante presupuestos ajustados al mercado actual a fin de que el personal administrativo acceda a capacitaciones de calidad; asimismo crear planes a través de los cuales los colaboradores interactúen entre sí, crear espacios de recreación e integración entre semanas a fin de afianzar lazos de confraternidad, todas estas a su vez orientadas a impulsar la motivación del personal y que ello se traduzca en un ambiente laboral satisfactorio, que motive a desarrollarse profesionalmente, asimismo que genere un programa de reconocimiento mensual para trabajadores según su desempeño laboral, medido de acuerdo a criterios institucionales.

Segunda: Se sugiere a la universidad Nacional de Cañete que a sus trabajadores se le proporcione de alguna manera libertad para tomar decisiones, tomar en cuenta su aporte para que de esta manera se sientan parte de la entidad; proporcionales capacitación, cursos o talleres de manera regular para que de esta manera tenga oportunidad al aprendizaje; reconocer sus logros, cuidar su bienestar físico y emocional, permitir flexibilidad de horarios. Todo ello conllevará a fomentar a que el individuo crezca de manera profesional y aumente su satisfacción laboral.

Tercera: Se recomienda que la Universidad Nacional de cañete pueda mejorar ciertos aspectos extrínsecos sobre el desarrollo profesional como ofrecer oportunidades de crecimiento dentro de la entidad, otorgar certificados de estudio, publicar logros en medios internos o externos así de esta manera los trabajadores

de la entidad se sientan motivados a crecer profesionalmente para de esta manera alcanzar objetivos comunes tanto de la entidad como personal.

Cuarta: Se sugiere a la Universidad Nacional de Cañete que ejecute programas que funcionen con agentes motivadores en la labor diaria de sus colaboradores, que generen bienestar en el lugar de trabajo, que los hagan sentirse bien consigo mismos y los hagan ser percibidos como trabajadores valiosos.

IX. REFERENCIAS

Acosta, H. (2020). El autoconcepto y la motivación de logro de los estudiantes de primero, segundo y tercer semestre de la carrera de psicopedagogía de la facultad de ciencias Humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato. [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]

https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31959

Ayllón, B. (2007). La Cooperación Internacional para el Desarrollo: fundamentos y justificaciones en la perspectiva de la Teoría de las Relaciones Internacionales. Carta Internacional, 2(2), 7-22.

Azabache, O., & Desireé, J. (2016). Mayor eficiencia operativa a mayor grado de implementación de herramientas lean en empresa de energía, Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2573/1/2017_Azabache_Mayor_eficiencia_op erativa_a_mayor.pdf

Behar, D. (2008). Introducción a la Metodología de la investigación en Rubeira (ed.), Metodología de la investigación. Editorial Shalom.

Bessant, J.; Caffyn, S.; Gallagher, M. (2001). An Evolutionary Model of Continuous Improvement Behaviour. Technovation, 21(2): 67-77. http://dx.doi.org/10.1016/S0166-4972(00)00023-7

Bohórquez et al. (2020). La Motivación Y El Desempeño Laboral: El Capital humano como Factor clave en una Organización. Ecuador. Universidad Península santa Elena

http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf

Bravo, G.(2018). Ética Laboral Y El Desarrollo Profesional En La Dirección Regional De Trabajo Y Promoción Del Empleo Junín -2017. Universidad Peruana Los Andes. [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes]

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/474/T037_70895405_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Burns, D. (1980). The perfectionists script for self-defeat. Psychology Today 2(8), 34-52.

Carranza, A. (2018, junio). Línea de carrera: oportunidad para el crecimiento y desarrollo profesional del talento humano. Info Capital Humano. https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/linea-de-carreraoportunidad-para-el-crecimiento-y-desarrollo-profesional-del-talento-humano/

Carrillo, E. (2022). Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37078/1/163%20GTH.pdf

Chapman A. (2007). Maslow's Hierarchy of Needs. Documento en línea recuperado el 15 abril de 201. www.businessballs.com/maslow.htm

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones, Segunda edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007) “Administración de Recursos Humanos”. 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia. 2007.

Chiavenato, I. (2012). Administración de Recursos Humanos. McgrawHill/Interamericana Editores, S.A.

Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015.

Coelho, F. (2019).Significado de Cooperación. Enciclopedia Significados. https://www.significados.com/cooperacion/

Corona, M. (2019). Qué es el desarrollo profesional y por qué es importante. Obtenido de https://www.yinius.es/blog/que-es-desarrollo-profesional/

Cortes, J. (2002). “Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales”, 3ª Ed.

https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/693?show=full

Cortina, A. & Orts, C. (1994). Etica de la empresa. Trotta.

https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/950d9057-0e14-4d1e-a01b-601eaf7b168d/content

Echevarría et al. (2022). La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022. [Tesis de maestria, Universidad Continental]

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MRHGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf

Espinoza, M. y Galiano, D. (2024). Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., en el año 2022.Cusco,Peru:Universdidad Andina del Cusco.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145938/Huamani_MCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández-Pinto, et al (2008) Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión. Anales de Psicología, 24 (diciembre) Recuperado http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711589012

Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J., (1997) Eficacia Organizacional. Madrid.

Gan, F. (2007). *Manual de recursos humanos.* Barcelona: UOC.

García, M. (1993). La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Madrid, España:Alianza Universidad.

González, G.(2024).Definición de Sucesión: Ejemplos, Que es, Autores. Recuperado de Ejemplosweb.de.

https://ejemplosweb.de/definicion-de-sucesion-ejemplos-que-es-autores/

Gutiérrez, Mario. Administrar para la Calidad. Conceptos Administrativos del control total de calidad. [En línea]. 2da Edición. México: Editorial Limusa S.A. 2004.en: https://books.google.com.pe/books?id=eVQShi8w2AUC&pg=PA19&dq=administracion+para+la+calidad+conceptos+administrativos+del+control+de+la+calidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjFxcjRnujdAhWRylkKHVlVCXgQ6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (6ta edición). Editorial Mc Graw Hill Educación.*

https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Hernández, Y.(2021). Motivación y rendimiento académico basado en la postura de Abraham Maslow.[Tesis de doctorado, República Bolivariana De Venezuela Universidad Pedagógica Experimental Libertad or instituto Pedagógico rural “Gervasio Rubio”]

https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/256/253

Hernández, S. Y Rodríguez. (2022). La Motivación y el Rendimiento académico en la Educación Primaria. [tesis de maestría, Universidad de la Laguna]

https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/28750/La%20motivacion%20y%20el%20rendimiento%20academico%20en%20la%20Educacion%20Primaria.pdf?sequence=1

Hernández, J. (2020). El talento humano, desde el enfoque de la autorrealización y la mejora continua. [tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]

https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37886/HernandezPachonJoseGregorio2020_Formato.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera et al. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación, N° 37/2. España.

https://rieoei.org/RIE/article/view/2885/3818

Huamani, C. (2023). Motivación intrínseca y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023.[tesis de licenciatura,Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145938/Huamani_MCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de ambato en el año 2010. Universidad Técnica De Ambato. Ecuador: Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf

Jiménez, A. (2018). Plan de desarrollo profesional y su importancia para las empresas. Revista Digital INESEM.

https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/plan-de-desarrolloprofesional-y-su-importancia-para-las-empresas/

Kail y Cavanaugh. (2011) Desarrollo Humano: una perspectiva del ciclo vital Ed. CENGAGE Learning, Quinta edición México.

https://issuu.com/cengagelatam/docs/kail_issuu

Kerlinger, N. y Lee, B. (2002) Investigación del comportamiento Métodos de Investigación en ciencias sociales. Editores S.A. de C.V. México

Lo, A. & Abbott, M. (2013). Review of the theoretical, and clinical status of adaptive and maladaptive perfectionism. Behaviour Change, 30(2), 96-116. https://www.researchgate.net/publication/258206639_Review_of_the_Theoretical_Empirical_and_Clinical_Status_of_Adaptive_and_Maladaptive_Perfectionism

Llopart, P. X. (1997): La gestión de los recursos humanos en base a competencias, Tesis Doctoral, Departamento de Economía y Organización de Empresas. UAB. https://www.tesisenred.net/handle/10803/1481

Martínez, M. (2019). Relación Entre Motivación Y Rendimiento Académico En Estudiantes De La Preparatoria Oficial Número 331, Zumpango, Edo. México. Universidad Autónoma del Estado de México. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/106128/10.+2019+tesis+Mario+motivacion.pdf?sequence=1

Máster Biblioteca Práctica de Comunicación. (2002). El desarrollo de la autoestima. En M. B. Comunicación, Autodominio (págs. 57-70). Barcelona, España: OCEANO.

McGregor, D. 1996“el lado humano de las organizaciones”, traducido de “ the human side of Enterprise” (1960), Colombia: D´Vinni Editorial.

https://idoc.pub/documents/el-lado-humano-de-las-organizaciones-douglas-mcgregorpdf-x4e6kmvw3yn3

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." American Psychologist, 28(1), 1–14.

https://doi.org/10.1037/h0034092

Mercado, R. (2013). La responsabilidad ética en la toma de decisiones dentro de las organizaciones. *Sincronía*, *núm.64*, pp. 1-12. https://www.redalyc.org/pdf/5138/513851570006.pdf

Mitchell, T. R. Matching motivational strategies with organizational contexts. In L.L. Cummings and B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*. Vol 19, 57-149. Greenwich, CT: JAI Press Inc. 1997.

Molina, H. (2000). Establecimiento De Metas, Comportamiento Y Desempeño. *Estudios Gerenciales. vol.16 no.75.* 2-99. http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos (11ª ed.). Pearson Educación. https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf

Paucar, A. (2023). Motivación extrínseca y productividad del personal en una empresa de servicios Surco 2023.Lima, Perú. [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/136569/Paucar_LA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paucar, M. (2020). Desarrollo Personal Y Profesional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Personal Administrativo De Una Institución Pública, Lima 2020. [tesus de licenciatura, Universidad Privada Telesup]

https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2709

Pérez, J. (2022). Influencia De La Motivación Intrínseca Y Extrínseca En El Ámbito Laboral. Machala, Ecuador. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Machala]

https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/18465

Perret, R. (2016). El secreto de la motivación. Zohe Ninasco. Mexico. https://studylib.es/doc/9136007/libro-el-secreto-de-la-motivacion--de-ricardo-perret

Piscoya, P. y Urpeque, A. (2022). La Motivación Laboral y su Influencia En La Productividad de los Colaboradores de la Empresa Hiperbodega Precio Uno, Ferreñafe 2021.Pimentel-Peru. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan] https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9943/Piscoya%20Ordo%c3%b1ez%20Piero%20%26%20Urpeque%20Marchena%20Arnold.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Porter, L.; Lawer, E. (1968). Manageral Attitudes and Performance" (Homewood, III; Richard, D. Irwin, 1968).

Managerial attitudes and performance : Porter, Lyman W : Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive

Pujol-Cols, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, 34(146), 3-18. https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809

Real Academia Española, (s.f.). Cultura. En Diccionario de la lengua española. https://dle.rae.es/

Retto, O. (2021). Propuesta Educativa Transdisciplinaria Para Potenciar La Autorrealización De Los Estudiantes Del Quinto Año De Secundaria - Lambayeque 2020. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo] https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3692/1/TM_RettoChavarryOlga.pdf

Real Academia Española, (s.f.). Cultura. En Diccionario de la lengua española. https://dle.rae.es/

Rivera, B. (2021). Factores motivacionales en el desarrollo profesional académico. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2320_RiveraOsorioBC.pdf

Rodríguez, J. (2005). *Desarrollo del factor humano.* Barcelona: UOC.

Sabino, C. (1992). EL PROCESO DE INVESTIGACION. Caracas: Ed. Panamericana.

https://www.unida.org.ar/Bibliografia/documentos/Transversal/EL_PROC_DE_INV/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION.htm

Sampieri, R. (2004). Metodologia de la investigacion . La Habana: Editorial Felix Valera.

Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf

Sarason, S. (1997, 2000). Psicología: fronteras de la conducta. México: Harla.

https://es.scribd.com/document/357282374/Psicologia-fronteras-de-la-conducta-capitulo-I-los-psicologos-sus-metodos-y-sus-perspectivas-pdf

Sepúlveda, M. (2003). Autonomía Moral: una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, 12(1), 27-35.

Simons, J., Irwin, D. & Drinnien, B. (1987). Maslow's Hierarchy of Needs from Psychology - The Search for Understanding. New York: West Publishing Company.

maslowshierarchyofneeds.pdf (memberclicks.net)

Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Proyecto social: Revista de Relaciones Laborales, (9), 163-184.

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932

Soto, B. (s. f.) ¿Qué es ser proactivo en el trabajo? Recuperado de: https://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/45367/que-es-serproactivo-en-el-trabajo/

Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A.

Universidad Tecmelio (2020) “Características que toda carrera en línea debe tener”. https://vive.tecmilenio.mx/blog/caracteristicas-toda-carrera-linea-debe-tenerimpulsar-desarrollo-profesional.

Moscoso, T. (2007) Plan de Sucesión para la empresa industrial TUCSON usando un Modelo de Competencias. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

Urquijo, J. (2013). La Administración de Sueldos y Salarios (3ª edición ed.). Caracas Venezuela.

Valdés, C. (2005). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/

Vasavada, S., Khalaf, M., Keihanian, T., Abidi, W., Jawaid, S., & Othman, M. (2023). endoscopic managment of subepithelial tumors (sets) using endoscopic dissection, endoscopic full thickness resection and submucosal tunneling: a single center north american experience. *gastrointestinal endoscopy*, *97*(6), ab351–ab352. https://doi.org/10.1016/j.gie.2023.04.587

Villaroel, J. D.-T. J. (2014). *“El Proceso de Motivación del Talento Humano y su influencia en el Desarrollo Profesional de los clientes internos en la Empresa Muebles Alan”.* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/7904

Vives, M. (2015). Confianza: propuesta de un modelo teórico sobre su génesis y consolidación. Bogotá: Universidad de la Salle.

Yupanqui, L. (2023).Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.Lima, Perú. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114328/Yupanqui_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zurita et al. (2020). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. Ciencias Técnicas y Aplicadas Artículo de Investigación, Vol 9(4),106-131.

https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576

X. ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

‘LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, EN EL PERIODO 2023

Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**Variables**	**Metodología**
¿Cómo se relaciona la motivación con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023?	Conocer cómo se relaciona la motivación con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.	La motivación se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.	**Variable X:** Motivación **Dimensiones:** **Motivación Intrínseca** - Satisfacción personal - Autonomía - Confianza **Motivación extrínseca** -Incentivos -Dinero -Competencia **Autorrealización** -Creatividad -Resolución de problemas -Moralidad **Variable Y:** Desarrollo Profesional **Dimensiones:** **Etapas** -Metas en común	**Enfoque de investigación:** cuantitativo. **Tipo De Investigación:** Básica. **Nivel De Investigación:** Correlacional. **Diseño de la Investigación:** No Experimental. **Población y muestra de Investigación:** Está conformada por 126 personales administrativos de la UNDC. **Técnica de Recolección de datos:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario.
Problemas Específicos	**Objetivos Específicos**	**Hipótesis Específica**		
¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la UNDC, 2023?	Analizar cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023	La motivación intrínseca se relaciona de manera relevante con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.		

¿Cómo se ralaciona la motivación extrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023?	Conocer cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023	La motivación extrínseca se asocia de manera relevante con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023	Perfeccionamiento -Cooperación **Línea de carrera** -Mejora continua Sucesión de puestos -Validación **Competencias, habilidades y condiciones laborales** -Ética -Condiciones de trabajo -Toma de decisiones Responsables
¿Cómo se vincula la autorrealización con el desarrollo profesional del personal del administrativo de la Universidad Nacional de Cañete?	Identificar cómo se relaciona la autorrealización con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023	La autorrealización se vincula de manera relevante con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023.	

Anexo 2: Encuesta

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, sobre la motivación y el desarrollo profesional, 2023, para desarrollar un proyecto de investigación.

Instrucciones:

- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y responda con total honestidad, marcando con una (X) en el recuadro que corresponda, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

  1= Nunca **2**= Casi Nunca **3**= A veces **4**= Casi Siempre **5**= Siempre

		VALORIZACION				
N°	MOTIVACION					
	INTRINSECA	1	2	3	4	5
1	Su puesto de trabajo actual cumple con sus expectativas.					
2	Su trabajo le concede la autonomía para organizar su tiempo de acuerdo con sus labores.					
3	Usted se siente pieza importante de su equipo de trabajo.					
	MOTIVACION EXTRINSECA					
4	La institución reconoce sus logros					
5	El sueldo que percibe es justo por las labores que realiza.					
6	Su jefe se interesa por el éxito y crecimiento de sus empleados					
	AUTOREALIZACION					
7	Su entorno laboral lo motiva a asumir nuevos retos.					
8	Se siente capaz de asumir nuevas responsabilidades laborales en su puesto de trabajo					
9	Usted colabora con las actividades laborales de sus compañeros, si se lo solicitan, aun si fuera un personal nuevo.					
	DESARROLLO PROFESIONAL					
	ETAPAS					
10	Se siente comprometido con el desarrollo de la institución.					
11	La entidad promueve e impulsa su desarrollo profesional.					
12	Usted considera razonable los periodos en los que la institución realiza las capacitaciones					
13	Considera que sus compañeros y usted trabajan por un objetivo compartido.					
	LINEA DE CARRERA					
14	Realizan retrospectiva (identificar oportunidades de corrección) en la entidad con la finalidad de potenciar la calidad y efectividad en el trabajo.					
15	La institución le brinda oportunidades de ascenso.					
16	Realizan evaluación de desempeño en su centro de labores.					
	COMPETENCIAS, HABILIDADES Y CONDICIONES LABORALES					
17	Cumple de manera oportuna con las actividades encomendadas.					
18	Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables.					
19	Considera que la institución le provee de los recursos materiales para cumplir con sus actividades laborales.					

Anexo 3: Validación de encuesta

anexo 3.1: Validación de experto 01

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

N°	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Etapas	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Se siente comprometido con el desarrollo de la institución.	X		X		X		
2	La entidad promueve e impulsa su desarrollo profesional.	X		X		X		
3	Usted considera razonable los periodos en los que la institución realiza las capacitaciones	X		X		X		
	Considera que sus compañeros y usted trabajan por un objetivo compartido.	X		X		X		
	Dimensión 2: Línea de Carrera	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Realizan retrospectiva (identificar oportunidades de corrección) en la entidad con la finalidad de potenciar la calidad y efectividad en el trabajo.	X		X		X		
5	La institución le brinda oportunidades de ascenso.	X		X		X		
6	Realizan evaluación de desempeño en su centro de labores.	X		X		X		
	Dimensión 3: competencias, Habilidades y condiciones laborales.	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Cumple de manera oportuna con las actividades encomendadas.	X		X		X		
8	Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables	X		X		X		
9	Considera que la institución le provee de los recursos materiales para cumplir con sus actividades laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes

Especialidad del validador: Administrador

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

Cañete, 07 de julio del 2024

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: OCHOA PAREDES Filiberto Fernando FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/07/2024 14:34:35-0500

Firma del experto Informante

anexo 3.2: Validación de experto 02

Titulo de tesis: "La motivación y el desarrollo profesional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, en el periodo 2023"

Autor (es): Br. Auris Casavilca Lady Marilú

Br. Poma Huamani Cynthia Lizet

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Motivación intrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Su puesto de trabajo actual cumple con sus expectativas.	X		X		X		
2	Su trabajo le concede la autonomía para organizar su tiempo de acuerdo con sus labores.	X		X		X		
3	Usted se siente pieza importante de su equipo de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	La institución reconoce sus logros	X		X		X		
5	El sueldo que percibe es justo por las labores que realiza.	X		X		X		
6	Su jefe se interesa por el éxito y crecimiento de sus empleados	X		X		X		
	Dimensión 3: Autorrealización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Su entorno laboral lo motiva a asumir nuevos retos.	X		X		X		
8	Se siente capaz de asumir nuevas responsabilidades laborales en su puesto de trabajo.	X		X		X		
9	Usted colabora con las actividades laborales de sus compañeros, si se lo solicitan, aun si fuera un personal nuevo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yelka Martina López Cuadra

Especialidad del validador: Doctora en Ciencias de la Educación

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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



Cañete, 07 de julio del 2024

Firma del experto Informante

anexo: 3.3 Validación de experto 03

Titulo de tesis: "La motivación y el desarrollo profesional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, en el periodo 2023"

Autor (es): Br. Auris Casavilca Lady Marilú

Br. Poma Huamani Cynthia Lizet

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

N°	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Motivación intrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Su puesto de trabajo actual cumple con sus expectativas.	X		X		X		
2	Su trabajo le concede la autonomía para organizar su tiempo de acuerdo con sus labores.	X		X		X		
3	Usted se siente pieza importante de su equipo de trabajo.	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	La institución reconoce sus logros	X		X		X		
5	El sueldo que percibe es justo por las labores que realiza.	X		X		X		
6	Su jefe se interesa por el éxito y crecimiento de sus empleados	X		X		X		
	Dimensión 3: Autorrealización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Su entorno laboral lo motiva a asumir nuevos retos.	X		X		X		
8	Se siente capaz de asumir nuevas responsabilidades laborales en su puesto de trabajo.	X		X		X		
9	Usted colabora con las actividades laborales de sus compañeros, si se lo solicitan, aun si fuera un personal nuevo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Benjamin David Carril Verastegui

Especialidad del validador: Maestro en Gerencia de Operaciones

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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



Cañete, 07 de julio del 2024

Firma del experto Informante

Anexo 4: Prueba piloto

ANALISIS DE FIABILIDAD: VARIABLE 01 - MOTIVACION

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL CUMPLE CON SUS ESPECTATIVAS	32,4902	21,455	,499	,814
SU TRABAJO LE CONCEDE LA AUTONOMIA PARA ORGANIZAR SU TIEMPO DE ACUERDO CON SU LABORES	32,6667	21,667	,491	,815
USTED SE SIENTE PÍEZA IMPORTANTE DE SU EQUIPO DE TRABAJO	32,3725	21,998	,465	,818
LA INSTITUCION RECONOCE SUS LOGROS	33,2157	18,693	,634	,798
EL SUELDO QUE PERCIBE ES JUSTO POR LAS LABORES QUE REALIZA	33,2745	19,403	,476	,824
SU JEFE SE INTERESA POR EL EXITO Y CRECIMINETO DE SU EMPLEADO S	32,4314	19,490	,636	,798
SU ENTORNO LABORAL LO MOTIVA A ASUMIR RETOS	32,5098	18,295	,693	,789

SE SIENTE CAPAZ DE ASUMIR NUEVAS RESPONSABILIDADES LABORALES EN SU PUESTO DE TRABAJO	32,1373	21,761	,613	,807
USTED COLABORA CON LAS ACTIVIDADES LABORALES DE SUS COMPAÑEROS, SI SE LO SOLICITAN , AUN SI FUERA PERSONAL NUEVO	31,9216	23,474	,393	,826

ANALISIS DE FIABILIDAD: DIMENSION 02 - DESARROLLO PROFESIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SE SIENTE COMPROMETIDO CON EL DESARROLLO DE LA INSTITUCION	36,0000	31,640	,546	,769
LA ENTIDAD PROMUEVE E IMPULSA A SU DESARROLLO PROFESIONAL	36,6275	27,518	,688	,743

USTED CONSIDERA RAZONABLE LOS PERIODOS EN LOS QUE SE REALIZAN LAS CAPACITACIONES	36,7647	30,904	,477	,772
CONSIDERA QUE SUS COMPAÑEROS Y USTED TRABAJAN POR UN OBJETIVO COMPARTIDOI	36,3333	30,107	,541	,765
REALIZAN RETROESPECTIVA EN LA ENTIDAD CON LA FINALIDAD DE POTENCIAR LA CALIDAD Y EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO	36,4314	30,850	,596	,763
LA INSTITUCION LES BRINDA OPORTUNIDAD DE ASCENSO	37,2157	27,693	,602	,754
REALIZAN EVALUACION DE DESMPEÑO EN SU CENTRO DE LABORES	36,4314	29,490	,448	,775
CUMPLE DE MANERA OPORTUNA CON LAS ACTIVIDADES ENCOMENDADAS	35,6471	33,033	,056	,850
LAS CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO (ILUMINACION,CLIMATIZACION, RUIDO,ETC.) ME PARECEN AGRADABLES	36,5294	31,094	,510	,770

CONSIDERA QUE LA INSTITUCION LE PROVEE DE RECURSOS MATERIALES PARA CUMPLIR CON SUS ACTIVIDADES LABORALES	36,4314	29,810	,591	,760

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL CUMPLE CON SUS ESPECTATIVAS	,292	51	,000	,767	51	,000
SU TRABAJO LE CONCEDE LA AUTONOMIA PARA ORGANIZAR SU TIEMPO DE ACUERDO CON SU LABORES	,266	51	,000	,838	51	,000
USTED SE SIENTE PÍEZA IMPORTANTE DE SU EQUIPO DE TRABAJO	,262	51	,000	,787	51	,000
LA INSTITUCION RECONOCE SUS LOGROS	,220	51	,000	,898	51	,000
EL SUELDO QUE PERCIBE ES JUSTO POR LAS LABORES QUE REALIZA	,260	51	,000	,886	51	,000
SU JEFE SE INTERESA POR EL EXITO Y CRECIMINETO DE SU EMPLEADO S	,275	51	,000	,789	51	,000
SU ENTORNO LABORAL LO MOTIVA A ASUMIR RETOS	,259	51	,000	,757	51	,000

SE SIENTE CAPAZ DE ASUMIR NUEVAS RESPONSABILIDADES LABORALES EN SU PUESTO DE TRABAJO	,346	51	,000	,719	51	,000
USTED COLABORA CON LAS ACTIVIDADES LABORALES DE SUS COMPAÑEROS, SI SE LO SOLICITAN , AUN SI FUERA PERSONAL NUEVO	,447	51	,000	,592	51	,000
SE SIENTE COMPROMETIDO CON EL DESARROLLO DE LA INSTITUCION	,374	51	,000	,698	51	,000
LA ENTIDAD PROMUEVE E IMPULSA A SU DESARROLLO PROFESIONAL	,217	51	,000	,855	51	,000
USTED CONSIDERA RAZONABLE LOS PERIODOS EN LOS QUE SE REALIZAN LAS CAPACITACIONES	,242	51	,000	,857	51	,000
CONSIDERA QUE SUS COMPAÑEROS Y USTED TRABAJAN POR UN OBJETIVO COMPARTIDOI	,256	51	,000	,793	51	,000
REALIZAN RETROESPECTIVA EN LA ENTIDAD CON LA FINALIDAD DE POTENCIAR LA CALIDAD Y EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO	,253	51	,000	,833	51	,000
LA INSTITUCION LES BRINDA OPORTUNIDAD DE ASCENSO	,282	51	,000	,834	51	,000

REALIZAN EVALUACION DE DESMPEÑO EN SU CENTRO DE LABORES	,244	51	,000	,760	51	,000
CUMPLE DE MANERA OPORTUNA CON LAS ACTIVIDADES ENCOMENDADAS	,440	51	,000	,364	51	,000
LAS CONDICIONES FISICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO (ILUMINACION,CLIMATIZACION, RUIDO,ETC.) ME PARECEN AGRADABLES	,244	51	,000	,852	51	,000
CONSIDERA QUE LA INSTITUCION LE PROVEE DE RECURSOS MATERIALES PARA CUMPLIR CON SUS ACTIVIDADES LABORALES	,224	51	,000	,835	51	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 5: Carta de información – población de estudio

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
Ley de Creación N° 29488
UNIDA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

San Vicente de Cañete, 05 de junio de 2024.

CARTA N° 048-2024-UNDC/P/DGA/URRHH

Señor (a)
BACH. LADY MARILU AURIS CASAVILCA
Correo electrónico: auriscasavilca20@gmail.com
Presente. -

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN DE CANTIDAD DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNDC

REF. : FUT (30/05/2024)

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita remitir la cantidad de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cañete; en ese sentido, se manifiesta que a la fecha se cuenta con ***126 personal administrativo bajo el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS.***

Asimismo, hacer de conocimiento que la Unidad de Recursos Humanos no registra información de personal contratado bajo la modalidad locación de servicios; en ese sentido, se sugiere solicitar dicha información a la Unidad de Abastecimiento.

Sin otro particular, me despido de usted expresándole mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

FIRMADO DIGITALMENTE

LIC. EDWIN SANTIAGO IVANCOVICH GAMERO
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

EIG/vap
C.c.
Archivo

Firmado digitalmente por: IVANCOVICH GAMERO Edwin Santiago
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/06/2024 17:14:23-0500

Anexo 6: artículo científico

los colaboradores se siente entusiasmado por el futuro de las organizaciones en las que trabajan, cifra a través del cual podemos observar la falta de motivación laboral dentro de una empresa. Asimismo, el Perú ha sido uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 20% anualmente.

Tal es así que se plantea como problema general Cómo se relaciona la motivación con el desarrollo profesional, para lo cual se disgregó la variable motivación en tres dimensiones: Motivación intrinseca, definida por Reeve (1994) es aquella que trae,pone,ejecuta y activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece, es decir, que no depende del exterior y el individuo la pone en marcha cuando lo considere oportuno; motivacion extrinseca, definida Tambien por Reeve(1994) es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación y autorrealización, definida por Maslow(1943) como el logro máximo de las satisfacciones de las necesidades humanas. Es el desarrollo del potencial humano, aceptación de sí mismo, de fortalecer la espiritualidad, los conocimientos, las buenas relaciones interpersonales y vivir bajo el concepto de la Felicidad. La relación entre las variables de estudio abordado en la presente investigacion no ha sido investigada en los últimos cinco años, en el ámbito nacional e internacional, sin embargo se han logrado encontrar investigaciones anteriores, que reflejan una correlación significativa entre ambas, por lo cual para cumplir con los objetivos planteados, se ha tomado como referencia lose estudios relacionados con variables que componen el proceso, tal es así como la investigación realizada por Echevarría et al. (2022). sobre la motivación y la productividad laboral, mismo que concluyó que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral y demuestra una correlación directa y moderada, lo que indica que cuando la motivación aumenta significativamente aumenta la productividad laboral. El principal objetivo de la investigación era determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. Este resultado se relaciona con una de las necesidades de Maslow, la de autorrealización, donde nos manifiesta que el ser humano al estar motivado emplea su propio potencial y tiende a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida, siendo competente en las actividades que realiza.

Espinoza, M. y Gallano, D. (2024). Cuya investiogación Tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación intrinseca y el desempeño laboral, considerando que la motivación propia es un factor crucial en el rendimiento de un trabajador, además de la calidad de su desempeño dentro de la institución, por lo que cada institución se ve obligado a darle importancia. Así, esta investigacion llegó a la conclusion de que existe una correlación positiva considerable entre la motivación intrinseca y el desempeño laboral; Asimismo estudiando una de las dimensiones de la Variable motivación, encontramos a Huamani, C. (2023). Quien planteó como objetivo central de su investigación, determinar como la motivación intrinseca se relacionaba con la productividad laboral, en el que concluyó que la motivación intrinseca presentó una relación positiva y de nivel medio con la productividad laboral, lo que indica que un colaborador intrínsecamente motivado, realizará major sus labores cotidianas; bajo la misma premisa de estudio de dimensiones de la variable motivación Paucar, A. (2023). Investigó de qué manera la motivación extrinseca influye en la productividad del personal, cuyos resultados le permitieron reafirmar que existe relación significativa entre la variable Motivación extrinseca y Productividad del personal. Además, el hallazgo principal indicó que existe una correlación sustancial entre las variables de productividad del personal y motivación extrinseca, lo que indica una relación directamente proporcional. ya que es importante para que los colaboradores puedan ser productivos para la compañía, lo que indica que, si un colaborador se encuentra desmotivado afectara la productividad laboral considerablemente. Asmismo en en un estudio realizado por Yupanqui, L. (2023). se concluyó que existe una relación directamente proporcional entre las variables motivación extrinseca y rendimiento laboral; Por otro lado sobre la dimension Autorealizacón, en la investigación desarrollada por Retto, O. (2021). Se tuvo como objetivo diseñar una propuesta educativa transdisciplinaria que fortaleciera la relación profesor – alumno, orientada a potenciar la autorrealización de los estudiantes. La investigación fue básica propositiva, no experimental y para medir el nivel actual de autorrealización, se aplicó un instrumento adaptado y validado por expertos, titulado Cuestionario de Autoconcepto y Realización Personal.. Como resultado, se obtuvo que más del 50% de estudiantes tienen un nivel de autorrealización bajo y medio, lo cual se expresa en la dificultad que tienen para el planeamiento y ejecución de su proyecto de vida.

La presente investigación planteó como objetivo principal de estudio, conocer como se relaciona la motivación con el Desarrollo del profesional, una relación correlacional que se considera importante puesto que se ha podido identificar que la motivación es el factor primordial que estimula las acciones del ser humano, durante todo el proceso de su vida, tanto personal como professional.

En un ambito internacional Rivera, B. (2021). Estudió sobre factores motivacionales que inciden en el desarrollo profesional académico, cuyo hallazgo fué que dentro de los factores motivacionales, se pudo identificar aspectos endógenos y exógenos, los cuales influyen durante el proceso de la formación profesional. En efecto, determinó que los factores que tienen mayor relevancia en la motivación son los exógenos enmarcados en el reconocimiento, satisfacción y estabilidad; asimismo Carrillo, E. (2022). desarrolló como tema central, la motivación extrinseca y su relación con el rendimiento del talento humano, cuyo objetivo fué analizar la incidencia de la motivación extrinseca en el rendimiento del talento humano en el cual estudió si la recompensa y el rendimiento se relacionan significativamente, los resultados evidenciaron la

Corresponding author.
E-mail address: 1476480572@unsl.edu.pe, auriesvarilos28@gmail.com
1 The two authors contributed equally to this work.

existencia de motivación extrínseca, además del gusto por su trabajo, lo cual mantiene motivado al personal y contribuye al rendimiento de este; también se conoce, que no son motivados por lo económico, saben que es necesario, pero tienen su sueldo y la satisfacción de un trabajo bien hecho. Por otro lado Hernández, J. (2020). Realizó una investigación respecto de la estrategia del kaizen como mecanismo para regular de manera armónica, posibles disparidades entre empleadores y empleados, analizando las circunstancias organizacionales de las empresas y las necesidades de los empleados, se estructura el presente escrito en consideración de indagar lo anterior bajo el fundamento de una dependencia mutua entre los actores referidos, ya que estos se encuentran supeditados al desarrollo y consolidación organizacional en función de la eficacia y los propósitos comunes que ambos deben tener. Por esto, se analiza el kaizen como filosofía organizacional, que funciona en pro de la mejora continua, donde esta se ve reflejada como el principio metodológico de trabajo; es decir, la manera en que las diferentes herramientas se pueden utilizar vinculando en ello el desarrollo del talento humano, mediante el conocimiento del individuo, la superación personal, haciendo referencia a la autorrealización y el sano desarrollo del mismo en el espacio laboral, organizacional, social y personal. Como metodología en el presente escrito se emplea una de tipo cualitativa, de revisión documental y análisis de información que se reflejan en el desarrollo del contenido, y adicional se realizan aportes desde la óptica del autor, abordando la manera en que se puede gestionar el desarrollo del talento humano en las organizaciones. El kaizen (buen- cambio) como un principio metodológico que orienta el accionar de los equipos de trabajo se puede considerar como herramienta de gestión del talento humano que incluye principios y fundamentos necesarios para llevar a los empleados a generar un cambio y encaminarlos a hacia un mejor estado y proceso de mejora continua, soportando al profesional que ejerce la gestión del talento humano, para que encuentre dentro de las premisas mencionadas, como la autodisciplina, autogestión, y superación personal, herramientas útiles, para influenciar al empleado o las personas y encaminarlas hacia estos cambios y así llegar a un estado deseado de autorrealización, es allí cuando se puede dar un beneficio a nivel de la organización, cuando la mayoría de empleados son formados mediante este grupo de fundamentos. Por lo anterior expuesto, en base a los resultados obtenidos, es posible afirmar la relacion estrecha entre la variable motivacion y el Desarrollo profesional del ser humano, puesto que ninguno es capaz de ponerse de pie sin un ente motivador que impulse sus esfuerzos a hacerlo, si bien todos los seres humanos tenemos motivadores distintos en circunstancias diferentes, todos estamos de pie por un factor motivador; las personas se capacitan, estudian, crecen personal y profesionalmente, " *por algo*"; ello lo refuerza Pérez, J. (2022). En el ensayo en el que describió la personalidad, las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, sus tipos, subtipos, características, componentes, teorías, relación y efectos de las motivaciones en el ámbito laboral. Los resultados indicaron que en la motivación intrínseca la persona realiza actividades porque le parecen atrayentes y agradables, y que las metas intrínsecas son la aportación a la sociedad, la afiliación, y el crecimiento individual, en cambio en la motivación extrínseca se busca recibir una recompensa al ejecutar actividades y que las metas extrínsecas son la gloria, el éxito económico, y el aspecto físico. Además, la motivación intrínseca y extrínseca se relacionan con el ámbito laboral mediante las metas y objetivos planteados, e influyen en el desempeño, productividad y satisfacción de la persona en el ámbito laboral. En conclusión, determina en su investigación que la Las personas pueden tener motivación intrínseca y extrínseca, ambas pueden llegar a reforzarse e incluso a reducir sus efectos dependiendo de la circunstancia en la que se encuentren. La motivación en el ámbito profesional es un mecanismo que otorga actividad, dirección, dinámica, motivación interna y externa, y estabilidad al comportamiento de las personas para alcanzar metas, objetivos y ejecutar actividades laborales de manera eficaz.

METODOLOGÍA

2.1 **Se realizó una investigación de tipo Básica,** según Sampieri, R. (2004); es un proceso por el cual se busca el progreso científico acrecentando el conocimiento teórico y no dando demasiada importancia a sus aplicaciones prácticas, es decir se intenta conocer cuál es la relación de la motivación con el desarrollo profesional.

2.2 La investigación tiene un **enfoque** cuantitativo, pues la recopilación de datos fue en forma numérica. Además de aplica el método no Experimental, definido por Kerlinger, N. y Lee, B. (2002) es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables, **Método De investigación: Deductivo, misma que s**egún Behar, D. (2008). La esencia del método consiste en hacer uso de la verdad o falsedad del enunciado básico (a partir de su constatación empírica), para inferir la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba.

2.3 Se empleó como instrumento el cuestionario; definido como aquel conjunto de preguntas que nos ayudará a obtener los resultados que requiere la investigación.

La población y muestra para esta investigación está conformada por un total de 126 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

RESULTADOS

Resultados descriptivos

Descripción del análisis de los resultados se presenta de acuerdo a las dimensiones, mediante la representación de tablas, gráficos y finalmente la interpretación de los datos, que permite presentar claramente y con eficacia los resultados obtenidos.

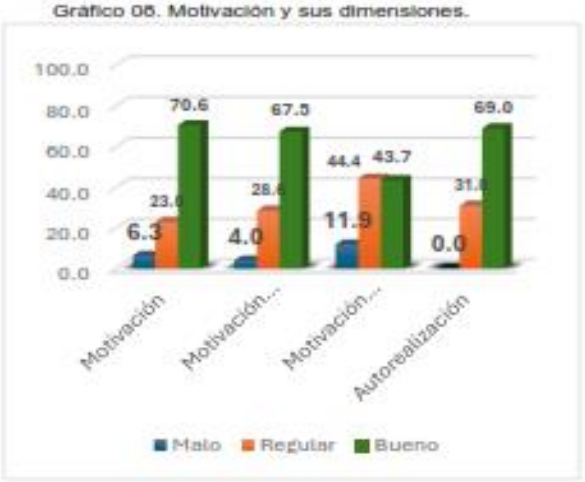
Tabla 10. Frecuencia de la variable motivación y sus dimensiones.

Corresponding author.
E-mail address: 15763895329@unsl.edu.ar, aurecausilla28@gmail.com
1 The two authors contributed equally to this work.

	Motivación		Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Autorrealización	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	8	6.3	5	4.0	15	11.9	0	0.0
Regular	29	23.0	36	28.6	56	44.4	39	31.0
Bueno	89	70.6	85	67.5	55	43.7	87	69.0
Total	126	100.0	126	100.0	126	100.0	126	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Gráfico 08. Motivación y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

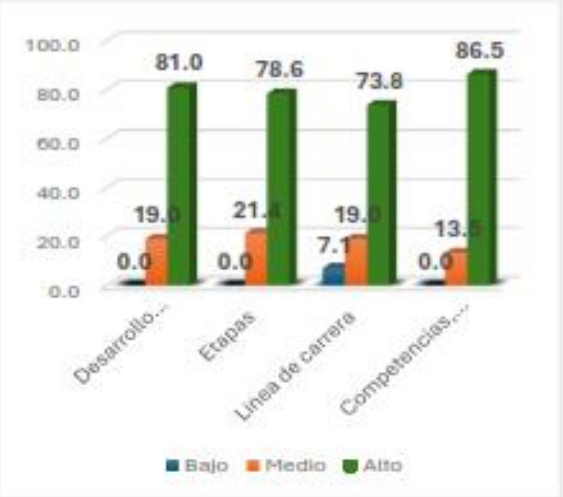
En la tabla 10 y Gráfico 8, se observa en la variable motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, el 70.6% evalúa bueno y el 6.3% malo. En cuanto a motivación intrínseca el 67.5% evalúa bueno y el 4.0% malo. Tomando en cuenta a la dimensión motivación extrínseca el 44.4% evalúa regular y el 11.9% malo. Y por último en la dimensión Autorrealización de personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023, el 69.0% evalúa bueno y el 0.0% nivel malo.

Tabla 11. Frecuencia de la variable desarrollo profesional y sus dimensiones.

	Desarrollo profesional		Etapas		Línea de carrera		Competencias, habilidades y condiciones laborales	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	9	7.1	0	0.0
Medio	24	19.0	27	21.4	24	19.0	17	13.5
Alto	102	81.0	99	78.6	93	73.8	109	86.5
Total	126	100.0	126	100.0	126	100.0	126	100.0

Fuente: Encuesta aplicada al personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Gráfico 9. Desarrollo profesional y sus dimensiones.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 11 y Gráfico 9, se observa en la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, el 81.0% considera alto y no hubo presencia 0.0% de nivel bajo. En cuanto a la dimensión Etapas el 78.6% considera alto y no hubo presencia 0.0% de nivel bajo; en la dimensión línea de carrera el 73.8% considera alto y el 7.1% bajo; y por último, en la dimensión Competencias, habilidades y condiciones laborales el 86.5% considera alto y no hubo presencia 0.0% de nivel bajo.

Prueba de Normalidad

Para verificar si las variables provienen o no de una distribución normal, se realizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, este análisis se desarrolló por dimensión de cada variable.

Para las dimensiones se plantearon las siguientes hipótesis para demostrar su normalidad:

Ho: La variable tiene distribución normal.

H1: La variable no tiene distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

Si $p < 0.05$, se rechaza la H0.

Si $p > 0.05$, no se rechaza la H0.

Se procedió con el tratamiento en el software SPSS, el cual nos indicó los siguientes valores:

Tabla 12. Pruebas de normalidad de las variables de estudios y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.431	126	0.000
Desarrollo profesional	0.495	126	0.000

Corresponding author.
E-mail address: [illegible]
1 The two authors contributed equally to this work.

Motivación intrinseca	0.417	126	0.000
Motivación extrinseca	0.280	126	0.000
Autorrealización	0.438	126	0.000
Etapas	0.464	126	0.000
Línea de carrera	0.447	126	0.000
Competencias, habilidades y condiciones laborales	0.518	126	0.000

De acuerdo con los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogorov - Smirnov, se observa en la tabla 12, tanto las variables motivación y desarrollo profesional como sus respectivas dimensiones tienen un valor p. menor al nivel de significancia (α=0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, los resultados obtenidos y al planteamiento de las hipótesis de investigación y la normalidad de las variables, se aplicará pruebas no paramétricas para poder medir la correlación de las variables.

Asimismo, la prueba estadística a utilizar es la Rho de Spearman o Correlación Rho de Spearman, el cual es un coeficiente de correlación lineal, que mide el grado de relación entre dos variables.

Resultados Inferenciales

Hipótesis general

H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre las variables motivación y desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Motivación	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	0.864
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.864	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

Se observa en la tabla 13 que la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente con el desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,864 representando ésta una alta correlación positiva entre las variables, y valor p.=0,000 menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la motivación se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Hipótesis especifica 1

H0: La motivación intrinseca no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La motivación intrinseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 14. Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión motivación intrinseca y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Motivación intrinseca	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Motivación intrinseca	Coeficiente de correlación	1.000	0.751
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.751	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

Se observa en la tabla 14 que la motivación intrinseca del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente con la variable desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,751 representando ésta una alta correlación positiva entre las variables, y valor p.=0,000 menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la motivación intrinseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Hipótesis especifica 2

H0: La motivación extrinseca no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La motivación extrinseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del

Corresponding author.
E-mail address: 15765890522@unsf.edu.pe, aurioscuevilca28@gmail.com
1 The two authors contributed equally to this work.

personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 15. Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Motivación extrínseca	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	0.753
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.753	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

3.

Se observa en la tabla 15 que la motivación extrínseca del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente con la variable desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,753 representando ésta una alta correlación positiva entre las variables, y valor p.=0,000 menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Hipótesis especifica 3

H0: La autorrealización no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

H1: La autorrealización se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Tabla 16. Grado de correlación y nivel de significación entre la dimensión autorrealización y la variable desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

			Autorrealización	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000	0.755
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	126	126
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0.755	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	126	126

Se observa en la tabla 16 que la autorrealización del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, está relacionado directamente con la variable desarrollo profesional, esto según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,755 representando ésta una alta correlación entre las variables, y valor p.=0,000 menor que 0.05 siendo significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto se concluye que la autorrealización se relaciona significativamente con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

Conclusion

En relación con el objetivo general de la presente investigación, se determinó que la motivación se relaciona de manera significativa con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023, Según los resultados obtenidos con la prueba de Spearman (p=0.000, r = 0.864), se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la motivación y el desarrollo profesional, lo que quiere decir que, a medida que mejore la motivación, ello se traducirá en una mejora en el desarrollo profesional en el ámbito laboral y personal, por lo que podemos indicar que cuando los empleados se sienten apoyados en su crecimiento y tienen oportunidades para desarrollar nuevas habilidades, se vuelven más comprometidos y productivos en su trabajo.

En relación con el objetivo específico 1, se determinó que la motivación intrínseca se relaciona con el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete, 2023, Según los resultados obtenidos por la prueba de Spearman (p=0.000, r = 0.751), se concluye que existe una correlación positiva significativa entre la motivación intrínseca y el desarrollo profesional; por lo que se puede indicar que, cuando el personal se siente cómodo, tiene metas claras, encuentra en si mismo la satisfacción , disfrute e interés en el desarrollo de sus actividades laborales y personales, aumenta el deseo de desarrollarse profesionalmente, adquirir nuevos conocimientos, asumir nuevos retos, etc. que permitan alcanzar el desarrollo del individuo y que éste se sienta satisfecho con sus logros.

Se estableció la relación entre la motivación extrínseca y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023. Según la prueba Rho de Spearman nos muestra una correlación positiva de (0,753); así como también una significancia de 0,000 entre la motivación y el desarrollo profesional, es decir a medida que exista mayor motivación extrínseca en los

Corresponding author.
E-mail address: 1576580522@und.edu.pe, auriscasavilca20@gmail.com
1 The two authors contributed equally to this work.

individuos eso será el impulso en hacer la cosa bien con el fin de conseguir alguna recompensa además de cumplir objetivos tangibles tanto para el individuo en este caso el desarrollo profesional, como para la universidad Nacional de Cañete. Asimismo, los resultados coinciden con las investigaciones realizadas anteriormente las cuales fueron expuestas en los antecedentes como (Rivera Bateman 2021) quien determina que, el factor económico es considerado un componente significativo, donde las posibilidades reales de acceder a mejores oportunidades laborales es de los principales factores que motivan a los profesionales a desarrollarse académicamente.

- Se logró determinar una relación significativa entre autorrealización y el desarrollo profesional del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cañete,2023, ya que se confirmó por la prueba Rho de Spearman con (0.755), así como también una significancia de 0,000, es decir a mayor Autorrealización del individuo logras un mejor Desarrollo Profesional asimismo los resultados coinciden con las investigaciones realizadas anteriormente las cuales fueron expuestas en los antecedentes; como Hernández, J. (2020), determinó que la mejora continua del individuo, tienen un efecto directo en las empresas.

4. Referencias bibliográficas

Behar, D. (2008). Introducción a la Metodología de la investigación en Rubeira (ed.), Metodología de la investigación. Editorial Shalom

Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. México: Editorial Limusa S.A.

Carrillo, E. (2022). Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37078/1/163%20GTH.pdf

Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015.

Echevarría et al. (2022). La motivación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Hernández de Pampas Tayacaja, 2022. Huancayo 2022.Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12130/2/IV_PG_MRHGO_TE_Echevarria_Porras_Tomas_2022.pdf

Espinoza, M. y Galiano, D. (2024). Motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A., en el año 2022.Cusco,Peru:Universdidad Andina del Cusco. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145938/Huamani_MCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, B. (2021). Factores motivacionales en el desarrollo profesional académico, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires Argentina. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2320_RiveraOsorioBC.pdf

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. (6ta edición). Editorial Mc Graw Hill Educación*

.

Hernández, J. (2020). El talento humano, desde el enfoque de la autorrealización y la mejora continua. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37686/HernandezPachonJoseGregorio2020_Formato.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamani, C. (2023). Motivación intrínseca y la productividad laboral en los trabajadores de una empresa comercial, Puente Piedra – 2023. Lima-Perú. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145938/Huamani_MCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kerlinger, N. y Lee, B. (2002) Investigación del comportamiento Métodos de Investigación en ciencias sociales. Editores S.A. de C.V. México

Paucar, A. (2023). Motivación extrínseca y productividad del personal en una empresa de servicios Surco 2023.Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/136569/Paucar_LA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, J. (2022). Influencia De La Motivación Intrínseca Y Extrínseca En El Ámbito Laboral. Machala, Ecuador: Universidad Técnica de Machala. https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/18465

Revee, J. (1994). La motivacion y enocion. Madrid: Mc Graw-Hill, pp. 2-235.

Retto, O. (2021). Propuesta Educativa Transdisciplinaria Para Potenciar La Autorrealización De Los Estudiantes Del Quinto Año De Secundaria - Lambayeque 2020. Chiclayo,2021. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3692/1/TM_RettoChavarryOlga.pdf

Sabino, C. (1992). EL PROCESO DE INVESTIGACION. Caracas: Ed. Panamericana.

Sampieri, R. (2004). Metodologia de la investigacion . La Habana: Editorial Felix Valera.

Yupanqui, L. (2023).Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Corresponding author.
E-mail address: 1576580522@und.edu.pe, auriscasavilca20@gmail.com

1 The two authors contributed equally to this work.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114328/Yupanqui_CJLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zurita et al. (2020). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. Ciencias Técnicas y Aplicadas Artículo de Investigación, Vol 9(4),106-131. https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576

García, M. (1993). La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. Madrid, España:: Alianza Universidad.

Maslow, AH (1943). Una teoría de la motivación humana. Psychological Review, 50 (4), 370–396.

Corresponding author.
E-mail address: 1576380522@unf.edu.pe, aurioavavila20@gmail.com
1 The two authors contributed equally to this work.

Anexo 7: Base de datos

	VARIABLE 1 = MOTIVACION									VARIABLE 2 =DESARROLLO PROFESIONAL												
	intrinseca			Extrinseca			Autorrealización			ETAPAS				LINEA DE CARREA			COMPETENCIAS HABILIDADES Y CONDICIONES LABORALES					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	EDAD	GENERO	GRADO DE INSTRUCION
1	4	3	3	4	3	1	5	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	1	1	3
2	4	4	2	3	4	1	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	3
3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	3	3	1	1	4	3	3	1	2	3
4	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	3	3	1	1	4	3	3	1	2	3
5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	1	1	2
6	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	1	1	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2
8	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3
9	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	2	2
10	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	1	2	2
11	3	3	2	1	1	1	1	4	5	5	2	4	1	3	2	4	4	4	4	2	2	4
12	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	1	4
13	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	1	2	3
14	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	5	4	5	1	1	3
15	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	1	1	3
16	5	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	2
17	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	1	2	3
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	1	2	2
19	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	2	3
20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	1	2
21	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	2
22	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	1	3

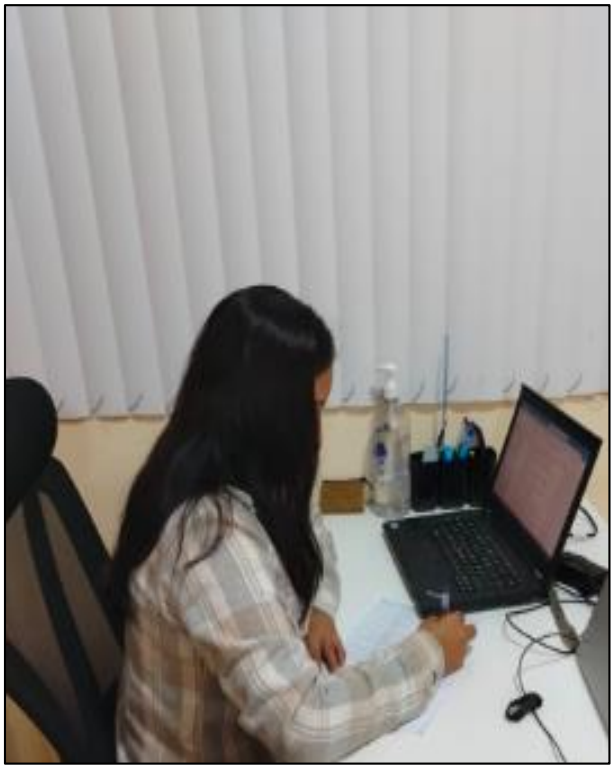
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	2	2
24	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	2	2	2
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	1	1	2
26	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	1	2	2
27	4	3	4	3	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	4	2	4	2	2	1
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2
29	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	1	2	2
30	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	1	2	3
31	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	1	2	3
32	4	5	4	2	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	1	5
33	5	2	1	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	1	1	5	3	1	2	1
34	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	1	2	3
35	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	3
36	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	1	2	2
37	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	3	3	2	2	1	1	5	2	2	1	2	1
38	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	1	2	2
39	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	1	2	2
40	3	5	5	2	2	5	5	1	5	5	2	2	5	5	1	5	5	4	4	4	2	3
41	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	1	2	1
42	4	4	5	3	2	5	5	1	5	5	2	2	5	5	3	5	5	4	5	1	2	1
43	4	4	2	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
44	4	3	1	2	2	2	3	5	5	5	3	2	3	3	2	4	5	3	3	2	2	3
45	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	1	3
46	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	2	1	1	3
47	3	4	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	1	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3
49	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	2	3
50	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	4	3	1	4
51	4	4	1	4	1	5	5	4	5	5	4	3	3	3	1	5	5	4	3	2	1	1

52	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	3	3	1	1	4	3	3	1	2	3
53	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	1	1	2
54	4	5	5	1	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	1	1	2
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2
56	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3
57	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	2	2
58	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	1	2	2
59	3	3	2	1	1	1	1	4	5	5	2	4	1	3	2	4	4	4	4	2	2	4
60	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	1	4
61	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	1	2	3
62	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	5	4	5	1	1	3
63	5	5	3	5	4	1	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	1	1	3
64	5	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	2
65	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	1	2	3
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	1	2	2
67	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	1	3
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	2	2
69	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	2	2	2
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	1	1	2
71	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	1	2	2
72	4	3	4	3	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	4	2	4	2	2	1
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2
74	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	1	2	2
75	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	1	2	3
76	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	1	2	3
77	4	5	4	2	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	1	5
78	5	1	2	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	1	1	5	3	1	2	1
79	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	1	2	3
80	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	3

81	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	1	2	3
82	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	1	2	3
83	4	5	4	2	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	1	5
84	5	4	1	2	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	1	5	5	3	1	2	1
85	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	1	2	3
86	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	2	1	3
87	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	1	2	2
88	3	3	3	1	1	1	2	1	5	3	3	3	2	2	1	1	5	2	2	1	2	1
89	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	1	2	2
90	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	1	2	2
91	3	5	5	2	2	5	5	1	5	5	2	2	5	5	1	5	5	4	4	4	2	3
92	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	1	2	1
93	4	4	5	3	2	5	5	1	5	5	2	2	5	5	3	5	5	4	5	1	2	1
94	4	4	2	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
95	4	3	1	2	2	2	3	5	5	5	3	2	3	3	2	4	5	3	3	2	2	3
96	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	1	3
97	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	2	1	1	3
98	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	1	3
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3
100	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	2	3
101	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	4	3	1	4
102	4	4	5	4	1	5	5	1	5	5	4	3	3	3	1	5	5	4	3	2	1	1
103	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	3	3	1	1	4	3	3	1	2	3
104	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	1	1	2
105	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	3	5	5	3	3	1	1	2
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2
107	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3
108	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	1	2	2
109	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	1	2	2

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

Anexo 8: Evidencia de aplicación de encuesta





Anexo 9: Carta de autorización de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
Vicepresidencia Académica
Ley de Creación N° 29488
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

San Vicente de Cañete,29 de mayo de 2024

CARTA MULTIPLE N° 003-2024-UNDC/P/VPAC

Bachilleres:

AURIS CASAVILCA LADY MARILU

POMA HUAMANI CYNTHIA LIZET

Presente .-

ASUNTO : Respuesta a Expediente 217047.

De mi especial consideración:

Con mi cordial saludo me dirijo a usted y a la vez en respuesta del Expediente N° 217047 , este despacho AUTORIZA la aplicación de encuestas para el desarrollo de la tesis titulada : "LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE , EN EL PERIODO 2023"con la finalidad del título profesional de Licenciada en Administración.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEÑA HUAMAN ROGER HERNANDO FIR 25889655 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/05/2024 18:38:52-050

Dr. ROGER HERNANDO PEÑA HUAMAN
Vicepresidente Académico de la UNDC

Cc: Archivo

RHPH/yma

Anexo 10: Constancia de Similitud de Turnitin

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M02.02-VRI-029 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 01

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°016-2024

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "**LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, EN EL PERIODO 2023**".

Cuyos autores son, **Cynthia Lizet Poma Huamani** con DNI N° 76580522 y **Lady Marilú Auris Casavilca** con DNI N° 71666995, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 3%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 16 de setiembre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491303402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/09/2024 18:05:12-0500

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, EN EL PERIODO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%	2%	0%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	POMA HUAMANI CYNTHIA LIZET Y AURIS CASAVILCA LADY M...
Título de la entrega:	LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PER...
Nombre del archivo:	5._INFORME_FINAL_DE_TESIS_12.09.2024_FINAL.pdf
Tamaño del archivo:	3.1M
Total páginas:	103
Total de palabras:	19,534
Total de caracteres:	115,346
Fecha de entrega:	13-sept.-2024 09:39a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2453025672



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE EN EL PERÍODO 2023"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Bach. Poma Huaman Cynthia Lizet

ASESOR:

Dra. Yajaira Liseth Carrasco Vega

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organización y Gestión Empresarial

San Vicente Cañete, Perú, 2024

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Anexo 11: Acta de sustentación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 010-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las horas, del día 15 de setiembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 241-2024-UIFCE/FCE/UNDC

Presidente (a): Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno.
Vocal : Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante.
Suplente : Mg. María Guadalupe Valiente Campos
Asesor(a) : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, EN EL PERIODO 2023"**; presentado la Bachiller Lady Marilú Auris Casavilca, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Promedio						14

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100º y 101º del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	14	14,8

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (...Quince.....)

- Aprobado, con nota Regular (X), Bueno (...), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las..... Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Secretario(a)	Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Presidente(a)	Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante Vocal	Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega Asesor(a)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Nº 011-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las horas, del día 15 de setiembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 241-2024-UIFCE/FCE/UNDC

Presidente (a): Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno.
Vocal : Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante.
Suplente : Mg. María Guadalupe Valiente Campos
Asesor(a) : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"LA MOTIVACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, EN EL PERIODO 2023"**; presentado la Bachiller Cynthia Lizet Poma Huamani, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Promedio						14

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100º y 101º del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
16	14	14,8

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (...QUINCE.....)

- Aprobado, con nota Regular (X), Bueno (...), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las..... Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno **Secretario(a)**	Dr. Julio Cesar Lujan Minaya **Presidente(a)**	Dr. Eduardo Oreste Pino Anchante **Vocal**	Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Asesor(a)**

Anexo 12: Autorización de publicación en el repositorio

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

LA MOTIVACION Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, EN EL PERIODO 2023

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
AURIS CASAVILCA	LADY MARILU	lcasavilca@undc.edu.pe	71666995	0009-001-8843-6751
POMA HUAMANI	CYNTHIA LIZET	clizet0524@gmail.com	76580522	0009-0007-6652-069X

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
CARRASCO VEGA	YAJAIRA LIZETH	Ycarrasco@undc.edu.pe	42522235	0000-0003-4337-6684

1.5 Centro de Investigación

Facultad	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



Firma

26 de setiembre de 2024

Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)		Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor		
	Por patente		
	Secreto o seguridad nacional		
	Por otras razones		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAÑETE

Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAÑETE

Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01

AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES
Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

YO, AURIS CASAVILCA LADY MARILU con DNI N* 71666995 en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.



Firma

26 de setiembre de 2024

Fecha

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".