



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FREDY EFRAIN QUISPE LIPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FREDY EFRAIN QUISPE LIPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

:

Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1019-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 16 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-10574** de fecha **12-08-2024** de **FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | |
|-------------------|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI |
| * Primer miembro | : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA |
| * Segundo miembro | : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * Asesor | : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | |
|---------|----------------------------------|
| * Lugar | : Salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : miércoles 21 de agosto de 2024 |
| * Hora | : 09:00am |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 1358-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de diciembre de 2023

VISTOS:

El Expediente: **2023-CU-14463** de fecha **23 de noviembre de 2023**, del **Bach. FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**, presentado por el (la) **Bach. FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 980-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de octubre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 080-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-12958, presentado por: **FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-12958, presentado por: **FREDY EFRAIN QUISPE LIPA**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 05 de octubre de 2023, por el docente: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023**, presentado por: **FREDY EFRAIN QUISPE LIPA** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.





RESOLUCIÓN N.º 980-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de octubre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	FREDY EFRAIN QUISPE LIPA
Título de la propuesta de investigación:	DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
BCQ/vnop.



DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	17%
---	--	-----

2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
---	--------------------------------------	----

3	Submitted to Mountain Lakes High School Trabajo del estudiante	<1%
---	---	-----

4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
---	--	-----

5	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
---	---	-----

6	Submitted to North Eastern Regional Institute of Science and Technology Trabajo del estudiante	<1%
---	---	-----

7	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
---	--	-----

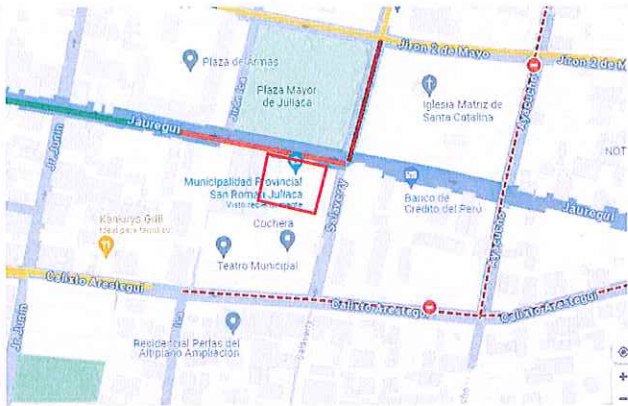
documenton.com



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO TESIS	
DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	FREDY EFRAIN QUISPE LIPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47058066
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-3823-3140
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Obra: Municipalidad Provincial de San Román País: Perú Departamento: Puno Provincia: San román Distrito: Juliaca Calle: Jr. Jáuregui 321 (Referencia: Plaza de Armas)</p> <p>Latitud: -15.49369 Longitud: -70.13558</p>  <p>https://www.google.com/maps/@-15.5493239,-70.1180347,17.71z/data=!5m1!1e1?entry=ttu</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2023 – agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Negocios, administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>
https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

[Firma]

Dr. Sr. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo FREDY EFRAIN QUISPE LIPA identificado con DNI Nro. 47058066 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 23 de setiembre del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A mi amada esposa, Verónica Benigna Pérez Quispe, mi eterna compañera y fuente inagotable de apoyo. A mis adorados hijos, Anyeli Yamile Quispe Pérez, Rosangela Yholi Quispe Pérez y Liam Mathias Félix Quispe Pérez, quienes llenan mi vida de alegría y significado. A mis queridos padres, María Lipa Fonseca y Agustín Yucra Paricahua, cuyo amor y sabiduría han sido faro en mi travesía. Este logro es también el reflejo de su inquebrantable respaldo.



AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar agradecimiento al Dr. Licímaco Aguilar Pinto, mi asesor de tesis, cuya orientación experta y dedicación inquebrantable fueron cruciales para lograr el éxito de este proyecto académico. Su sabiduría y paciencia fueron una inspiración constante. A mi familia, por su apoyo incondicional y motivación constante, les agradezco desde lo más profundo de mi corazón. Cada uno de ustedes ha dejado una marca duradera en este viaje, por lo que les dedico este éxito con gratitud y afecto.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOS iv

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 14

1.2. Formulación del planteamiento del problema. 15

 1.2.1. Problema principal..... 15

 1.2.2. Problemas específicos 15

1.3. Justificación del estudio..... 15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 17

2.2. Objetivos específicos 17

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 18

 3.1.1. Antecedentes de la investigación internacional 18

 3.1.2. Antecedentes de la investigación nacional 20

 3.1.3. Antecedentes de la investigación local 22

3.2. MARCO TEÓRICO..... 23

3.3. DESARROLLO PROFESIONAL 23



- 3.3.1. Teorías y modelos del desarrollo profesional24
- 3.3.2. Influencias y factores que afectan el desarrollo profesional25
- 3.3.3. Estrategias para el desarrollo profesional.....26
- 3.3.4. Impacto del desarrollo profesional en el desempeño laboral.....27
- 3.4. MOTIVACIÓN28
 - 3.4.1. Factores que influyen en la motivación29
 - 3.4.2. Medición y evaluación de la motivación.....30
- 3.5. Marco conceptual.....31

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

- 4.1. Hipótesis general.....33
- 4.2. Hipótesis específica33
- 4.3. Variables.....33
- 4.4. Operacionalización de variables34

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1. Enfoque de la investigación.....35
- 5.2. Método(s) aplicados a la investigación.....35
- 5.3. Tipo de investigación35
- 5.4. Nivel de investigación36
- 5.5. Diseño de investigación36
- 5.6. Población y muestra.....36
 - 5.6.1. Población36
 - 5.6.2. Muestra.....37
- 5.7. Técnicas, fuentes e instrumento.....38



5.7.1. Técnica38

5.7.2. Instrumento38

5.8. 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento38

5.8.1. Prueba de confiabilidad39

5.8.2. Validez.....39

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos40

5.10. Contrastación de hipótesis.....40

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados44

6.2. Análisis e interpretación de resultados44

6.2.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra44

6.2.2. Escala de correlación.....45

6.2.3. Interpretación de los diagramas de dispersión46

6.3. Resultados de las correlaciones47

6.4. Discusión de resultados51

CONCLUSIONES55

RECOMENDACIONES57

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS58

ANEXOS61

Matriz de consistencia

Matriz de datos

Instrumento del estudio

Validez del instrumento

Evidencia del recojo de datos



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables34

Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables39

Tabla 3 Prueba de la hipótesis general40

Tabla 4 Prueba de la hipótesis específica 141

Tabla 5 Prueba de la hipótesis específica 242

Tabla 6 Prueba de la hipótesis específica 343

Tabla 7 Prueba de normalidad44

Tabla 8 Escala de valoración de las correlaciones45

Tabla 9 Prueba de correlación del objetivo general47

Tabla 10 Prueba de correlación del objetivo específico 148

Tabla 11 Prueba de correlación del objetivo específico 249

Tabla 12 Prueba de correlación del objetivo específico 350



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Escala nominal de los diagramas de dispersión.....	46
Figura 2 Diagrama de dispersión visual del objetivo general.....	47
Figura 3 Diagrama de dispersión visual del objetivo específico 1	48
Figura 4 Diagrama de dispersión visual del objetivo específico 2	49
Figura 5 Diagrama de dispersión visual del objetivo específico 3	50



RESUMEN

En el estudio; desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se presentó el objetivo: Determinar el grado de relación entre el desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, y nivel correlacional, con un diseño no experimental y un método deductivo en el estudio. La población fue de 453 según CAP, la muestra se determinó con un muestreo probabilístico obteniendo 209 trabajadores con un margen de error de 209 individuos. La técnica fue la encuesta con un instrumento el cuestionario para las variables. La confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach con un valor de 0,925 y 0,936 lo cual es una confiabilidad excelente, la validez del instrumento fue sometido a la aceptación de tres expertos. El resultado mediante la prueba Rho de Spearman se demostró un coeficiente de correlación de 0,649. Esto demuestra una correlación positiva alta. Y la prueba de hipótesis se hizo con el estadístico Tau b de Kendall cuyo resultado mostró un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05. Y se concluyó que hay una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia del desarrollo profesional en la motivación de las personas y pueden tener alcances primordiales en el medio de la formación y el crecimiento personal.

Palabras clave: Actualización, adaptabilidad laboral, extrínseco, formación e intrínseco.



ABSTRACT

In the study; professional development and motivation in the workers of the Provincial Municipality of San Román. The objective was presented: Determine the degree of relationship between professional development and motivation in the workers of the Provincial Municipality of San Román, year 2023. The methodology that was applied was a quantitative approach, basic type, and correlational level, with a non-experimental design and a deductive method in the study. The population was 453 according to the personnel assignment table, the sample was determined with probabilistic sampling obtaining 209 workers with a margin of error of 209 individuals. The technique was the survey with a questionnaire instrument for both variables. Reliability through Cronbach's Alpha statistics with a value of 0.925 and 0.936, which is excellent reliability, the validity of the instrument was submitted to the acceptance of three experts. The result using Spearman's Rho test showed a correlation coefficient of 0.649. This demonstrates a high positive correlation. And the hypothesis test was done with Kendall's Tau b statistic, the result of which showed a p-value of 0.000, which is less than the established significance level of 0.05. And it was concluded that there is a statistically significant relationship. These findings are relevant to understanding the influence of professional development on people's motivation and can have essential implications in the context of training and personal growth.

Key words: Updating, job adaptability, extrinsic, training and intrinsic.



INTRODUCCIÓN

El desarrollo profesional describe el proceso de crecimiento y óptima continua de las habilidades, conocimientos y competencias de un individuo en el entorno laboral, su objetivo de avanzar en su carrera y alcanzar sus metas profesionales. Por otro lado, la motivación, detalla a los elementos internos o externos que impulsan a los trabajadores a tomar acción, persistir y esforzarse en la realización de sus tareas laborales, buscando alcanzar tanto sus metas personales como las metas de la organización para la cual trabajan. En el entorno laboral actual, son temas de gran relevancia y trascendencia. De manera que las organizaciones luchan a retos continuamente más complicados y competitivos en un mundo globalizado, comprender la relación de estas se ha vuelto fundamental para el logro y la sostenibilidad a largo plazo. También indica el proceso constante de crecimiento y mejoría en las habilidades, conocimientos y experiencias, con la finalidad de alcanzar metas personales y profesionales, así como contribuir al crecimiento de la organización. Por otro lado, la motivación se vincula con los componentes internos y externos que impulsan a los individuos a actuar, persistir y esforzarse con el fin de sus propósitos laborales.

En el Perú, aunque se ha investigado ampliamente el desarrollo profesional y la motivación de manera independiente, existe una necesidad de comprender en mayor medida su relación interdependiente, especialmente desde una perspectiva nacional. Cada país y cultura laboral presenta características únicas que influyen en el modo en que se implementa el desarrollo profesional, así como en cómo se estimula y fomenta la motivación de los trabajadores. Esta tesis tiene como objetivo abordar esta brecha de conocimiento al explorar y analizar la relación desde una perspectiva nacional. Se llevará a cabo una investigación exhaustiva, que incluirá una observación detallada de la literatura actual, y la recopilación y diagnóstico de datos primarios en múltiples contextos laborales.



En este contexto local, comprender la relación se vuelve esencial para impulsar el crecimiento individual y aportar al avance socioeconómico de la provincia. Los resultados de esta tesis no solo contribuirán al conocimiento existente sobre desarrollo profesional y motivación, sino que también proporcionarán información valiosa para las organizaciones y empresas. Se quiere que sirvan como guía para diseñar programas y políticas que fomenten el desarrollo profesional y la motivación de los trabajadores, adaptados a las características y necesidades específicas del contexto local.

Se efectúa por las regulaciones usando la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI que plantea lineamientos para avalar notablemente, con la intención de la adquisición de títulos profesionales, estudio que se desarrolló de esta manera.

CAPÍTULO I, expone, el desarrollo del problema, formulación de los problemas.

CAPÍTULO II, explica, objetivo del estudio.

CAPÍTULO III, explica el marco teórico y sus antecedentes.

CAPÍTULO IV, presenta en la hipótesis y la operacionalización.

CAPÍTULO V, explica, la metodología utilizada.

CAPÍTULO VI, explica los resultados y las conclusiones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El desarrollo profesional y la motivación de los trabajadores son maneras sustanciales para la satisfacción de la organización en un entorno laboral globalizado y altamente competitivo. Aunque se ha investigado ampliamente cada uno de estos conceptos de manera independiente, existe una brecha de conocimiento en cuanto a la comprensión de su relación interdependiente desde una perspectiva global. En un mundo caracterizado por la diversidad cultural, económica y laboral, es crucial investigar cómo el desarrollo profesional impacta en la motivación de los trabajadores internacionalmente y cómo estos factores influyen en la capacidad y el rendimiento de una organización a nivel global. Por lo tanto, surge la necesidad de examinar en detalle esta relación desde una perspectiva global, con el fin de identificar los factores comunes y las particularidades culturales y laborales que actúan en el desarrollo profesional y la motivación en diferentes argumentos alrededor del mundo.

En el contexto peruano, juegan un rol crucial en la obtención de logros organizacionales y el crecimiento económico del país. Sin embargo, existe una ausencia de comprensión integral en la relación en el desarrollo profesional y la motivación desde una perspectiva nacional en Perú. Esta brecha de conocimiento impide identificar las variables específicas y las prácticas efectivas que impulsan el desarrollo profesional y la motivación



de los trabajadores en el contexto peruano, así como las implicaciones que esto tiene en el rendimiento y talento del organismo. Y así, inicia la necesidad de investigar y analizar en profundidad la relación en el contexto nacional peruano.

En la provincia de San Román, el desarrollo profesional y la motivación de los trabajadores desempeñan un papel fundamental en el desarrollo socioeconómico local. Al abordar este tema, se espera obtener un mayor conocimiento sobre la relación a nivel local, lo que permitirá a las organizaciones, empresas y autoridades locales diseñar estrategias y políticas más adecuadas que inspiren el crecimiento particular y laboral del trabajador, contribuyendo así al desarrollo sostenible y la prosperidad de la provincia.

1.2. Formulación del planteamiento del problema.

1.2.1. Problema principal

¿Existe relación entre el desarrollo profesional y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación de la formación con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación de la actualización con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación de la adaptabilidad laboral con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?

1.3. Justificación del estudio.

La justificación de esta tesis desde el enfoque teórico se basa en la necesidad de comprender y analizar la relación entre el desarrollo profesional y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad. Desde un enfoque teórico, se argumenta que el desarrollo profesional es principal para el crecimiento y el avance de los individuos en su carrera laboral. Esto



implica la obtención de conocimientos, experiencias y competencias básicas para desempeñar eficientemente las tareas asignadas, lo cual puede generar un mayor nivel de satisfacción y motivación en los trabajadores. Además, se pueden explorar diferentes teorías y enfoques de la motivación laboral, como la teoría de la autodeterminación o de las expectativas, para analizar cómo actúan en el desempeño y la satisfacción del trabajador en el medio específico de la Municipalidad.

Desde el enfoque metodológico, la justificación se sustenta la exigencia de aplicar un diseño adecuado para recoger y analizar datos selectos. Con un enfoque cuantitativo es decisivo para confirmar la validez y confiabilidad de los resultados conseguidos. Se propone la utilización de métodos deductivo y análisis estadístico de datos, para adquirir una visión integral de la realidad. Además, se pueden considerar otros aspectos metodológicos importantes, como la elección adecuada de la muestra de trabajadores y el empleo de instrumentos de medición validados y confiables.

La justificación desde el enfoque práctico se basa en la importancia de esta investigación para la MPSM en el año 2023. Expone el desarrollo profesional y la motivación de los trabajadores puede proporcionar información relevante y aplicable que contribuya a mejorar las políticas y prácticas de gestión del personal. Los resultados obtenidos pueden ayudar a reconocer las necesidades de desarrollo de los trabajadores, diseñar eventos de capacitación e instrucción más efectivos, y establecer estrategias de motivación que fomenten un ambiente laboral saludable y productivo. Además, los resultados pueden dar como base para la toma de decisiones comunicadas por los jefes y encargados de recursos humanos, en favor para los trabajadores y organizaciones en su conjunto.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación de la formación y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.

OE2. Establecer el grado de relación de la actualización y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.

OE3. Establecer el grado de relación de la adaptabilidad laboral y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes de la investigación internacional

En Ecuador Arreaga et al. (2023) en el artículo "Percepción de Enfermería en la carga laboral y el avance profesional" su objetivo general determinar la percepción. El método aplicado fue de tipo descriptivo, con una población de enfermeros y enfermeras que trabajan en un hospital de Ecuador y una muestra de 100 participantes. Los resultados dicen que las mayorías de los partícipes perciben una alta carga laboral y que esta carga laboral afecta negativamente su avance profesional. Las conclusiones sugieren que es necesario implementar medidas para reducir la carga laboral y mejorar el avance profesional de los enfermeros y enfermeras. Puede hacer uso como antecedente para posteriores estudios sobre la idea de enfermería en relación a la carga laboral y el avance profesional.

En Ecuador Benitez (2022) El artículo "las perspectivas futuras y la conservación del TH en entidad financiera de Ecuador, 2022" su objetivo general analizar la relación. Su población y muestra de 100 colaboradores. Los resultados dados hallaron que existe una relación significativa. Las conclusiones sugieren que es necesario implementar medidas para optimar el desarrollo profesional, de esta manera, contribuir a la conservación del talento humano.



En Colombia Martínez y Palencia (2021) El artículo "Modelo de minería de datos para el análisis del rendimiento e incremento particular en las féminas emprendedoras su objetivo analizar la productividad y el crecimiento personal a través de un modelo de minería de datos. La metodología utilizada fue un cuestionario a una muestra de 30 mujeres. El resultado manifiesta que la mayoría de las féminas emprendedoras encuestadas tiene una alta productividad y un crecimiento personal positivo. Las conclusiones del estudio sugieren que la minería de datos son una herramienta ventajosa para examinar la productividad y el crecimiento personal y que se pueden implementar estrategias para mejorar estos aspectos en el ámbito empresarial.

En España Roa y Fernández (2020) en el artículo; El entusiasmo de los profesores por enseñar. El objetivo fue realizar un estudio piloto descriptivo con el fin de comprender la motivación de los profesores en el rendimiento de sus funciones profesionales. El método utilizado fue recopilar datos de 100 maestros mediante un cuestionario de 20 interrogantes para delimitar las partes de motivación declarada. Los resultados muestran que el 49% de los maestros carecen de entusiasmo por la práctica profesional, siendo las razones más importantes la falta de ayuda de las instituciones políticas y educativas, las malas situaciones laborales y la baja participación. En resumen, se enfatiza la particularidad de la motivación en la actividad.

En Cuba Bonal et al. (2020) en el artículo "De la educación constante al desarrollo profesional, fundamentado en competencias" tiene como objetivo general analizar las variables. El resultado destaca la necesidad de adaptar estos conceptos a las tendencias internacionales y a las resoluciones ministeriales y estatales que buscan mejorar el desarrollo profesional de los profesionales en el país. En



conclusión, la respuesta a las demandas del nuevo modelo económico y social, es crucial actualizar los enfoques y prácticas relacionados con el desarrollo profesional continuo, especialmente en el sector de la salud, para mantenerse alineados con las tendencias internacionales y las políticas gubernamentales.

3.1.2. Antecedentes de la investigación nacional

Loayza et al. (2022) en el artículo; motivación laboral y rendimiento de maestros en el Perú. tiene como objetivo analizar la relación. Se usó una encuesta a una muestra de 100 maestros de diferentes centros educativos del Perú. Los resultados dieron que hay una relación significativa, lo que propone que los docentes motivados tienen un mejor desempeño en su labor educativa. Además, se halló que la motivación intrínseca es un componente clave en la motivación laboral de los docentes. Concluyendo, se realiza el valor de la motivación laboral en el desempeño docente en el Perú.

Calle (2021) En el artículo "Se exploró la correlación entre servicio ciudadano y talento humano en un gobierno local en Lima, Perú, 2017" tiene como objetivo general analizar la relación. Su método aplicado fue de tipo descriptivo-correlacional, con una población y una muestra de 100 colaboradores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Los resultados dicen que hay una relación positiva. Las conclusiones sugieren que es básico implementar medidas para mejorar el impulso del TH y, de esta manera, corregir la atención al público.

Gonzales (2021) en el estudio; los procedimientos de promoción laboral, motivación y desarrollo profesional forman parte de un mismo proceso del Ejército – Chorrillos. Planteo tiene objetivo determinar los procesos. Fue de tipo descriptivo correlacional no experimental, y se usó una encuesta a la población de 155 oficiales docentes que laboran en dichas escuelas. Los resultados se interpretaron mediante



un análisis deductivo, utilizando tablas de frecuencia y porcentajes, y se usó el análisis de Chi-cuadrado para constatar la hipótesis. Se halló una relación significativa.

Romero (2020) El propósito general del estudio “Programa de desarrollo y desarrollo profesional de los funcionarios municipales del condado de Piura 2019” es examinar el impacto de los planes de desarrollo de personal y profesional. La metodología aplicada consistió en una observación de la literatura actualizada en el tema, el recojo y análisis de datos cuantitativos y cualitativos por encuestas y entrevistas. La población del estudio y la muestra incluyó a un número específico de 87 participantes seleccionados mediante un muestreo aleatorio. Los resultados dados indicaron que la ejecución del plan de desarrollo de individuos tiene un efecto positivo en el desarrollo profesional, mejorando sus habilidades y competencias, así como su satisfacción laboral. Las conclusiones del estudio destacaron la importancia de tener un método de desarrollo de personas efectivo para promover el crecimiento y desarrollo profesional.

Guizado et al. (2019) En el artículo “Competencias digitales y desarrollo profesional de maestros de dos centros educativos general primaria de la Región de Los Olivos de Lima, Perú”, su objetivo general es analizar su relación. El método utilizado fue la correlación descriptiva y la muestra fue 80 y 60 docentes seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Los resultados indican que hay un nivel medio de competencia digital y que hay una relación significativa. Las conclusiones sugieren que es necesario implementar programas de formación continua para mejorar la competencia digital y, de esta manera, contribuir a su desarrollo profesional.



3.1.3. Antecedentes de la investigación local

Adco (2023) en el artículo; motivación y desempeño laboral en las municipalidades provinciales de Puno. Su objetivo es buscar la relación. Se empleó una encuesta a través de un cuestionario a la población completa de los administrativos. El procedimiento de obtención de datos, textos, artículos científicos. Los resultados incluyen la observación el grado de relación. Los resultados demostraron que hay una correlación directa.

Huamani (2022) en el estudio "La motivación y rendimiento en los socios del hotel Libertador lago Titicaca Puno - 2019" su objetivo analizar la relación. Su población de colaboradores del hotel y una muestra de 50 participantes seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se usaron métodos de recojo de datos como la encuesta y la entrevista. Los resultados dados dieron que hay una relación positiva. Las conclusiones sugieren que es preciso implementar medidas para mejorar la motivación de los socios y así mejorar su desempeño laboral.

Cahuana et al. (2020) En el artículo; Auto concepto académico y motivación académica en jóvenes superdotados nacional. El propósito fue determinar la relación. Los métodos utilizados en el diseño fueron correlacionales, no experimentales y transversales, y se trabajó con 80 estudiantes. Se utilizaron dos herramientas de medición provenientes de la literatura: la Escala de Auto concepto Académico AF5 y la Escala de Motivación Académica, ambas válidas y confiables. El resultado dice que hay una relación moderada y significativa en el auto concepto académico y la motivación académica independientemente de la motivación intrínseca o extrínseca. Así que, hubo una correlación negativa baja y no significativa entre las motivaciones. En resumen, cuanto mayor es el auto concepto académico de los jóvenes talentos mayor es la motivación académica.



Cari (2019) en el estudio titulado "Desarrollo de Capacidades Humanas en el Gobierno Regional - Puno" su objetivo general analizar el desarrollo de capacidades humanas. El método aplicado fue de tipo descriptivo, población y una muestra de 100 colaboradores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Se usaron técnicas de recojo de datos como la encuesta y la entrevista. Los resultados dados indicaron que el desarrollo de capacidades humanas es limitado y que se requiere de un mayor compromiso y esfuerzo por parte de la institución para mejorar la formación y capacitación de su personal. Las conclusiones sugieren que es necesario implementar medidas para mejorar el desarrollo de capacidades humanas, a fin de ampliar la calidad de los servicios que se dan al público.

3.2. MARCO TEÓRICO

Schanzer (2015) es un compuesto de ideas, teorías y modelos que sirven para un estudio y cooperan en la interpretación de los hallazgos. Además, el marco teórico tiene como función distinguir el conocimiento de ahora y justificar la necesidad, así como verificar la relación entre los objetivos del estudio y la teoría habida.

3.3. DESARROLLO PROFESIONAL

Fernández (2002) define como un trascurso estable de conocimiento e incremento que consiente a los trabajadores aumentar sus habilidades, experiencias y competitividad en su sector laboral. Este proceso no solo beneficia al trabajador, sino que también es una ventaja competitiva para las organizaciones, lo que accede tener trabajadores más capacitados y comprometidos, para así tener más productividad y eficiencia en la organización. Además, el autor destaca la importancia de que las empresas promuevan y apoyen el desarrollo profesional de sus trabajadores como pieza de su estrategia de recursos humanos.

Asimismo, Vélaz se refiere al proceso permanente de aprendizaje y progresión que experimenta un individuo en su carrera profesional. Este proceso implica la adquisición de



nuevas habilidades, conocimientos y competencias, así como la mejora de las habilidades existentes. Además, el desarrollo profesional también implica la estimación de la misma práctica y la caracterización de sectores de mejora. En contexto docente, se dice al avance permanente de la práctica a través de formación, la reflexión y la colaboración con otros profesionales (Vélaz, 2009).

Por su parte (Salas, 2000) el autor destaca la importancia de que las organizaciones y otras instituciones privadas promuevan el desarrollo profesional de sus colaboradores, y que las empresas implementen políticas y programas de desarrollo profesional para todos sus trabajadores. Además, el autor enfatiza que la calidad en el desarrollo profesional es parte de la competencia y el logro de las organizaciones en un medio cada vez más exigente y cambiante.

En concreto, un paso fundamental que permite a los trabajadores mejorar sus habilidades y competencias, favoreciendo como a los individuos también a las organizaciones. Promover y apoyar el desarrollo profesional se vuelve esencial para las organizaciones, y esto les brinda una cualidad competitiva al contar con personal más capacitado y comprometido. Además, el desarrollo profesional se asocia con la mejora continua de la práctica laboral, la adaptación a los cambios y la competitividad en un entorno exigente.

3.3.1. Teorías y modelos del desarrollo profesional

Cruz (2006) en su libro presentan diferentes modelos. A continuación, se describen algunos de ellos:

- ✓ Carrera: este modelo se observa en el desarrollo de experiencias y conocimientos concretos así avanzar en una carrera profesional. Se fundamenta en un concepto de que el desarrollo profesional es un transcurso



lineal y progresivo, en lo cual se adquieren habilidades y conocimientos cada vez más complejos.

- ✓ Competencias: aquí se focaliza en el desarrollo de competencias específicas para desempeñar un trabajo o función determinada. Se funda en la representación del desarrollo profesional es un proceso orientado a la práctica, en el que se obtienen experiencias y conocimientos relevantes para el desempeño práctico de una tarea.
- ✓ Aprendizaje Continuo: este modelo se enfoca al mejoramiento de habilidades y conocimientos en la vida laboral. Basándose en la idea de que el mejoramiento profesional es un paso continuo de aprendizaje y mejora, que se obtienen habilidades y experiencias relevantes para adaptarse a un entorno laboral cambiante y exigente.
- ✓ Desarrollo de la Identidad Profesional: Una identidad profesional sólida y coherente. Se centra en representación que es un proceso de construcción de una identidad profesional definida, en la que se integran habilidades, conocimientos y valores.

En general, estos modelos y teorías del desarrollo profesional buscan proporcionar un marco conceptual y práctico para entender y promover el desarrollo profesional de los trabajadores en diferentes contextos laborales.

3.3.2. Influencias y factores que afectan el desarrollo profesional

Manifiesta algunos de los factores identificados en estos artículos:

- ✓ Compromiso con el cambio: El compromiso con el cambio es una parte básica en el desarrollo profesional.
- ✓ Estilos de aprendizaje: Son lecciones de los docentes también pueden influir en su desarrollo profesional.



- ✓ Entorno de práctica: incluyendo las situaciones laborales, la organización de empleado, las relaciones entre el personal y la disponibilidad de recursos, puede afectar el desarrollo profesional.
- ✓ Programas de preparación y desarrollo profesional: Es preparación, capacitación, mentoría y coaching, así como el desarrollo profesional en el servicio, son mecanismos críticos para desenvolver y reservar el talento y las habilidades de los docentes.
- ✓ Modos de entrega de desarrollo profesional: Los modos de entrega de desarrollo profesional, como la capacitación en línea, la capacitación en persona y la capacitación basada en la práctica, también pueden influir en el desarrollo profesional docente.
- ✓ Estrategias educativas: Las estrategias educativas, como el aprendizaje fundado en dificultades, cooperativo y autónomo, pueden ser efectivas para el desarrollo profesional docente.

3.3.3. Estrategias para el desarrollo profesional

Para desarrollar una estrategia de desarrollo profesional, se pueden considerar las siguientes recomendaciones: Realizar una autoevaluación: Es sustancial entender las aptitudes que se tienen actualmente, así como los sectores en las que se requiere la mejoraría. Definir objetivos: Una vez que se ha evaluado el nivel actual de habilidades y competencias, se pueden establecer objetivos claros y alcanzables a corto, mediano y largo plazo. Desarrollar estrategias: definen las ideas necesarias para lograr los objetivos establecidos. Estas técnicas pueden incluir la participación en cursos de formación, la asistencia a conferencias, la realización de prácticas profesionales, entre otras.



Reunir recursos: Es importante identificarlos para accionar las estrategias definidas. Los recursos pueden incluir tiempo, dinero, materiales de estudio, entre otros. Crear un programa de acción: Definen los propósitos y las estrategias, se debe crear un plan preciso que tiene los pasos necesarios para lograr los propósitos. Realizar seguimiento y actualización: El plan de desarrollo profesional debe ser un documento en constante cambio que se actualice a medida que cambian los objetivos, el entorno y las prioridades. Es importante realizar un alcance del avance y restaurar el programa de acción según sea necesario (Galán, 2017).

En resumen, para desarrollar una estrategia de desarrollo profesional, se deben realizar una autoevaluación, definir objetivos claros, desarrollar estrategias, reunir recursos, crear un plan de acción y realizar seguimiento y actualización. Además, se pueden considerar estrategias específicas, como el acompañamiento pedagógico, el plan de desarrollo profesional individualizado y las Competencias basadas en la relación.

3.3.4. Impacto del desarrollo profesional en el desempeño laboral

El desarrollo profesional su objetivo incrementar las habilidades y competencias de un trabajador para que pueda desempeñarse mejor en su trabajo. Según el artículo "La observación del desempeño en el desarrollo profesional", el desarrollo profesional puede que tenga un efecto significativo. La observación del desempeño es una herramienta que puede utilizarse para describir las fortalezas y debilidades y diseñar un plan de desarrollo profesional personalizado que le faculte mejorar el desempeño. Además, destaca el valor de la retroalimentación en el proceso de desarrollo profesional (Gil et al. 2021).

El desarrollo profesional hay un efecto positivo en el desempeño laboral. Al mejorar las habilidades y competencias de un trabajador, se puede aumentar su



productividad, eficiencia y calidad de trabajo. Además, el desarrollo profesional puede mejorar la satisfacción laboral y la motivación, lo que puede tener un impacto positivo en su compromiso y lealtad hacia la empresa. Para lograr un desarrollo profesional efectivo, es importante realizar una autoevaluación, definir objetivos claros, desarrollar estrategias, reunir recursos, crear un plan de acción y realizar seguimiento y actualización.

3.4. MOTIVACIÓN

Para (Fischman, 2014), es un motivo que impulsa el incremento particularmente y profesional. Destaca la importancia de la motivación intrínseca, que emerge del empeño, los agrados y los deseos de uno mismo, en contraposición a la motivación que procede de las retribuciones externamente. La motivación es conseguir los propósitos personales y profesionales.

Asimismo, (Herrera & Zamora, 2014) afirman que es un procedimiento auto energético que desempeña una fascinación con un propósito que deduce un acto que otorga satisfacer una necesidad. La motivación es un proceso complejo que involucra factores internos y externos, y puede ser influenciada por la personalidad, el ambiente, las experiencias previas y las expectativas. Además, la motivación puede ser intrínseca, es decir, que el esfuerzo, los agrados y los deseos particulares, o extrínseca, que origina de las retribuciones exteriores.

Sin embargo, por su parte (Maslow, 1991), en su libro "Motivación y Personalidad", propone una teoría de la motivación humana que se basa es un rango de necesidades. Las necesidades humanas se constituyen en una pirámide de cinco niveles, desde las necesidades primeras hasta las más superiores.

Las necesidades primordiales se organizan en los siguientes niveles:



- ✓ Fisiológicas: Son primordiales, como el alimento, el agua, el oxígeno, la siesta y el sexo.
- ✓ Seguridad: Están conexas con la protección y la seguridad, la necesidad de un trabajo estable, un hogar seguro y un ambiente libre de peligros.
- ✓ Sociales: Están conexas interacción social, como la necesidad de amor, amistad, pertenencia y aceptación.
- ✓ Estima: Están conexas con la autoestima y la estima de otros, como la necesidad de respeto, reconocimiento y logros.
- ✓ Autorrealización: Están conexas con el desarrollo personal y la formación de aptitud, como la necesidad de creatividad, autoexpresión y búsqueda de la verdad.

Según Maslow, es un nivel menor que han de ser compensadas antes que de un nivel mayor que motivan el comportamiento humano. Además, Maslow destaca la importancia de la autorrealización como una necesidad innata de todo ser humano para cumplir su energía usando su disposición y capacidad.

3.4.1. Factores que influyen en la motivación

Fischman (2014), en su libro "Motivación 360", Algunos de estos componentes son:

- ✓ Autonomía: La capacidad de dar medidas y tener control en el trabajo puede aumentar la motivación intrínseca.
- ✓ Propósito: Tener un propósito claro y significativo en el trabajo puede aumentar la motivación intrínseca.
- ✓ Competencia: Sentirse competente y capaz en el trabajo puede aumentar la motivación intrínseca.
- ✓ Relaciones interpersonales: Las relaciones positivas con los compañeros de trabajo y los líderes pueden aumentar la motivación intrínseca.



- ✓ Reconocimiento: El reconocimiento y la retroalimentación positiva pueden aumentar la motivación extrínseca.
- ✓ Recompensas: Las recompensas tangibles, como el salario y los beneficios, pueden aumentar la motivación extrínseca.
- ✓ Ambiente de trabajo: Un ambiente de trabajo positivo y seguro puede aumentar la motivación intrínseca.

En resumen, la motivación es influida por componentes internos y externos, como la autonomía, el propósito, la competencia, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, las recompensas y el ambiente de trabajo.

3.4.2. Medición y evaluación de la motivación

Huertas (1997) en su libro "Motivación", propone una metodología para medir y evaluar la motivación. Según Huertas, la motivación puede medirse y evaluarse a través de los siguientes pasos:

- ✓ Identificación de los objetivos: Es importante identificar los objetivos que se quieren alcanzar y definirlos de manera clara y específica.
- ✓ Identificación de los factores motivacionales: Se deben reconocer los componentes que inspiran a los empleados, como el reconocimiento, la autonomía, la competencia, entre otros.
- ✓ Diseño de un cuestionario: Se debe diseñar un cuestionario que conceda medir la motivación en relación con los objetivos y los factores motivacionales identificados.
- ✓ Aplicación del cuestionario: El cuestionario debe ser aplicado a los trabajadores para medir su motivación.
- ✓ Análisis de los resultados: Los resultados del cuestionario deben ser analizados y conocer los pros y los contras de la motivación.



- ✓ Diseño de un plan de acción: Desde los resultados del diagnóstico, se debe diseñar un programa de acción para la motivación del trabajador.
- ✓ Evaluación del plan de acción: Debe ser evaluado para determinar si ha sido efectivo en mejorar la motivación de los trabajadores.

La motivación puede medirse y evaluarse a través de la identificación de los objetivos, los factores motivacionales, el diseño de un cuestionario, la aplicación del cuestionario, el diagnóstico de los resultados y la evaluación del plan de acción.

3.5. Marco conceptual

Actualización académica: La dimensión de la actualización académica en el desarrollo profesional señala a la constante búsqueda de conocimientos y experiencias más allá de la educación formal. En un entorno laboral en constante evolución, es esencial mantenerse al día con los avances y las últimas tendencias en el campo profesional. La actualización académica implica participar en cursos, talleres, conferencias y otras actividades de aprendizaje continuo para mejorar las habilidades existentes, adquirir nuevas competencias y permanecer al tanto de las innovaciones y avances en el campo profesional. Esto ayuda a garantizar la relevancia y la competitividad en el mercado laboral.

Adaptabilidad laboral: Se refiere a la capacidad de ajustarse y prosperar en entornos laborales cambiantes. En un mundo laboral dinámico y globalizado, la adaptabilidad es fundamental para afrontar los desafíos emergentes y utilizar las circunstancias. Implica la disposición y la capacidad de aprender nuevas habilidades, asumir responsabilidades adicionales, trabajar en equipos multidisciplinarios, enfrentar situaciones de incertidumbre y adecuarse a recientes tecnologías y formas de trabajo. El ajuste laboral permite a los profesionales desarrollar resiliencia y flexibilidad, lo que los ayuda a mantenerse relevantes y crecer en sus carreras a lo largo del tiempo.



Formación académica: Es la obtención de conocimientos teóricos y habilidades prácticas mediante la educación formal. Esta dimensión implica la obtención de títulos, diplomas o certificaciones que respalden los conocimientos y competencias en un campo específico. La formación académica proporciona una base sólida para el crecimiento profesional al brindar una comprensión profunda de las bases teóricas y prácticas básicas para desempeñarse de manera efectiva en una profesión o industria.

Motivación extrínseca: Es la influencia de componentes externos que inducen a un individuo para hacer una actividad o lograr un fin. En este caso, la motivación proviene de recompensas tangibles o incentivos externos, como el dinero, el reconocimiento, los premios o las promociones. La motivación extrínseca puede ser efectiva para iniciar una acción o cumplir con ciertas tareas, pero su impacto puede ser temporal y depender del nivel de gratificación obtenido. Es importante tener en cuenta que la motivación extrínseca puede complementar a la motivación intrínseca, pero no debe ser la única fuente de motivación, ya que puede disminuir el compromiso y el disfrute en la realización de la tarea a largo plazo.

Motivación intrínseca: Es la energía interior que estimula al individuo a plasmar un acto o propósito del bienestar y el disfrute particular que experimenta. Esta motivación se origina en los intereses, valores y pasiones individuales, y no depende de recompensas externas o incentivos tangibles. La motivación intrínseca es alimentada por la autodeterminación, la curiosidad y el deseo de superación personal. Cuando alguien está intrínsecamente motivado, encuentra satisfacción y plenitud en la tarea en sí misma, lo que lleva a un mayor compromiso, persistencia y excelencia en su desempeño.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La relación del desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

4.2. Hipótesis específica

HE1. La relación de la formación con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

HE2. La relación de la actualización con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

HE3. La relación de la adaptabilidad laboral con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

4.3. Variables

DESARROLLO PROFESIONAL

- Formación
- Actualización
- Adaptabilidad laboral

MOTIVACIÓN

- Intrínseco
- Extrínseco



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
1. DESARROLLO PROFESIONAL	1.1. Formación	1.1.1. Nivel de estudios	
		1.1.2. Área de conocimiento	
		1.1.3. Relevancia para el trabajo	
		1.1.4. Calidad de formación	
	1.2. Actualización	1.2.1. Cursos de capacitación	
		1.2.2. conferencias y seminarios	
		1.2.3. Publicaciones	
		1.2.4. Investigaciones	
	1.3. Adaptabilidad laboral	1.3.1. Flexibilidad	
		1.3.2. Capacidad de aprendizaje	
		1.3.3. Toma de decisiones	
		1.3.4. Trabajo en equipo	
		1.3.5. Gestión del tiempo	
	2. MOTIVACIÓN	2.1. Intrínseco	2.1.1. Logro
			2.1.2. Reconocimiento laboral
2.1.3. Crecimiento laboral			
2.1.4. Puesto de trabajo			
2.1.5. Responsabilidad			
2.2. Extrínseco			2.2.1. Supervisión
			2.2.2. Relaciones interpersonales
		2.2.3. Estabilidad laboral	
		2.2.4. Riesgo en el trabajo	
		2.2.5. Política de la institución	
		2.2.6. Sueldos y beneficios	
		2.2.7. Condiciones físicas de trabajo	

Nota: La tabla evidencia la operacionalización de variables con sus respectivas dimensiones e indicadores a fin de medir cada variable de estudio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo; es un método se agrupa en la recolección y estudiar datos numerales y estadísticos para alcanzar y estudiar fenómenos, relaciones o variables. Se define por su objetividad, la medición específica y la aplicabilidad de técnicas cuantitativas, como encuestas o análisis de datos secundarios, con la finalidad de lograr resultados cuantificables que ayuden a responder preguntas de investigación de manera precisa (Hernández et al., 2014).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El método deductivo; es un enfoque que desde una premisa general o teoría amplia para derivar conclusiones específicas. Este proceso, se emplean principios generales a casos específicos con el objetivo de confirmar o refutar hipótesis. Este método se representa por su enfoque en la lógica y la coherencia, usando razonamiento deductivo para inferir resultados concretos desde principios establecidos, lo que da evaluar la validez de las teorías y generar nuevos conocimientos mediante la deducción lógica (Hernández et al., 2014).

5.3. Tipo de investigación

El tipo aplicada; se da en resolver problemas prácticos o abordar cuestiones concretas del mundo real. Su objetivo principal es generar conocimientos que puedan ser directamente



utilizados para tomar decisiones o solucionar situaciones específicas en áreas como la tecnología, la medicina, la ingeniería, la educación u otros campos. Se busca la aplicación práctica de teorías y hallazgos científicos para mejorar la eficiencia, la producción o la condición de vida, convirtiéndola en una herramienta valiosa para la innovación y el desarrollo (Valderrama, 2020).

5.4. Nivel de investigación

El nivel correlacional; examina la relación o asociación. Su objetivo principal es determinar si hay una conexión estadística y en caso afirmativo, medir la fuerza y la dirección (Valderrama, 2020).

5.5. Diseño de investigación

El diseño "no experimental - transversal" es un enfoque que se concentra en la recopilación de datos en un momento específico, sin aplicar ninguna manipulación o intervención a las variables. En este tipo de diseño, se busca analizar una población o muestra en un solo punto en el tiempo, con el propósito de observar y especificar las relaciones o diferencias. Este enfoque es valioso para obtener una instantánea de la situación o características de un grupo o fenómeno en un momento dado, pero no permite establecer relaciones de causa y efecto ni seguir cambios a lo largo del tiempo (Alvarez, 2020).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Señala al grupo general o sujetos, objetos o fenómenos que son objeto análisis dentro de la investigación. Esta población representa la totalidad de la unidad de análisis que se pretende comprender o describir en la tesis (Hernández et al., 2014).

La definición precisa de la población es fundamental, ya que determina la validez de los resultados, por lo que se plantea como población del estudio.



Por consiguiente, el marco muestral por el reglamento municipal N° 031-2017 y se ratifica el CAP provisorio donde se ve un total de 453 trabajadores en varias gerencias orgánicas del municipio.

- Criterios de inclusión: Está dirigido a funcionarios y empleados que desempeñan tareas administrativas, así como a los funcionarios en general.
- Criterio de exclusión: Están exentos el personal de gestión de residuos, guardias de seguridad y planificadores.

5.6.2. Muestra

Es subconjunto cuidadosamente elegido de la población en lo que debe ser representativa, lo que significa que debe mostrar las características y la diversidad de la población (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014). Esta selección se plasma con el propósito de investigar y obtener conclusiones sobre la población en su conjunto de manera más eficiente y económica.

Precisaremos la longitud de muestra empleando la próxima fórmula a (Levin & Rubin, 2010), en su libro “Estadística para administración y economía” dice que una población mínima a 100 000 unidades, es calificada población finita. Y hallar el tamaño de la muestra se emplea esta fórmula:

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

Dónde:

- n : tamaño de la muestra
- N : población total (453)
- Z = Grado de confianza (95% = 1.96)
- p = Probabilidad de éxito (50%=0.5)
- q = (1 - p) Probabilidad de fracaso (50%=0.5)
- d = Precisión (error máximo admisible=5%=0.05)

Según los datos tomados:

Según los datos tomados:

$$n = \frac{453 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(453 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = \frac{453 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025 * 452 + 3.8416 * 0.25}$$
$$n = \frac{435.0612}{1.13 + 0.9604}$$
$$n = \frac{435.0612}{2.0904}$$
$$n = 208.12342135476$$

Como muestra probabilística de los servidores del municipio para emplear la fórmula 208.12342135476, la dimensión de la muestra se volvió a 209.

5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

5.7.1. Técnica

La encuesta; se refiere a la elección de datos que se preparara interrogantes constituidas a una muestra de personas con la finalidad de originar información (Hernández et al., 2014).

5.7.2. Instrumento

El cuestionario; es una herramienta esencial para el recojo de datos de manera consistente y estandarizada, lo que proporciona el análisis y el alcance de información destacada (Alvarez, 2020).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Se refiere a la medida en que las preguntas o ítems en un instrumento, como un cuestionario o una escala de medición, son consistentes y producen resultados similares cuando se aplican en diferentes momentos o a diferentes grupos de participantes.

Una alta confiabilidad dice que el instrumento es fiable y se utiliza de manera consistente para recopilar datos precisos y coherentes a lo largo de la investigación, lo que aumenta la validez de los resultados dados en la tesis, por lo que utilizaremos el coeficiente alfa de Cronbach para analizar la fiabilidad.



Fórmula de cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

Donde: α = Alfa de Cronbach

5.8.1. Prueba de confiabilidad

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de las variables

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Encuestados
Desarrollo profesional	,925	13	209
Motivación	,936	12	209

La prueba de confiabilidad muestra que las medidas de desarrollo profesional y motivación son confiables, con coeficientes alfa de Cronbach de 0,925 y 0,936 correspondientemente, este valor es excelente según (George y Mallery, 2003). Ambas escalas constan de 13 y 12 ítems, respectivamente, y se administraron a una muestra de 209 participantes. Estos resultados dan una consistencia interna sólida en las declaraciones de los colaboradores.

5.8.2. Validez

Se refiere a la medida en que las preguntas o ítems en un instrumento de calcular, como un cuestionario, realmente se cree que han de medir. En otras palabras, la validez evalúa si el instrumento es adecuado y dio para el concepto que se está investigando.

Será validado por el juicio de tres conocedores en el tema de estudio.

Dr. Roberto Payé Colquehuanca

Mgtr. Enrique G. Apaza Chirinos

Dr. Apolinar Flores Lucana

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Se validó un instrumento adaptable a una muestra de la población de estudio mediante evaluación por parte de expertos del estudio. Se necesitarán varios días para administrar el cuestionario a los funcionarios. Los datos fueron escritos en Excel y estructurados según manipulación de variables. Los datos se transfirieron al software SPSS para el análisis de tendencias y la precisión de resultados.

5.10. Contrastación de hipótesis

a. Hipótesis general

Hipótesis general

H₀: La relación del desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

H_a: La relación del desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

b. Nivel de significancia

P-valor < nivel de significancia = 0.05

c. Estadística de prueba

Tabla 3

Prueba de la hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,475	,037	12,861	,000
N de casos válidos		209			

Nota: La tabla muestra el resultado de la prueba de hipótesis en donde la hipótesis nula no se presupone y el error asintótico estándar se usa para presuponer la hipótesis nula.

d. Resultado

El resultado de la prueba de hipótesis general indica un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia de 0.05. Una estadística T aproximada de 12.861 y un error estándar asintótico de 0,037 respaldan esto.

e. Decisión

Los resultados respaldan la relación estadísticamente significativa. Y se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la planteada como alterna. Y da; la relación del desarrollo profesional y la motivación.

a. Hipótesis específica 1

H₀: La relación de la formación con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

H_a: La relación de la formación con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

b. Nivel de significancia

P-valor < nivel de significancia = 0.05

c. Estadística de prueba**Tabla 4**

Prueba de la hipótesis específica 1

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,458	,038	12,079	,000
N de casos válidos		209			

Nota: La tabla lleva el resultado de la prueba de hipótesis en donde la hipótesis nula no se presupone y el error asintótico estándar se usa para presuponer la hipótesis nula.

d. Resultado

La prueba de hipótesis específica 1 produce un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia de 0.05. Una estadística T aproximada de 12.079 y un error estándar asintótico de 0,038 respaldan esto.

e. Decisión

Los resultados respaldan la relación estadísticamente significativa. Y se rechaza la hipótesis nula y aprueba la hipótesis planteada como alterna. Y da; la relación de la formación con la motivación en los trabajadores.

a. Hipótesis específica 2

H₀: La relación de la actualización con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

H_a: La relación de la actualización con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

b. Nivel de significancia

P-valor < nivel de significancia = 0.05

c. Estadística de prueba**Tabla 5**

Prueba de la hipótesis específica 2

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,427	,039	10,747	,000
N de casos válidos		209			

Nota: La tabla muestra el resultado de la prueba de hipótesis en donde la hipótesis nula no se presupone y el error asintótico estándar se usa para presuponer la hipótesis nula.

d. Resultado

El resultado de la prueba de hipótesis específica 2, muestra un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia es de 0.05. Esto se respalda con un error estándar asintótico de 0.039 y una estadística T aproximada de 10.747.

e. Decisión

Los resultados respaldan la relación estadísticamente significativa. Y se rechaza la hipótesis nula y aprueba la hipótesis planteada como alterna. Y afirma que; la relación de la actualización con la motivación.

a. Hipótesis específica 3

H₀: La relación de la adaptabilidad laboral con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, no es significativa.

H_a: La relación de la adaptabilidad laboral con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.

b. Nivel de significancia

P-valor < nivel de significancia = 0.05

c. Estadística de prueba**Tabla 6**

Prueba de la hipótesis específica 3

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,473	,038	12,407	,000
N de casos válidos		209			

Nota: La tabla muestra el resultado de la prueba de hipótesis en donde la hipótesis nula no se presupone y el error asintótico estándar se usa para presuponer la hipótesis nula.

d. Resultado

El resultado de la prueba de hipótesis específica 3 indica un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia de 0.05. Una estadística T aproximada de 12.407 y un error estándar asintótico de 0,038 respaldan esto.

e. Decisión

Los resultados respaldan la relación estadísticamente significativa. Y se rechaza la hipótesis nula y aprueba la hipótesis planteada como alterna. Y afirma; la relación de la adaptabilidad laboral con la motivación.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Los resultados dados fundamentan el análisis de tendencias realizado con el software SPSS y reflejan de manera precisa los propósitos logrados en conexión con los objetivos.

6.2. Análisis e interpretación de resultados

6.2.1. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra

H0: Los datos recopilados por un cuestionario siguen una distribución normal.

HA: Los datos recopilados por un cuestionario no siguen una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad

		Desarrollo profesional	Motivación
N		209	209
Parámetros normales ^{a,b}	Media	32,61	39,89
	Desv. Desviación	9,282	10,263
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,077	,110
	Positivo	,077	,085
	Negativo	-,037	-,110
Estadístico de prueba		,077	,110
Sig. asintótica(bilateral)		,005 ^c	,000 ^c

Nota: La tabla se ve prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad que se realizó en dos variables, "Desarrollo profesional" y "Motivación," con una muestra de 209 participantes en cada una. Los resultados enseñan que las variables no siguen una distribución normal, dado que los estadísticos de prueba para ambas son excesivos que el nivel de significación corregido de



Lilliefors (0,005 para "Desarrollo profesional" y 0,000 para "Motivación"). Esto sugiere que las puntuaciones en ambas variables no se distribuyen de manera aproximadamente normal, lo que es un supuesto importante en muchas técnicas estadísticas, por lo que se empleará una prueba no paramétrica.

6.2.2. Escala de correlación

Tabla 8

Escala de valoración de las correlaciones

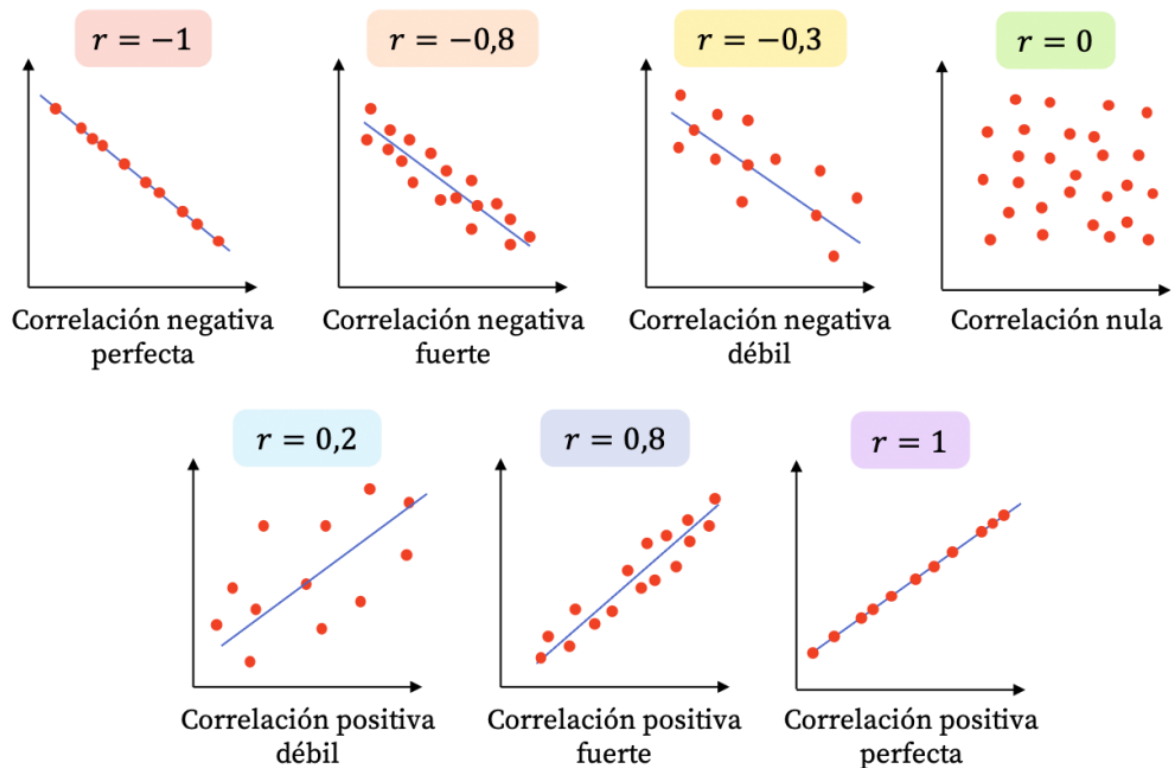
Rango	Valoración de la correlación
$R = 1$	Correlación perfecta
$0,8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0,6 < r < 0,8$	Correlación alta
$0,4 < r < 0,6$	Correlación moderada
$0,2 < r < 0,4$	Correlación baja
$0 < r < 0,2$	Correlación muy baja
$R = 0$	Correlación nula

La interpretación de los valores de r es esencial para comprender la relación entre dos variables. Una correlación perfecta ($r = 1$) indica una relación positiva completa, donde los cambios en una variable se reflejan de manera constante en la otra. En caso de $r = 0$, no existe correlación, lo que significa que no están relacionadas linealmente. Estas interpretaciones son fundamentales para analizar el impulso y la dirección de las relaciones en las variables sin hacer referencia a datos específicos.

6.2.3. Interpretación de los diagramas de dispersión

Figura 1

Escala nominal de los diagramas de dispersión



El diagrama de dispersión en una tesis correlacional es una herramienta visual fundamental para analizar la relación. Por puntos dispersos en un gráfico, este diagrama exhibe la distribución de datos y aclara la determinación de tendencias en la correlación. La disposición de los puntos en el gráfico ayuda a los investigadores a determinar si existe una conexión entre las variables estudiadas, contribuyendo así a la comprensión de las relaciones y a la validación de las hipótesis dadas.

6.3. Resultados de las correlaciones

Tabla 9

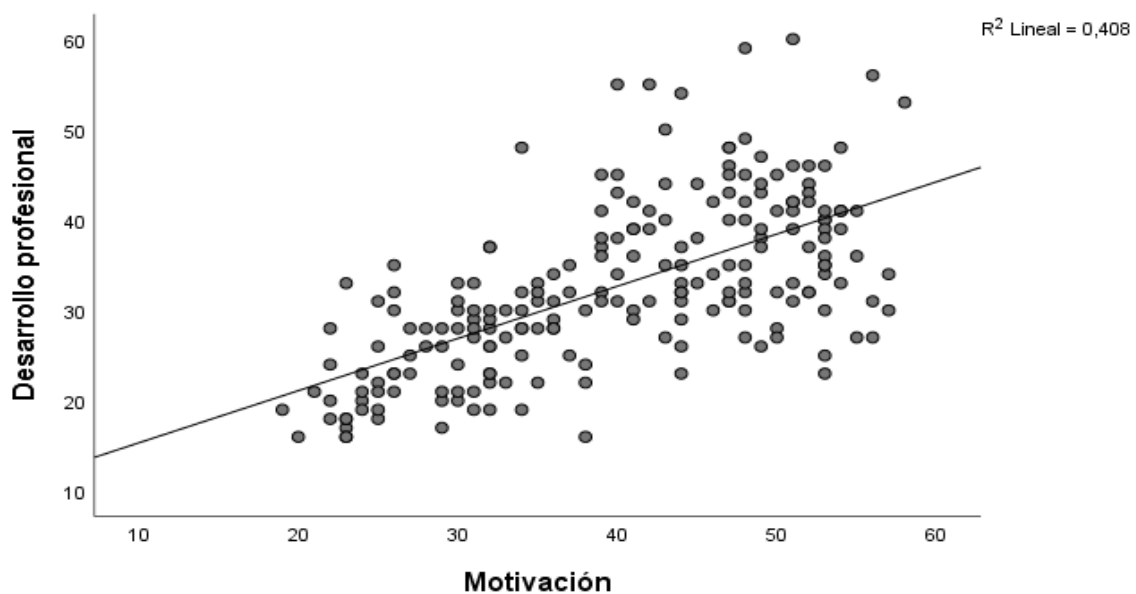
Prueba de correlación del objetivo general

			Desarrollo profesional	Motivación
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
Motivación	n	Coefficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

Figura 2

Diagrama de dispersión visual del objetivo general



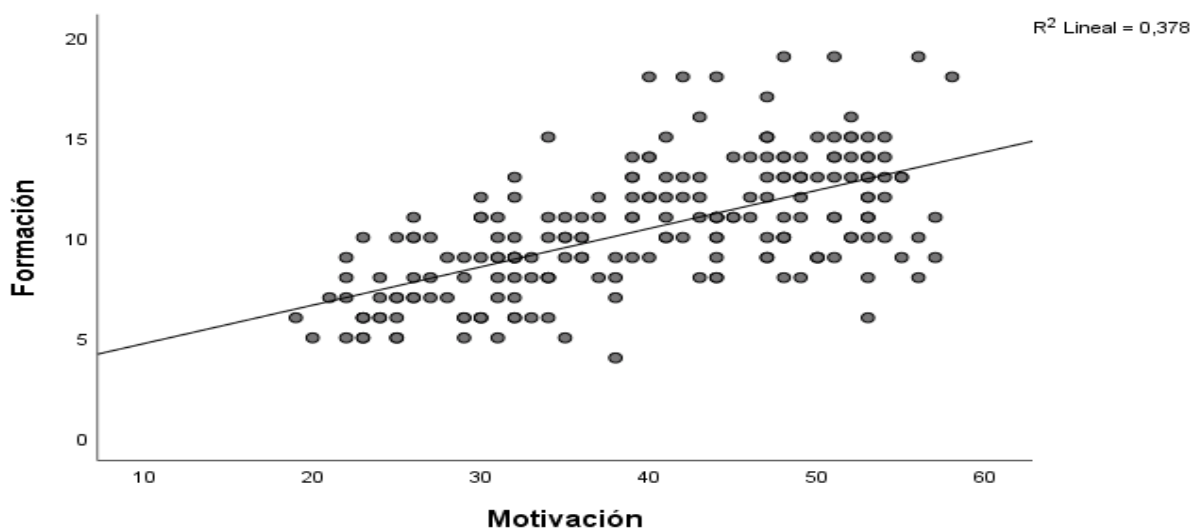
En la tabla 9 los resultados de la correlación entre "Desarrollo profesional" y "Motivación" en la tesis señala un coeficiente de correlación de 0,649. Esto demuestra una correlación positiva alta. El diagrama de dispersión (Figura 2) muestra cómo los puntos se distribuyen en una orientación elevada, lo que confirma esta relación positiva. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia del desarrollo profesional en la motivación de las personas y puede haber consecuencias sustanciales en el entorno de la formación y el crecimiento personal.

Tabla 10
Prueba de correlación del objetivo específico 1

			Formación	Motivación
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Motivación	Coefficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

Figura 3
Diagrama de dispersión visual del objetivo específico 1



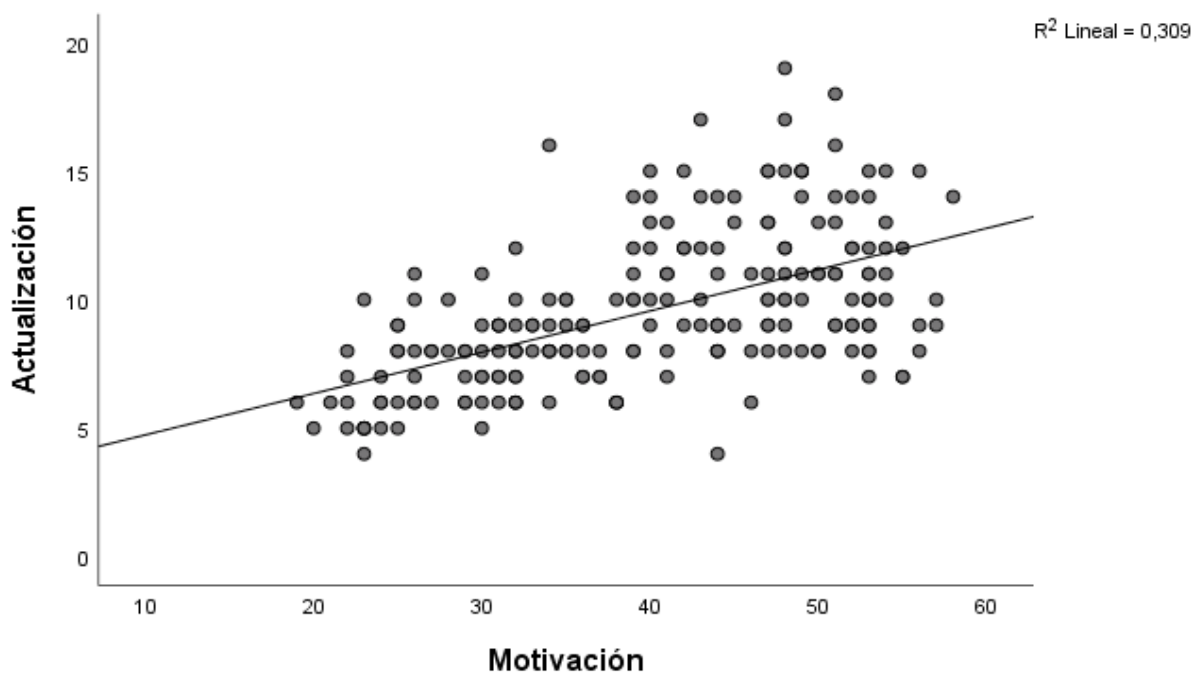
En la tabla 10 los resultados de la correlación entre la "Formación" y "Motivación" en la tesis indican un coeficiente de correlación de 0,618. Esto demuestra una correlación positiva alta. El diagrama de dispersión (Figura 3) muestra cómo los puntos se distribuyen en una orientación elevada, lo que confirma esta relación positiva. Esto sugiere que a manera que la formación de los sujetos suma, su motivación también tiende a aumentar. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia de la formación en la motivación de las personas y puede haber consecuencias sustanciales en el entorno de la de la formación y el crecimiento personal.

Tabla 11
Prueba de correlación del objetivo específico 2

			Actualización	Motivación
Rho de Spearman	Actualización	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	209	209
	Motivación	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	209	209

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

Figura 4
Diagrama de dispersión visual del objetivo específico 2



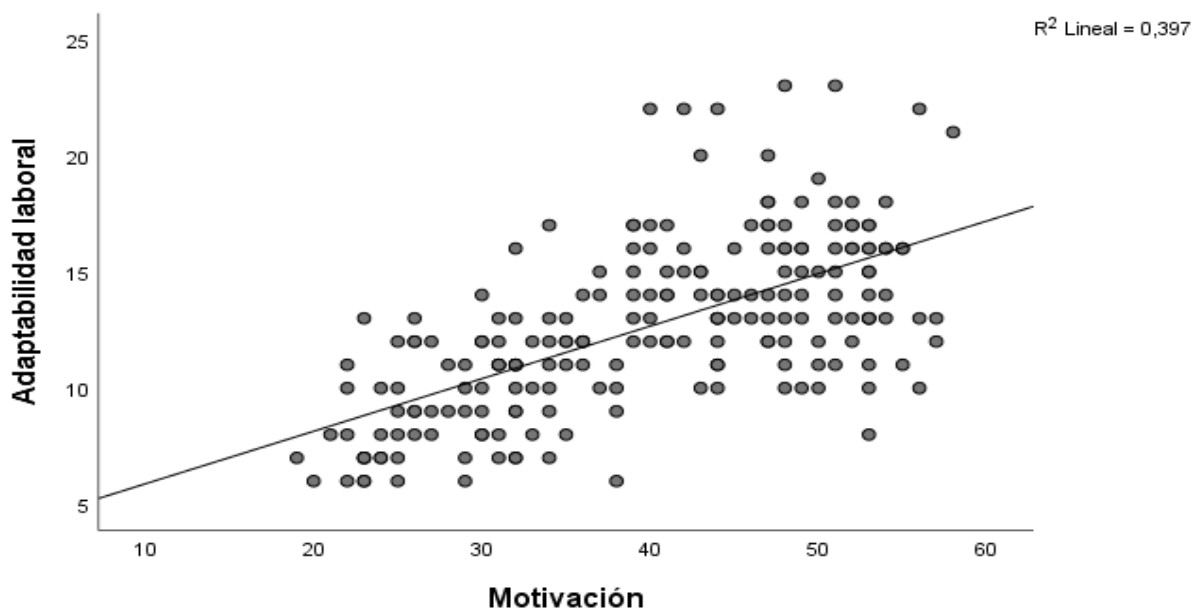
En la tabla 11 los resultados de la correlación entre la "actualización" y "Motivación" en la tesis indican un coeficiente de correlación de 0,577. Esto muestra una correlación positiva moderada. El diagrama de dispersión (Figura 4) muestra cómo los puntos se distribuyen en una orientación elevada, esto confirma esta relación positiva. Esto sugiere que a manera que la actualización de los sujetos suba, su motivación también tiende a aumentar. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia de la actualización en la motivación de las personas y puede haber consecuencias sustanciales en el entorno de la formación y el crecimiento personal.

Tabla 12
Prueba de correlación del objetivo específico 3

		Adaptabilidad laboral	Motivación
Rho de Spearman	Adaptabilidad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 209
	Motivación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,636** ,000 209

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

Figura 5
Diagrama de dispersión visual del objetivo específico 3



En la tabla 12 los resultados de la correlación entre la "adaptabilidad laboral" y "Motivación" en la tesis señala un coeficiente de correlación de 0,636. Esto muestra una correlación positiva alta. El diagrama de dispersión (Figura 5) muestra cómo los puntos se distribuyen en una orientación elevada, esto confirma esta relación positiva. Este menciona que a manera que la adaptabilidad laboral de los sujetos suma, su motivación también tiende a aumentar. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia de la adaptabilidad laboral en la motivación de las personas y puede haber consecuencias sustanciales en el entorno de la formación y el crecimiento personal.



6.4. Discusión de resultados

Los resultados de nuestro estudio en la Municipio provincial de San Román en el año 2023 arrojaron un coeficiente de correlación de 0.649 en el desarrollo profesional y la motivación. Esta correlación positiva alta respalda la hipótesis de que hay una relación significativa. Son consistentes con estudios anteriores que han analizado la relación en desarrollo profesional y motivación en diferentes contextos y poblaciones. Por ejemplo, según Arreaga et al. (2023) en Ecuador, se halló que la carga laboral actúa negativamente el crecimiento profesional, lo que sugiere una relación en estas dos variables. Además, en el estudio de Benitez (2022) en una institución financiera de Ecuador, se identificó una relación significativa en el desarrollo profesional y conservación del talento humano. Estos hallazgos respaldan la idea de que el desarrollo profesional puede influir en la motivación y la conservación del personal en diferentes entornos laborales.

También es importante destacar la relevancia de nuestros resultados en el contexto nacional. Por ejemplo, en el estudio de Loayza et al. (2022) en el Perú, se halló una relación significativa en la motivación laboral y el desempeño docente, lo que resalta la importancia de la motivación en el rendimiento laboral en el ámbito educativo. Además, para Cahuana et al. (2020) en Puno, se identificó una correlación significativa en el auto concepto académico y la motivación académica, lo que respalda la idea de que la percepción de uno mismo y la motivación están relacionadas. Nuestros resultados se alinean con estas investigaciones nacionales y sugieren que la relación del desarrollo profesional y motivación es un componente primordial a contemplar en el contexto laboral peruano.

Nuestro estudio en base al objetivo específico 1 arrojó resultados significativos que respaldan la relación positiva en la formación y la motivación. Estos hallazgos son coherentes con investigaciones anteriores tanto universal como nacional y local. Por ejemplo, en el estudio de Martínez y Palencia (2021) en Colombia, se analizó la



productividad y el crecimiento personal de féminas emprendedoras y se encontró que la mayoría de las encuestadas tenían una alta productividad y un crecimiento personal positivo. Aunque el contexto es diferente, esta relación positiva entre crecimiento personal y motivación es similar a la que encontramos en nuestro estudio.

Además, el estudio de Roa y Fernández (2020) en España examinó la motivación de los maestros en la enseñanza y descubrió que un porcentaje significativo de maestros no se sentían inspirados en su ejercicio profesional, destacando el valor de la motivación en el cargo docente. Por último, el estudio de Cari (2019) en Puno se centró en el desarrollo de habilidades humanas en el GORE de Puno y concluyó que es necesario mejorar el desarrollo de capacidades para elevar la calidad de los servicios brindados. Nuestro estudio, al mostrar la relación significativa en la formación y la motivación, respalda la idea de que la inversión en la formación y desarrollo profesional tiene un efecto positivo en su motivación y, por lo cual, en la calidad de los servicios que dan, lo cual es coherente con los resultados.

Nuestro estudio en el objetivo específico 2 ha proporcionado resultados significativos sobre la relación entre la actualización y la motivación. La correlación positiva moderada que encontramos entre estos dos factores respalda la idea de que la actualización de los trabajadores está relacionada con un mayor nivel de motivación. Estos hallazgos son sólidos, por ejemplo, el estudio de Bonal et al. (2020) en Cuba destacó el valor de adaptar enfoques y prácticas relacionados con el desarrollo profesional continuo, sustentado en capacidades para mantenerse alineados con las tendencias internacionales. Esto concuerda con nuestro hallazgo de que la actualización está relacionada con la motivación de los trabajadores, ya que sugiere que mantenerse actualizado es crucial para el desarrollo profesional.



A nivel nacional, el estudio de Gonzales (2021) sobre los procesos de promoción laboral y la motivación en oficiales del Ejército también encontró una relación significativa de estos factores, respaldando nuestra conclusión de que la actualización y la motivación están vinculadas en el ámbito laboral. Del mismo modo, el estudio de Romero (2020) en el Gobierno Regional de Piura mostró que la ejecución de un programa de desarrollo de sujetos tiene una consecuencia positiva en el desarrollo de habilidades de los servidores y su satisfacción laboral, lo que se relaciona con la actualización y motivación, tal como lo evidenciamos en nuestro estudio.

En el ámbito local, los estudios de Adco (2023) resaltaron la conexión en la motivación y el rendimiento en empleados de las municipalidades provinciales y el sector hotelero, respectivamente. Nuestros resultados complementan estas investigaciones al indicar que la actualización de los trabajadores también influye en su motivación, lo que puede impactar positivamente en su desempeño laboral.

Nuestra investigación en el objetivo específico 3 ha proporcionado evidencia sólida de una correlación positiva alta en la adaptabilidad laboral y la motivación de los trabajadores. Este hallazgo se suma a la creciente literatura en la relación de la adaptabilidad laboral y la motivación en el ámbito laboral, respaldando resultados previos en investigaciones nacionales. Por ejemplo, el estudio de Calle (2021) en un gobierno local de Lima destacó la relación positiva y significativa entre la motivación del TH y la atención al público, lo que sugiere que la motivación es esencial para el desempeño laboral y la satisfacción en un contexto similar al nuestro. Esta similitud de resultados respalda la importancia de mantener un personal motivado a nivel nacional y local.

Además, el estudio de Guizado et al. (2019) sobre la relación de la competencia digital y el desarrollo profesional de docentes en Lima, Perú, también es relevante para nuestro hallazgo. Aunque aborda diferentes factores, la relación positiva y significativa que



encontraron y resalta la importancia de la adaptabilidad y el desarrollo en el ámbito laboral. Esto respalda nuestro resultado al sugerir que la adaptabilidad laboral es una característica valiosa que puede impulsar la motivación y el desarrollo de los trabajadores. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la idea de que la adaptabilidad laboral puede ser un factor esencial para fomentar la motivación y el crecimiento en el ámbito laboral en diversos contextos.



CONCLUSIONES

Primera

El objetivo fue: Determinar el grado de relación entre el desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores del Municipio provincial de San Román, año 2023. Por la prueba Rho de Spearman se demostró un coeficiente de correlación de 0,649. Esto demuestra una correlación positiva alta. Y la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico Tau b de Kendall cuyo resultado mostró un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia es de 0.05. Y se concluyó que hay una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia del desarrollo profesional en la motivación de las personas y puede haber consecuencias sustanciales en el entorno de la formación y el crecimiento personal.

Segunda

El objetivo específico 1 fue: Establecer el grado de relación de la formación y la motivación en los trabajadores del Municipio provincial de San Román, año 2023. Por de la prueba Rho de Spearman se demostró un coeficiente de correlación de 0,618. Esto demuestra una correlación positiva alta. Y la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico Tau b de Kendall cuyo resultado mostró un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia es de 0.05. Concluyendo que hay una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia de la formación de los trabajadores en la motivación de las personas y puede haber consecuencias sustanciales en el entorno del crecimiento personal.

Tercera

El objetivo específico 2 fue: Establecer el grado de relación de la actualización y la motivación en los trabajadores del Municipio provincial de San Román, año 2023. Por la prueba Rho de Spearman se demostró un coeficiente de correlación de 0,577. Esto



demuestra una correlación positiva moderada. Y la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico Tau b de Kendall cuyo resultado mostró un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia dada de 0.05. Concluyendo que hay una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia de la actualización a los que tienen acceso los trabajadores en la motivación de las personas y puede haber consecuencias sustanciales en el entorno del desarrollo profesional de los trabajadores.

Cuarta

El objetivo específico 3 fue: Establecer el grado de relación de la adaptabilidad laboral y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023. Por la la prueba Rho de Spearman se demostró un coeficiente de correlación de 0,636. Esto demuestra una correlación positiva alta. Y la prueba de hipótesis se realizó con el estadístico Tau b de Kendall cuyo resultado mostró un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia es de 0.05. Concluye que hay una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son relevantes para comprender la influencia de la adaptabilidad laboral en la motivación de los individuos que laboran en la Municipalidad y pueden tener implicaciones importantes en el ámbito del desarrollo profesional de los trabajadores.



RECOMENDACIONES

Primera

Recomendaciones para los trabajadores de la Municipalidad, a que busquen oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos por programas de formación continua, definan metas y objetivos profesionales claros para mantenerse enfocados, compartan experiencias y conocimientos con sus compañeros de trabajo. La colaboración puede ser una fuente de inspiración y motivación mutua.

Segunda

Recomendaciones hacia los trabajadores invitar a que participen activamente en programas de formación y capacitación proporcionados por la municipalidad, encuentren un mentor dentro de la organización que pueda guiarlos en su desarrollo profesional y proporcionar motivación adicional, busquen desafíos no tengan miedo de asumir proyectos desafiantes. Los desafíos pueden ser una fuente de motivación y crecimiento profesional.

Tercera

Se recomienda a los trabajadores, establecer redes de trabajo y compartan conocimientos con colegas que se actualizan. La colaboración puede aumentar la motivación. Asegúrense de aplicar los nuevos conocimientos y habilidades en su trabajo diario. Manténganse comprometidos con el aprendizaje constante para acomodarse a innovaciones en el ambiente laboral. La capacidad de aprender nuevas habilidades es fundamental para mantenerse motivados.

Cuarta

Se recomienda a las autoridades de la Municipalidad. Diseñar e implementar programas de formación continua para los trabajadores que se adapten a las necesidades y objetivos profesionales. Acceso a oportunidades de actualización y capacitación de calidad que mantengan a los trabajadores actualizados y motivados.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adco, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista De Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39-50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima.
- Arreaga, G., Carriel, Y., Muñiz, G., & Rebolledo, D. (2023). Percepción de Enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional. *Revista Universidad de Guayaquil*, 137(3), 64-75. doi:<https://doi.org/10.53591/rug.v137i2.2067>
- Benitez, K. X. (2022). *Desarrollo profesional y la retención del talento humano en una institución financiera de Ecuador, 2022*.
- Bonal, R., Valcárcel, N., & Roger, M. d. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. *Educación Médica Superior*, 34(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412020000200024&script=sci_arttext&tlng=pt
- Cahuana, M., Mamani, O., & Carranza, R. F. (2020). Autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes talento del departamento de Puno, Perú. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.788>
- Calle, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*(24), 217-247. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Cari, H. L. (2019). *Desarrollo de Capacidades Humanas en el Gobierno Regional - Puno*. Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2715>
- Cruz, M. F. (2006). *Desarrollo profesional docente*. Granada: Grupo editorial universitario.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-90. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10810/7025>



- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Lima: Editorial Planeta Perú S.A.
- Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 1(1), 34-52.
doi:<https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- Gil, D., León, A. c., Sánchez, R., & Javier, F. (2021). Impacto de la observación del desempeño docente en el desarrollo profesional. *Revista San Gregorio*, 1(47), 1-16.
doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1576>
- González, L. G. (2021). Los procesos de promoción laboral, la motivación y el desarrollo profesional en los oficiales docentes de las Escuelas de Armas y Servicios del Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú-Chorrillos.
- Guizado, F., Menacho, I., & Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Hamut' ay*, 6(1), 54-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6974906>
- Hernández, S., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A.
- Herrera, J., & Zamora, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico*, 1(18), 126-128. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1560-43812014000100017&script=sci_arttext
- Huamani, J. M. (2022). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores del hotel Libertador lago Titicaca Puno - 2019*. Tesis de Grado, Universidad Nacional Del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18464>
- Huertas, j. A. (1997). *Motivación. Querer aprender*. Buenos Aires: Aique.
- Levin, R., & Rubin, D. (2010). *Estadística para Administración y Economía* (Septima ed.). México. Obtenido de https://www.academia.edu/16570654/Estadistica_para_Administracion_y_Economia_Levin_Rubin_7ma_Ed_Pearson



- Loayza, J., Serna, M. D, Mendoza, J., & Coras, E. A. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31.
- Loaiza, M. I., & Andrade, p. S. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(63), 161-195.
doi:<https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n63a2>
- Martínez, C. J., & Palencia, O. (2021). Modelo de minería de datos para el análisis de la productividad y crecimiento personal en las mujeres emprendedoras: el caso de la Asociación las Rosas. *Suma de Negocios*, 12(26), 23-30.
doi:<https://doi.org/10.14349/sumneg/2021.v12.n26.a3>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Roa, J. M., & Fernández, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 2(2), 66–77.
<https://doi.org/10.22320/reined.v2i2.4122>
- Romero, G. E. (2020). *Plan de desarrollo de personas y el desarrollo profesional de los servidores del Gobierno Regional Piura, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68877>
- Salas, R. S. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Educación Médica Superior*, 14(2), 136-147. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412000000200003&script=sci_arttext
- Schanzer, R. (2015). El marco teórico de una investigación. 18-25. Obtenido de https://aulaweb.unicesar.edu.co/pluginfile.php/504122/mod_resource/content
- Valderrama, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta* (11 ed.). Lima: Editorial san marcos E I R LTDA.
- Vélaz, C. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Metas Educativas. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4622>



ANEXOS



TÍTULO: Desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023

Enfoque: Cuantitativo. Método: Deductivo. Tipo: Aplicada. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental-transversal Técnica: Encuesta

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el desarrollo profesional y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación de la formación con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación de la actualización con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación de la adaptabilidad laboral con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación del desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La relación de la formación con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>HE2. La relación de la actualización con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p> <p>HE3. La relación de la adaptabilidad laboral con la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023, es significativa.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre el desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Establecer el grado de relación de la formación y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación de la actualización y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación de la adaptabilidad laboral y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román, año 2023.</p>	<p>1. Vi. DESARROLLO PROFESIONAL</p> <p>Proceso continuo de mejora y aprendizaje que tienen los trabajadores en su entorno laboral, el cual les permite adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias necesarias para mejorar su desempeño en su trabajo y en la organización en la que se encuentran, lo que se traduce en una ventaja competitiva para la empresa. (Fernández, 2002)</p> <p>2. Vd. MOTIVACIÓN</p> <p>La Motivación, se compone de factores higiénicos y motivadores. Los primeros están relacionados con las condiciones laborales, mientras que los segundos con el trabajo en sí mismo y el desarrollo personal. (Herzberg, 1968)</p>	<p>1.1. Formación</p> <p>1.2. Actualización</p> <p>1.3. Adaptabilidad laboral</p> <p>2.1. Intrínseco</p> <p>2.2. Extrínseco</p>	<p>1.1.1. Nivel de estudios</p> <p>1.1.2. Área de conocimiento</p> <p>1.1.3. Relevancia para el trabajo</p> <p>1.1.4. Calidad de formación</p> <p>1.2.1. Cursos y capacitación</p> <p>1.2.2. conferencias y semin.</p> <p>1.2.3. Publicaciones</p> <p>1.2.4. Investigaciones</p> <p>1.3.1. Flexibilidad</p> <p>1.3.2. Capacidad de aprendizaje</p> <p>1.3.3. Toma de decisiones</p> <p>1.3.4. Trabajo en equipo</p> <p>1.3.5. Gestión del tiempo</p> <p>2.1.1. Logro</p> <p>2.1.2. Reconocimiento laboral</p> <p>2.1.3. Crecimiento laboral</p> <p>2.1.4. puesto de trabajo</p> <p>2.1.5. Responsabilidad</p> <p>2.2.1. Supervisión</p> <p>2.2.2. Relaciones interpersonales</p> <p>2.2.3. Estabilidad laboral</p> <p>2.2.4. Riesgo en el trabajo</p> <p>2.2.5. Política de la institución</p> <p>2.2.6. Sueldos y beneficios</p> <p>2.2.7. Condiciones físicas de trabajo</p>



Matriz de datos

Desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, año 2023																									
	DESARROLLO PORFESIONAL													MOTIVACION											
	Formación				Actualización				Adaptabilidad laboral					Intrínseco					Extrínseco						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
E1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2
E2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4
E3	4	3	3	4	4	4	5	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4
E4	4	3	4	4	2	1	3	2	2	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
E5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	1	3	3	1
E6	4	2	3	3	2	3	4	3	1	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3
E7	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2
E8	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3
E9	2	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
E10	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2
E11	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3
E12	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	2
E13	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3
E14	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
E15	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1
E16	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	5	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	2
E17	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3
E18	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4
E19	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
E20	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
E21	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4
E22	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2
E23	3	3	4	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
E24	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	5	4	3	4	2	3	4	2	3	4
E25	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3
E26	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2
E27	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
E28	4	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	3	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	3
E29	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3
E30	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4	2	3
E31	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	2	3	3	2	3	3
E32	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E33	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	4	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2
E34	3	2	2	4	2	3	2	1	4	3	2	2	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5
E35	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3
E36	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	4	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	4
E37	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	3
E38	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3
E39	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2
E40	3	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	1	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	3	4
E41	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4
E42	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3
E43	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	4	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2
E44	2	3	2	4	1	1	3	1	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4
E45	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
E46	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1
E47	3	4	3	1	3	3	2	1	2	3	4	3	1	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
E48	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3
E49	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3
E50	4	4	2	3	2	2	3	1	3	4	4	2	3	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	3



E51	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	3	3	1	2	1	2	2	1	2						
E52	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3					
E53	4	3	1	2	2	3	2	4	1	4	3	1	2	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3				
E54	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4				
E55	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4				
E56	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4				
E57	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	5	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4				
E58	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4				
E59	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3			
E60	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	3	2	4	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2		
E61	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4		
E62	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
E63	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	
E64	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	5	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E65	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
E66	4	5	3	3	3	3	4	2	2	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E67	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
E68	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
E69	4	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
E70	4	2	2	3	1	1	1	2	1	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
E71	4	1	1	2	1	2	2	1	1	4	1	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E72	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
E73	2	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	
E74	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	5	2	3	4	2	3	4	2	3	4	
E75	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
E76	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	5	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
E77	2	1	1	1	1	2	4	2	3	2	1	1	1	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E78	4	5	2	3	4	1	2	3	3	4	5	2	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	
E79	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
E80	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
E81	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	
E82	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	1	5	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
E83	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E84	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
E85	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
E86	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	4	4	4	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	
E87	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	
E88	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	
E89	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
E90	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	5	5	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	
E91	4	3	2	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	5	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
E92	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	1	2	4	1	2	4	1	2	
E93	5	4	4	3	1	3	3	2	2	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
E94	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
E95	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
E96	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
E97	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	
E98	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3
E99	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	
E100	4	2	2	3	2	2	3	3	1	4	2	2	3	5	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
E101	4	4	3	3	2	2	5	2	2	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	
E102	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
E103	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	



E104	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
E105	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	4	3	4	2	2	2	1	3	2	1	3	3
E106	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2
E107	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	5	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2
E108	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4
E109	4	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	5	3	2	5	3
E110	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4
E111	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3
E112	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
E113	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	2	4	3	2	4
E114	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
E115	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4
E116	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
E117	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	4	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1
E118	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3
E119	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	5	5	5	3	1	2	3	3	3	3	3	3
E120	1	4	3	1	2	2	3	3	2	1	4	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3
E121	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2
E122	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3
E123	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3
E124	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
E125	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
E126	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	5	3	1	3	4	4	3	2	4	3	2
E127	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5
E128	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
E129	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3
E130	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
E131	2	4	3	3	2	2	1	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
E132	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2
E133	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4
E134	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	2	5	4	2
E135	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4
E136	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	4	4	5	4	2	3	3	3	2	3	3	2
E137	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
E138	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	5	4	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2
E139	3	2	2	4	2	4	5	2	3	3	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3
E140	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1
E141	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
E142	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
E143	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3
E144	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1
E145	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	4	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1
E146	2	5	3	3	2	4	3	2	3	2	5	3	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5
E147	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3
E148	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3
E149	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2
E150	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
E151	5	4	3	3	2	3	2	2	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
E152	5	5	2	4	2	4	5	3	4	5	5	2	4	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	3	3
E153	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	4	4	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1
E154	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1
E155	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E156	3	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4



E157	4	3	3	4	2	2	5	4	2	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	
E158	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3
E159	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	
E160	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	4	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	
E161	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	
E162	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	
E163	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
E164	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	
E165	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
E166	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	5	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
E167	3	2	4	5	2	2	2	2	2	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	
E168	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
E169	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	
E170	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	
E171	1	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3	2	1	3	2	1	
E172	3	4	3	3	3	1	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	
E173	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	
E174	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	
E175	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	4	5	3	3	3	3	1	1	3	1	1	
E176	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	
E177	4	5	4	5	3	4	5	2	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E178	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
E179	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	5	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	
E180	4	4	3	2	1	2	3	2	3	4	4	3	2	5	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	
E181	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	
E182	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	2	2	4	2	2	
E183	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	4	5	4	4	3	2	2	2	1	2	2	1	
E184	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	
E185	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	2	4	
E186	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	
E187	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	4	4	4	4	2	2	1	2	3	1	2	3	
E188	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	4	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	
E189	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	5	5	4	2	3	3	2	2	3	2	2	
E190	4	4	3	2	3	4	4	1	2	4	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	3	
E191	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	
E192	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	2	2	5	2	2	
E193	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
E194	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
E195	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	5	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	
E196	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	
E197	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	
E198	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	
E199	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	
E200	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	
E201	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	
E202	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	
E203	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
E204	4	5	5	3	2	2	5	2	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	4	3	
E205	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	
E206	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	
E207	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	
E208	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	
E209	3	4	5	3	5	2	5	4	2	3	4	5	3	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	2	



Instrumento(s)

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV de la facultad de ciencias administrativas y la escuela profesional de administración y gestión pública, con el objetivo de conocer la relación del desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román, solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

II. INDICACIONES

A continuación, las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntos (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

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

N.º	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
VARIABLE 1: DESARROLLO PROFESIONAL						
1	Mi nivel de estudios ha contribuido significativamente a mi desarrollo laboral.	1	2	3	4	5
2	La especialización en mi área es fundamental para mi desempeño.	1	2	3	4	5
3	La formación que he recibido está directamente relacionada con mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	La calidad de la formación que he recibido es satisfactoria para mi desarrollo.	1	2	3	4	5
5	Participar en cursos y capacitaciones me ha ayudado a mejorar las habilidades	1	2	3	4	5
6	Asistir a conferencias y seminarios ha ampliado mi conocimiento en mi área.	1	2	3	4	5
7	Contribuir en publicaciones es parte importante de mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
8	Realiza investigaciones para mejorar procedimientos o servicios de la MPSR.	1	2	3	4	5
9	Soy capaz de adaptarme a cambios laborales de manera efectiva.	1	2	3	4	5
10	Tengo la disposición y habilidad para aprender nuevas habilidades.	1	2	3	4	5
11	Puedo tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones laborales.	1	2	3	4	5
12	Colaboro de manera efectiva con mis colegas en proyectos y tareas laborales.	1	2	3	4	5
13	Organizo mi tiempo eficientemente para cumplir con mis responsabilidades.	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: MOTIVACIÓN						
14	Mi trabajo me da la oportunidad de lograr metas personales y profesionales.	1	2	3	4	5
15	Recibo reconocimiento y aprecio por mi desempeño en el trabajo.	1	2	3	4	5
16	Tengo oportunidades claras de crecimiento y desarrollo en mi puesto actual.	1	2	3	4	5
17	Disfruto de las responsabilidades y tareas en mi puesto de trabajo actual.	1	2	3	4	5
18	Siento que mi trabajo es una responsabilidad importante y valiosa.	1	2	3	4	5
19	La supervisión efectiva en mi trabajo influye positivamente en mi motivación.	1	2	3	4	5
20	Las relaciones son positivas con mis colegas en mi trabajo.	1	2	3	4	5
21	La seguridad en mi empleo es un factor importante que me motiva a trabajar.	1	2	3	4	5
22	La reducción de riesgos en mi trabajo es positiva y adecuada para laborar.	1	2	3	4	5
23	Las políticas y normativas influyen para cumplir con mis responsabilidades.	1	2	3	4	5
24	La compensación económica y los beneficios son justa para mí en el trabajo.	1	2	3	4	5
25	Las condiciones físicas y el entorno son adecuadas en el trabajo.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”



Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Paye Colque huanca
- PROFESIÓN : Administrador
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	X	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 44/50 = 0,88$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 13 de noviembre del 2023

Firma del experto
DNI N° 02141941
N° celular: 996-793777



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: Desarrollo profesional y la motivación en los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de San Román, año 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: ..*Enrique G. Apaza Chirinos*.....
- PROFESIÓN : ..*Lic. en Administración*.....
- CARGO ACTUAL: ..*Docente*.....
- GRADO ACADÉMICO:*Magister en Administración*.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	X	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	X	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 42/50 = 0,84$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:.....*Juliaca*.....*17 de noviembre*.....del.....*2023*.....

Firma del experto
DNI N°.....*08413183*.....
N° celular:.....*975 806091*.....



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS: DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Apolinar Flores Lucana.....
- PROFESIÓN : Lic. en Administración.....
- CARGO ACTUAL: Docente.....
- GRADO ACADÉMICO: Doctor.....

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	X	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	X	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	X	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 40/50 = 0,80$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca 15 de noviembre del 2023.....

Firma del experto
DNI N° 23901593
N° celular: 991 3033 25



Evidencias de recojo de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 23-09-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FREDY EFRAIN QUISPE LIPA

Dirección: JR. LAMBAYEQUE N° 2470 - JULIACA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 47058066

Teléfono: 988 700 004 email: fredy.trezreinas@gamil.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DESARROLLO PROFESIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Actualización, adaptabilidad laboral, extrínseco, formación e intrínseco.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

23 de setiembre del 2024

Fecha