



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La motivación y la competitividad del talento humano en la
Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Araujo Lima, Lisbeth Yajaira (orcid.org/0000-0002-4079-3629)

Lopez Chavez, Cristian Jeanpier (orcid.org/0000-0002-0550-1424)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios, ya que gracias a Él he logrado concluir mi carrera universitaria con salud y rodeada de las personas que amo. En segundo lugar, a mi madre Gabriela O. Lima Sarmiento y a mi padre Richard A. Araujo López porque ellos han sido mi apoyo, soporte y el ejemplo de esfuerzo y perseverancia para poder culminar mi carrera.

Lisbeth Y. Araujo Lima.

A Dios, a mis padres María y Lucio por ser ellos mi soporte y guía. Por brindarme su apoyo y por la confianza que ponen en mí. A mi hermano Jhonatan a quien agradezco con el corazón por su comprensión y su infinita ayuda.

Cristian C. Lopez Chavez.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por guiarnos por el buen camino, logrando vencer todos los obstáculos que se nos presentaron, gracias a ÉL por todos nuestros logros que han formado parte del proceso de los resultados que hoy día forman a nuestra persona, aprendiendo de cada uno de nuestros errores para ser mejores hijos, amigos y profesionales.

En segundo lugar, agradecer a nuestros padres, familiares y amigos, porque gracias a su amor, comprensión y apoyo; hemos logrado superar los diferentes obstáculos para poder culminar nuestra carrera.

Agradecer a nuestra asesora que con paciencia y determinación direccionaron nuestro trabajo con sus conocimientos, con el único propósito de obtener resultados que este al nivel requerido. Así mismo agradecer a nuestra Universidad César Vallejo por habernos formado durante cinco años y brindarnos la capacidad de ser los mejores profesionales a través de toda su plana docente y las enseñanzas impartidas en clase.

Por último, agradecer a la Institución Educativa Nicolás de Piérola por permitirnos desarrollar el presente trabajo de investigación, en especial a la directora por brindarnos las facilidades necesarias para este estudio.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	18
<i>Nivel de motivación del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023</i>	<i>18</i>
Tabla 2	19
<i>Nivel de las dimensiones de la motivación del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023</i>	<i>19</i>
Tabla 3	20
<i>Nivel de competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí-Arequipa 2023</i>	<i>20</i>
Tabla 4	21
<i>Nivel de las dimensiones de la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí-Arequipa 2023</i>	<i>21</i>
Tabla 5	22
<i>Relación entre las dimensiones de la motivación y la competitividad del talento humano en los trabajadores de la Institución Educativa Nicolás de Piérola Acarí, Arequipa,2023.....</i>	<i>22</i>
Tabla 6	23
<i>Relación entre la motivación y la competitividad en el talento humano de los trabajadores en la institución educativa Nicolás de Piérola Acarí, Arequipa, 2023</i>	<i>23</i>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal, correlacional. La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios para medir ambas variables. La población en estudio está compuesta por 30 trabajadores que está conformado por docentes y administrativos, entre los resultados más relevantes tenemos que el 40% señala que el nivel de motivación de los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola es medio, y del mismo modo se observó que para la variable competitividad el 40% de los trabajadores presentaron un nivel alto. Se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre la motivación en la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, con un nivel de significancia de 0.008 menor al valor estadístico de $p=0.05$.

Palabras clave: Motivación, competitividad laboral, calidad educativa.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine the relationship that exists between motivation and the competitiveness of human talent in the Nicolas de Pierola Educational Institution, Acarí- Arequipa 2023. The research methodology was of an applied type, of a non-experimental, cross-sectional design, correlational. The technique used in data collection was the survey and as an instrument two questionnaires were applied to measure both variables. The population under study is made up of 30 workers that is made up of teachers and administrators, among the most relevant results we have that 40% indicate that the level of motivation of the workers of the I.E Nicolas de Pierola is medium, and in the same way It was observed that for the competitiveness variable, 40% of the workers presented a high level. It was concluded that there is a direct relationship between motivation in the competitiveness of human talent in the Nicolas de Pierola Educational Institution, Acarí- Arequipa 2023, with a significance level of 0.008 less than the statistical value of $p = 0.05$.

Keywords: Motivation, labor competitiveness, educational quality.

I. INTRODUCCIÓN

Cada vez se hace más complicado comprender una educación sin calidad, del mismo modo que es difícil determinar a qué se refiere con calidad educativa. En el transcurso de los años, y desde una visión global se ha hablado de forma continua de la importancia que ha tomado la motivación y que ha ayudado a lograr que el equipo humano sea cada vez más competitivo dentro de las organizaciones.

En el mundo las organizaciones van teniendo cambios de acuerdo a las tendencias que les enseña el mercado laboral, sin embargo; son pocas las que llegan a implementar nuevos sistemas para el talento humano; que logren que este se sienta motivado a realizar diversas tareas asignadas.

Los individuos realizan diversos tipos de actividades para ser recompensados por sus esfuerzos. Actualmente, existen problemas internos en las organizaciones que afectan la productividad del colaborador, a ello se le suman problemas personales que podrían afectar su rendimiento y por lo tanto su competitividad.

Las instituciones públicas por lo general, buscan que los aportes que genere un colaborador compensen su remuneración. En los últimos años las organizaciones buscan que la motivación en el talento humano sea de alto valor, pero, no solo se trata de dinero a cambio de su esfuerzo sino también del aspecto psicológico del colaborador; de escucharlos, atenderlos frente a las necesidades que puedan experimentar tanto en el entorno laboral como personal. A esto se le podría agregar la competitividad ya que, si a ellos se les brindara la ayuda necesaria frente a sus inquietudes, el colaborador podría ser más productivo en su entorno laboral en base a las exigencias de calidad esperadas por parte de la organización.

En el Perú, las Instituciones educativas públicas desarrollan su administración del talento humano mediante las funciones del encargado de la institución; el director, es quien asume las tareas administrativas y tiene el control de los aspectos académicos de la institución. La competencia del director o quien esté a cargo de la administración de la institución pública, es ser parte de la organización de criterios o de los perfiles de la distribución del personal, gestionar el plantel y gestionar los fondos de la misma institución educativa, para luego rendir evidencias a la UGEL.

Como realidad problemática se observó que la administración de la Institución Educativa Nicolás de Piérola se desarrolla de forma inadecuada en las diferentes áreas correspondiente a los procesos que la conforma, debido a que existe una mala organización en cuanto a las gestiones educativas.

En interacción a la unión del personal, el reclutamiento se hace por convocatoria de la UGEL-CARAVELÍ que son llevadas a cabo por publicaciones en la página de la UGEL, las cuales pasan por un proceso de entrevista y selección a los docentes y personal administrativo para el puesto. Sin embargo, se ha evidenciado que no hay una orientación e inducción al personal, que es el proceso inicial en donde la directora guía y forma a los nuevos docentes y personal administrativo para que puedan integrarse a sus actividades en la institución; es por ello que con frecuencia los docentes han tenido inconvenientes para adecuarse sin problemas al trabajo asignado.

Así mismo no existe un sistema de reconocimientos al personal donde se de mérito por hacer una actividad que este fuera de sus funciones establecidas, ya que es una institución pública y el personal solo tiene los beneficios de estar en planilla como gratificaciones correspondientes por Ley. Respecto a la interacción entre los trabajadores se evidencio que existen conflictos entre docentes por no estar de acuerdo en cuanto a las gestiones de dirección. Por otro lado, no se brindan capacitaciones en donde se dé a conocer estrategias que puedan tomar los docentes y personal administrativo para que puedan superar aquellas dificultades que se presentan en su área cargo.

Es por tal motivo que se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023?

Los criterios por los cuales se justifica este proyecto de investigación son los siguientes:

En primer lugar, por relevancia social, debido a que ayudará a concientizar a aquellas instituciones educativas pertenecientes al sector público respecto a la importancia de la motivación laboral en cuanto a la gestión con el personal docente y administrativo que labora en las instituciones, ya que en la actualidad aún existen instituciones que no toman en cuenta las metas personales de sus colaboradores.

En segundo lugar, por criterio de conveniencia, ya que se pretende dar una visión enfocada en la gran importancia que tiene la motivación aplicada al talento humano para tener un personal altamente competitivo en las instituciones educativas públicas.

Por tanto, este estudio pretende demostrar la importancia de promover la motivación para generar un talento humano más competitivo, dando lugar a la eficiencia del desarrollo de sus funciones tomando en cuenta que las personas no son máquinas y a diferencia de esta necesita ser motivado para ofrecer mejores resultados. En la actualidad la motivación ha pasado a ser más que solo un incentivo monetario, lo que se busca es que las personas en su puesto de trabajo se sientan felices de trabajar, motivados de manera intrínseca y que puedan lograr sus objetivos.

Como fuente principal de la información se estudió a la institución educativa Nicolás de Piérola, que ha sido fuente primordial de información con el único fin de brindar mejoras en esta institución pública que la ayuden a ser más competitiva en el sector educativo.

Por último, cabe señalar que este estudio realizado en la institución educativa Nicolás de Piérola ayudará a dar estrategias de motivación que generen competitividad en el equipo humano y puedan brindar el servicio educativo que la sociedad demanda.

Se tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023

Como Objetivos específicos se buscó identificar el nivel de motivación del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023. Identificar el nivel de competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023. Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023.

Con ello se propuso la siguiente hipótesis de investigación: Existe una relación directa entre la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a motivación y competitividad se han ejecutado diferentes investigaciones a nivel mundial por medio de tesis, artículos científicos, libros, etcétera. Es por ello que se mencionan los siguientes estudios:

A nivel internacional, Cadena (2019) realizó un estudio acerca de la motivación y la relación que tiene en cuanto al buen rendimiento laboral de la empresa Envatub S.A, Ecuador, cuyo fin fue analizar la conexión que existe con ambas variables, en el personal que opera en la empresa ya que existían factores de motivación no adecuados y que afectaban a la empresa, entre ellos la falta de tolerancia, el bajo desempeño y la desconfianza, por otro lado se observaron problemas de la eficiencia laboral como la baja productividad, la no existencia de reconocimiento y la falta de identidad con la organización. Dicho estudio fue no experimental correlacional, cuantitativa donde la muestra fueron 50 operarios de la empresa, se utilizó un cuestionario MBM, donde los resultados indicaron que las necesidades sociales no tienen tanto alcance en los operarios, como las necesidades de protección, seguridad y autorrealización. Fue así que concluyeron que, si hay conexión entre ambas variables, estableciendo que la correlación que existe es mediante las necesidades y las competencias que tiene cada colaborador de la empresa.

Alcalde (2018) en el estudio que realizó acerca de la relación sobre la relación que tiene la motivación y el cómo se desempeña un colaborador de la empresa de Transportes Turismo Días S.A. ubicado en Cajamarca; donde el objetivo principal fue identificar la conexión existente en ambas variables; para ellos tomo como muestra a 51 colaboradores con la que se realizó la encuesta, en donde las dimensiones fueron de primera necesidad en cuanto a motivación y las dimensiones de desempeño laboral, dando como resultado que el equipo humano se siente motivado siempre y cuando las necesidades fisiológicas sean satisfechas, sin embargo no deja de ser importante las necesidades de seguridad y alguno incentivos para que ayudes a su desempeño de una manera más eficiente con el fin de lograr las metas propuestas por la empresa. Se encontró mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, que existe correlación positiva ($r = 0.365$).

Por otro lado, se determinó gracias a los resultados que muchas de las personas que laboran en esta empresa sienten mayor motivación siempre y cuando sus necesidades fisiológicas y de seguridad sean satisfechas; es decir que tanto la remuneración como las capacitaciones ayudan en gran medida para la eficiencia de sus colaboradores permitiendo su vez que cada uno de ellos cumplan con sus metas fijadas por la organización en la que laboran.

Perea (2017) en su estudio acerca de la motivación y la eficiencia del colaborador de la empresa Inversiones La Selva S.A. Moyobamba. Cuyo fin fue exponer la relación de ambas variables ya antes mencionadas, donde se empleó dos cuestionarios a una muestra de 30 colaboradores, obteniendo que si existe relación significativa y directa en las variables con un valor de 0.912. Asimismo, de las variables que intervinieron en el estudio como justicia, recompensa laboral, políticas de contenido de trabajo, equidad y liderazgo, se obtuvo valores de 0.855; 0.903, 0.853.

Paredes (2019) en su estudio acerca de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores encargados de la administración en las Instituciones Educativas públicas de la Provincia de San Martín. Cuyo fin fue identificar el nivel de relación en las variables, donde tomaron la participación de 186 trabajadores de las I.E públicas del lugar de estudio. Para tal efecto se tomó la teoría de Herzberg y la segunda fundamentada por Hernández (2008), dando como resultado luego de la aplicación del Rho de Spearman ($r=0.381^{**}$; $p=0.000$) que existe relación de nivel bajo entre la variable motivación y el desempeño de los colaboradores de estas instituciones.

Livias (2017) en el estudio que realizó acerca de la relación que existe entre la motivación y cómo se desempeñan los colaboradores del área logística en la empresa Guzmán Distribuciones SAC- TRUJILLO. Cuyo fin fue determinar el nivel de relación en ambas variables, para el cual se empleó una encuesta a una muestra de 18 operarios en la cual se tomaron las dimensiones importancia, variedad e identidad con las tareas asignadas y la retroalimentación de estas y por otro lado las dimensiones de participación y como los colaboradores se desempeñan cuando se les reconoce, concluyendo así que las variables se relacionan de manera alta y significativa ($p= 0.016$), evidenciando que para mantener un nivel alto de

desempeño en los colaboradores en una organización es importante aplicar la motivación en ellos, de tal manera que la investigación expone como conclusión que lo que vincula a ambas variables es un factor causa-efecto.

Benavente et al. (2018) En su tesis acerca de la motivación y la gestión que se aplica en los colaboradores en la UGEL de coronel portillo, 2017; donde se tuvo la finalidad de establecer la conexión en las variables, por lo que se aplicó una encuesta a 51 trabajadores donde resultó que existe una relación de (0.654), llegando finalmente a concluir que si existe relación en las variables de estudio de manera significativa positiva moderada.

Por su parte Pinedo (2018), en su estudio planteó: determinar la relación que existe entre el desempeño y la competitividad del talento humano de la Municipalidad Provincial de Lamas. Periodo 2017. Dicho estudio aplicó un diseño de corte transversal no experimental, para ello se tomó como muestra a 157 colaboradores. Como resultado se demostró que la competitividad de los colaboradores predomina con un 78%. Asimismo, el desempeño laboral demostró que el 64 % posee un nivel alto, dejando evidencia que la habilidad con la que los individuos desarrollan su trabajo, es regular. Es así que se concluye con la relación significativa directa existente con un valor del coeficiente de Pearson 0.725 entre estas variables de estudio. Por lo que, tanto las instituciones privadas o públicas deben mantener en constante evaluaciones a sus trabajadores para buscar mejoras o mantener un buen rendimiento tanto de sus competencias como de su desempeño, debido a que esto se considera la fuerza que impulsa a un trabajador para que muestre buenos resultados a la organización.

Mendoza (2018) en su estudio acerca de las Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la empresa Grupo Vital, 2017, buscó determinar los niveles de competencias laborales en los trabajadores de la empresa Grupo Vital. El estudio fue transversal no experimental, tipo descriptiva. El cuestionario se aplicó a 80 colaboradores, donde los resultados demostraron que los colaboradores muestran un nivel de competencias laborales medio (45%), con respecto a la capacidad que presentan los colaboradores para alcanzar un objetivo dentro de la organización.

Flores (2018) en su estudio acerca de la relación entre competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Su principal objetivo fue determinar la relación de ambas variables. Dicha investigación fue de diseño no experimental correlacional, se utilizaron dos cuestionarios para una muestra de 157 trabajadores; donde gracias a los resultados obtenidos se estableció que ambas variables se relacionan, con un valor de significancia de 0.000, de tal modo que se comprobó la relación directa de nivel positiva fuerte, con una correlación de 0.725; evidenciando que la relación entre ambas variables es 52.6%, a su vez mostraron que en cuanto a la variable competencia laboral el 78% demostró un nivel bueno, lo que mostró que poseen características que se requieren para el puesto como las habilidades y conocimientos que las personas deben poseer para alcanzar el éxito en su trabajo.

Muñoz (2022) en su investigación acerca de Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón – 2021, buscó determinar la relación entre las variables antes mencionadas, este estudio fue no experimental correlacional, donde se tomó como muestra a 110 servidores; en el cual los resultados arrojaron un nivel significativo de 0.000, de tal modo que se corroboró con el valor Rho Spearman de 0.889 la relación entre ambas variables con un nivel alto. Por otro lado, los resultados evidenciaron que el 66.4% de los servidores mostraron un nivel de competitividad bueno, del mismo modo el 60.9% considera que las dimensiones de motivación tienen un nivel bueno.

A nivel regional, Cervantes et al. (2018) en su tesis acerca de la motivación y el clima laboral del instituto del mar del Perú, Arequipa 2019; cuyo fin fue establecer la conexión entre ambas variables, mediante un cuestionario donde la muestra fueron 30 investigadores, cuyo resultado de correlación R de Pearson, fue positiva ($r = .421$; $p = .020$) entre ambas variables, por tanto, se confirmó la existencia de relación entre la variable motivación y clima laboral.

Ortega (2015) en su estudio acerca de las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima, donde su objetivo principal fue determinar la manera en que influye una variable sobre la otra en las áreas administrativas, para el cual se llegó a tomar como muestra a 161 trabajadores; este estudio fue correlacional no

experimental. Se aplicaron dos encuestas que se procesaron mediante estadística descriptiva, donde se observó $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ lo que confirmo que hay una correlación directa positiva en las variables de estudio, por ende, se rechazó la hipótesis nula.

Aliaga et al. (2021) en su tesis acerca de la motivación laboral y competitividad de una clínica privada de San Juan de Lurigancho, su principal objetivo fue determinar la relación entre en las variables de estudio, para ello utilizaron un diseño no experimental de corte transversal donde se llevó a cabo un cuestionario con escala de Likert a una muestra de 73 trabajadores de la clínica. Donde se evidenció la relación directa de las variables por el método estadístico correlación R de Pearson con un valor de $r = 0.371$ y una significancia de 0.001.

Capurro et al. (2019). en su tesis buscó determinar la relación entre las competencias variable con el desempeño de los trabajadores en la empresa Representaciones Castillo S.A. de Arequipa, 2018. La investigación fue cuantitativa de corte transversal no experimental. Asimismo 53 colaboradores conformaron la población para el estudio. Se comprobó con un valor de 0.609 con la r de Pearson y un nivel de sign. menor a 0.05 que existe una relación media positiva entre las variables investigadas, y con ello se aceptó la hipótesis alterna. Ante esto, si la organización aplicara la gestión por competencias, esta influirá positivamente en el manejo eficiente de las funciones de cada colaborador.

Gonzales et al. (2018). En su tesis plantearon, “Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018” (p.35). Tuvo un diseño descriptivo correlacional. Asimismo, la encuesta a una muestra censal de 100 colaboradores. Donde se obtuvo como resultado la existencia de relación entre las variables de estudio; mediante el Rho de Spearman con una correlación igual a 0,205. Asimismo, los autores recomiendan que es preciso tener un buen manejo de las competencias gerenciales y un manejo de desarrollo de personas de la organización; para mejorar el desempeño del servidor público.

Para el desarrollo de nuestra investigación definiremos las variables de estudio las cuales son: Motivación y Competitividad

Para Robbins y Judge (2017), sostienen que la motivación comprende el proceso mediante el cual hay una incidencia de estímulos referidos a la intensidad, la persistencia y la dirección del esfuerzo que pone en acción un individuo.

Griffin et al. (2020), exponen que la motivación está compuesta por un grupo de fuerzas internas como externas, lo cual predispone que una persona tenga un comportamiento de cierta manera, el cual se adjunte al interés de la empresa.

Sotelo y Quintero (2016) sostiene que, la comprensión del comportamiento que tienen los colaboradores surge a partir de la utilización de estrategias y mecanismos que mejoran la motivación que deben aplicar las empresas, a tal grado que se sientan capaces de colaborar y cooperar en el crecimiento de la organización y se sientan parte de ella.

Del mismo modo, Gareth et al. (2019), sostienen que la motivación comprende todos los esfuerzos psicológicos realizados por una persona con una dirección hacia un objetivo, así como la persistencia ante cualquier inconveniente que se presente.

Por otro lado, Phillips et al. (2017), indican que la motivación es la suma de esfuerzos que hace que los comportamientos de los individuos sean diferentes a una conducta predeterminada.

Asimismo, teniendo en cuenta a Chiavenato (2018) manifiesta que la motivación viene desencadenada por impulsos que definen cómo se comporta una persona o que es el punto de origen de este comportamiento.

Desde la posición de Münch (2018) sostiene que la motivación tiene diferentes acepciones como el impulso, la acción, conducir y mover.

Del mismo modo Newstrom (2011) sostiene que la motivación es la suma de acciones externas e internas que logran que la conducta de una persona sea de cierta manera, es decir se combinan fuerzas psicológicas en el interior de cada individuo.

Robbins y Judge (2017) manifiestan que la motivación es el impulso de un esfuerzo que realiza la persona, pero es poco probable que un alto nivel de intensidad de resultados más favorables en la eficiencia laboral a menos que esta sea orientada a un objetivo de la organización. Asimismo, expone que la motivación se relaciona

de manera positiva con las competencias de una persona, y esta se ve reflejada en el nivel de intensidad, la dirección y persistencia del accionamiento que posee el mismo para alcanzar un objetivo.

Reeve (2010) Sostiene que la motivación es un factor que guía la conducta de un individuo de tal manera que influye sobre sus sentimientos y pensamientos; es decir que la conducta tiende a variar su nivel de intensidad dependiendo de la persona, debido a que presentan un nivel más fuerte de motivación para generar mejores resultados si su impulso es más autónomo.

Phillips et al. (2017), indican que la motivación es la suma de esfuerzos que hace que los comportamientos de los individuos sean diferentes a una conducta predeterminada.

Pérez (1991) sostiene que existen tres tipos de motivación: la primera es extrínseca, este tipo de motivación aplica aquellos estímulos externos que se dan a una persona tales como los beneficios y el ser remunerado. El segundo es la intrínseca que ejecutan el resultado de una acción sobre una persona solo si depende de la acción este es un reflejo de la satisfacción en la persona. El tercero es la motivación trascendente que es la consecuencia resultante de la acción realizada por una persona y que este influye sobre otros como la prestación de un servicio.

López y Gratacós (2013) expone que la motivación trascendente el impulso que conlleva a una persona a ejecutar una acción de cierta manera por la consecuencia de su conducta frente a otra persona. Este tipo de motivación se ve reflejada en una decisión más racional basados en el criterio ético de la persona.

En este punto definiremos la variable Competitividad

Existen diferentes definiciones para esta variable, el Foro Económico Mundial que midió la competitividad en los diversos países desde el año 1979 la describe como la suma de factores y políticas que definen el nivel de productividad en un país.

Del mismo modo, Porter (1990) define que la competitividad se determina por el nivel de productividad por la que una organización gestiona el talento humano de una manera óptima.

Por otro lado, Botero (2017) menciona que la competitividad hace referencia a la habilidad para tomar las ventajas y poder superar una situación desfavorable en una organización sea privada o pública a fin de mejorar su situación y lograr una mejor posición en su entorno.

Rodríguez et al. (2017) sostiene que la competitividad es una serie de estrategias y habilidades que el ser humano desarrolla para hacer frente a una actividad, mucho de los resultados en una empresa depende de las competencias, habilidades y destrezas que adquirió una persona en su experiencia laboral.

Gonzci (2015) Expone que la competitividad en el ámbito laboral supone la unión de cualidades que sirven para que un individuo se desempeñe en un evento en específico. También lo expresa como el vínculo entre las competencias que posee un individuo y la tarea que se le asigne en el trabajo lo que conlleva a una acción consiente en el medio que se realiza incluyendo el clima laboral.

Mertens (1996) define la competitividad como competencias y las clasifica en tres tipos: la primera es la competencia laboral básica que está conformado por todas las habilidades que una persona adquirió en su formación básica, la segunda es la competencia laboral genérica que se refiere a las habilidades que posee el individuo para todo tipo de actividad empleada en una situación laboral independientemente del rubro en el que se desarrolle estas pueden ser competencias como la comunicación efectiva, el adaptarse al medio de trabajo, el ser proactivo, y la manera en que un individuo resuelve problemas y la tercera es la competencia laboral específica que hace referencia a una actividad más concreta, es decir tiene un enfoque hacia el logro de un objetivo laboral aplicando valores y ética.

Asimismo, García (2018) sostiene que, “La extensión del concepto de la competitividad ha generado diferentes definiciones limitadas al comercio internacional, y generales como desarrollo y crecimiento económico, solo implicados a conceptos económicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada porque utilizó conocimientos anticipados, que se han adquirido acorde con la problemática de estudio. Muñoz (2015) manifiesta que el propósito de toda investigación es adaptar de forma inmediata el conocimiento generado. De igual forma, Murillo (2008) señala que este estudio aplicado, se ve por el hecho de que, luego de organizar e implementar una práctica basada en la investigación, se plantea encontrar y a su vez se pueda aplicar los conocimientos adquiridos. Estas respuestas del estudio y conocimiento, poseen un orden estructurado y metódico para entender la existencia de la investigación.

3.1.2 Diseño de investigación

El estudio utilizó un diseño no experimental. Hernández (2014) manifiesta que, para el desarrollo de un proyecto de estudio no experimental, no se manipulan las variables estudiadas, es decir se visualiza la conducta de estas variables en su entorno originario, el cual después se estudiará.

El proyecto de investigación es transversal correlacional, ya que observamos las dimensiones de la investigación y analizamos su nivel de asociación entre las variables motivación y competitividad del talento humano. Baena (2017) afirma que todos los métodos correlativos evalúan el vínculo de las variables, lo cual se verifica al final de la investigación. Asimismo, es de corte transversal porque según Corona (2016), las variables serán medidas durante un periodo de tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

Primera Variable: Motivación

- **Definición conceptual**

De acuerdo a García (2016) sostiene que la motivación presenta las fuerzas que intervienen en los individuos para lograr resultados específicos, perseguir objetivos profesionales. En tal sentido, si la motivación para lograr mejores resultados es parte del desempeño, es

necesario considerar el sacrificio y perseverancia que tienen los individuos para lograr los objetivos trazados por la organización.

- **Definición operacional**

Para este estudio, se midió la variable por medio del cuestionario, de tipo de rango Likert, y a su vez se consideraron nueve indicadores con tres dimensiones obteniendo un total de dieciséis preguntas de forma ordinal, extraídos de la tesis de investigación de los autores Salvatierra y Moreno (2021).

- **Indicadores:**

Se presentaron los siguientes indicadores para medir la primera variable: cumplimiento de metas fijadas, logro de objetivos trazados, capacidades adecuadas para el puesto, comparte conocimientos, distribución de tareas, ambiente adecuado y ordenado, estrategia, innovación, tecnología.

- **Escala de medición:**

La escala de medición de este estudio fue ordinal, porque muestra un orden secuencial no numérico.

Segunda Variable: Competitividad

- **Definición conceptual:**

Robbins & Judge (2016) lo detallan como:

Atributos que posee la persona y que lo distingue por considerar no sólo los conocimientos sino también la habilidad, las conexiones, la actitud y sobre todo la personalidad que demuestran en el trabajo (p.7).

- **Definición operacional:**

La segunda variable de esta investigación, fue medida mediante el cuestionario de tipo escala Likert. Asimismo, las dimensiones e indicadores fueron obtenidas de la tesis de la autora Rodríguez (2018).

- **Indicadores:**

Los indicadores para medir la segunda variable fueron: diversificación curricular, planificación curricular, materiales educativos, dominio

profesional, participación activa, herramientas pedagógicas, capacitación, toma de decisiones y comunicación eficaz.

- **Escala de medición:**

Se consideró una escala ordinal, ya que representa un orden secuencial no numérico.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Lo conformaron treinta trabajadores de la institución educativa Nicolás de Piérola 2023. De esta manera expuesto por Gómez et al. (2016) menciona que los habitantes dentro de una población son el conjunto que se estudiará, para que posteriormente se seleccione una muestra.

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores que tienen más de tres meses laborando en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí - Arequipa.

- **Criterios de exclusión**

Trabajadores que rechacen participar voluntariamente del estudio de investigación

3.3.2. Muestra (muestra censal)

Como la población es finita se consideró el total de la población como muestra, que estuvo conformada por treinta trabajadores de la Institución donde se realizó la investigación, entre el personal docente y administrativo.

3.3.3. Muestreo

Debido a que se consideró el total de la población no se aplicó técnica de muestreo alguna.

3.3.4. Unidad de Análisis

Lo conformaron cada trabajador de la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acari-Arequipa,2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, la cual nos brindó la información necesaria para el interés de la investigación.

De igual manera, para recaudar información relevante de la primera variable, se aplicó como instrumento el cuestionario de la tesis de los autores Salvatierra y Moreno (2021). En la cual los autores presentaron diecisiete preguntas para su cuestionario, la misma que se validó por tres expertos con más del 80% de confiabilidad.

Mientras que, para la obtención de datos de la variable Competitividad Laboral se usó el cuestionario de la tesis de la autora Rodríguez (2018). La cual presento veintiséis ítems en su cuestionario donde se demostró la confiabilidad por la validación de tres especialistas.

De tal manera que teniendo en cuenta los ítems de ambos cuestionarios por los autores ya mencionados, se creó dos cuestionarios para cada variable que fueron sellados y firmados por tres expertos para demostrar su confiabilidad y validez.

3.5. Procedimientos

Para la elaboración de la investigación de estudio, se solicitó a la representante de la Institución Educativa donde se desarrolló el estudio; una autorización para divulgar su identificación en los resultados de las investigaciones (documento las variables de estudio en la Institución pública, mediante la implementación de herramientas para la recabar información que proporcione respuestas a nuestros objetivos y poder brindar recomendaciones como alternativas de solución para los problemas antes mencionados.

3.6. Método de análisis de datos

El presente estudio, se desarrolló mediante el método estadístico descriptivo, ya que, como su mismo nombre lo indica, buscó describir la situación de ambas variables en la institución que se estudió, mediante la recopilación y análisis de datos, utilizando como instrumentos los cuestionarios. Asimismo, se utilizó la herramienta SPSS, la cual nos ayudó a realizar la tabulación de cifras, la preparación de las tablas y figuras estadísticas. También, se utilizó la estadística inferencial, que permitió contrastar la hipótesis de investigación y el nivel de las relaciones de ambas variables que se estudiaron. Hernández et al. (2014).

3.7. Aspectos éticos

La investigación, se desarrolló respetando aquellos lineamientos de ética determinados por la Universidad, como el uso adecuado de las normas APA y la aplicación correcta de la guía para la elaboración del proyecto de investigación. De igual modo, se solicitó el permiso a la representante de la institución educativa pública donde se desarrollará el proyecto para la autorización de publicar su identidad de la institución en los resultados de las investigaciones. Finalmente, se respetó y validó el nivel de similitud mediante el programa de software Turnitin para corroborar la autenticidad y confidencialidad de nuestra investigación de estudio. Por otro lado, este estudio se rigió bajo los Principios de la Integridad científica según el artículo 3, del Capítulo II. Principios Generales los cuales se redactaron a continuación.

Integridad de las tareas de desarrollo científico gestionado, honestidad intelectual para los procedimientos del estudio científico, objetividad e imparcialidad para desarrollar el estudio, veracidad, justicia y responsabilidad para la realización y publicación de las respectivas respuestas del proyecto de estudio, transparencia en los intereses ya sea económico o de otra índole, autonomía porque las personas que participaron, decidieron libremente formar parte del estudio o si se retiran de la investigación en el momento en que ellos consideraron pertinentes, cuidado del medio ambiente porque la investigación se realizó de manera virtual con programas de Office, integridad humana con el motivo de reconocer al ser humano más allá de los intereses de la ciencia, equidad en el trato a los participantes que formaron parte del estudio, respeto de la propiedad intelectual evitando el plagio a otros autores para el desarrollo de este estudio, asimismo las fuentes de información fueron citadas en base a las normas APA y por último, privacidad e independencia con los datos de cada trabajador que formó parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Con relación al objetivo específico 1 se buscó: Identificar el nivel de motivación del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, se presentan los siguientes resultados

Tabla 1

Nivel de motivación del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023

Variable	Nivel	ni	%
Motivación	Alto	9	30.0%
	Medio	12	40.0%
	Bajo	9	30.0%
	Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos en el mes de abril del año 2023 de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola Acarí- Arequipa

Interpretación: En la tabla 1 de la variable motivación se observa que el 40% señala que el nivel de motivación de los trabajadores de la I.E Nicolas de Piérola es medio, debido a que consideran que reciben capacitaciones para su puesto de trabajo, sin embargo, la I.E no tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la motivación del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023

Dimensión	Nivel	ni	%
Extrínseca	Alto	9	30.0%
	Medio	11	36.7%
	Bajo	10	33.3%
	Total	30	100%
Intrínseca	Nivel	ni	%
	Alto	9	30.0%
	Medio	12	40.0%
	Bajo	9	30.0%
Total	30	100%	
Trascendente	Nivel	ni	%
	Alto	8	26.7%
	Medio	12	40.0%
	Bajo	10	33.3%
Total	30	100%	

Nota. Datos obtenidos en el mes de abril del año 2023 de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola Acarí- Arequipa

Interpretación: En la tabla 2 se observa que el 40% de los trabajadores presentan un nivel de motivación intrínseca y trascendente medio; porque disponen de un medio de comunicación virtual donde pueden comunicarse con sus superiores, sin embargo, consideran que el ambiente laboral no es el más idóneo para desarrollar sus actividades.

4.2 Respecto al objetivo específico 2 se buscó: El nivel de competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, se observan los siguientes resultados.

Tabla 3

*Nivel de competitividad del talento humano en la Institución Educativa
Nicolás de Piérola, Acarí-Arequipa 2023*

Variable	Nivel	ni	%
Competitividad	Alto	9	40.0%
	Medio	12	30.0%
	Bajo	9	30.0%
	Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos en el mes de abril del año 2023 de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola Acarí- Arequipa

Interpretación: En la tabla 3, se observa que el 40% de los trabajadores presentan un nivel de competitividad alto, porque consideraron que se adecuan sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E.

Tabla 4.

Nivel de las dimensiones de la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí-Arequipa 2023

Dimensión	Nivel	ni	%
competencias básicas	Alto	6	20.0%
	Medio	12	40.0%
	Bajo	12	40.0%
	Total	30	100%
competencias específicas	Nivel	ni	%
	Alto	9	30.0%
	Medio	6	20.0%
	Bajo	15	50.0%
	Total	30	100%
competencias genéricas	Nivel	ni	%
	Alto	7	23.3%
	Medio	13	43.3%
	Bajo	10	33.3%
	Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos en el mes de abril del año 2023 de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola Acarí- Arequipa

Interpretación: Según la tabla 4, el 50% de los trabajadores presenta un nivel de competencias específicas bajo, debido a que no diversifican el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes de la institución educativa.

4.3 Con relación al objetivo específico 3 se buscó: Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de la motivación y la competitividad del talento humano en los trabajadores de la Institución Educativa Nicolás de Piérola Acarí, Arequipa,2023.

		Competitividad				
R de Pearson	Extrínseca	Correlación de Pearson	1	.758**	.421*	0.316
		Sig. (bilateral)		0.000	0.021	0.089
		N	30	30	30	30
	Intrínseca	Correlación de Pearson	.758**	1	.421*	0.295
		Sig. (bilateral)	0.000		0.021	0.113
		N	30	30	30	30
	Trascendente	Correlación de Pearson	.421*	.421*	1	.649**
		Sig. (bilateral)	0.021	0.021		0.000
		N	30	30	30	30

Nota. Datos obtenidos en el mes de abril del año 2023 de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola Acarí- Arequipa

Interpretación: En la tabla 5 se observa que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor al valor estadístico de $p= 0.05$, lo cual indica la existencia de relación entre la dimensión trascendente de motivación con la variable competitividad.

4.4 Con relación al objetivo general se buscó: Determinar la relación que existe entre la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí -Arequipa 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 6

Relación entre la motivación y la competitividad en el talento humano de los trabajadores en la institución educativa Nicolás de Piérola Acarí, Arequipa, 2023

Correlaciones				
			Motivación	Competitividad
R de Pearson	Motivación	Correlación de Pearson	1	.476**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	30	30
	Competitividad	Correlación de Pearson	.476**	1
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	30	30

Nota. Datos obtenidos en el mes de abril del año 2023 de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola Acarí- Arequipa

Interpretación: En la tabla 6, se observa que el nivel de significancia es de 0.008 menor al valor estadístico de $p= 0.05$, lo cual confirma que existe relación entre la motivación y la competitividad en la I.E Nicolás de Piérola.

Por lo tanto, se aceptó la Hipótesis de investigación: Existe una relación directa entre la motivación en la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados que se obtuvieron en la presente investigación, en el cual el principal objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023. Se aceptó la hipótesis de investigación, que establece que existe una relación directa entre la motivación y la competitividad del talento humano, ya que la correlación de Pearson, brindó un valor de 0.476, y el nivel de significancia 0.008. Este resultado se relaciona con la investigación de Aliaga et al. (2021) donde concluyeron que existe relación directa entre las variables competitividad y motivación mediante el método estadístico correlación R de Pearson con un valor de $r = 0.371$ y un 99% de confianza del nivel de significancia entre ambas variables estudiadas en la clínica San Marcos del distrito de San Juan de Lurigancho, 2021. Asimismo, se corrobora este resultado con lo expuesto por Robbins y Judge (2017), quienes sostienen que la motivación se relaciona de manera positiva con las competencias de una persona, y esta se ve reflejada en el nivel de intensidad, la dirección y persistencia del accionamiento que posee el mismo para alcanzar un objetivo.

Con respecto al objetivo específico 1 de la variable motivación se puede observar que el 40% señala que el nivel de motivación de los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola es medio, debido a que consideran que reciben capacitaciones para su puesto de trabajo, sin embargo, la I.E no tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito. Estos resultados guardan relación con, Phillips et al. (2017), quienes indican que la motivación es la suma de esfuerzos que hace que los comportamientos de los individuos sean diferentes a una conducta predeterminada. Del mismo modo Münch (2018) sostiene que la motivación tiene diferentes acepciones como el impulso, la acción, conducir y mover las acciones de una persona.

Con relación a las dimensiones de motivación se observó que el 40% de los trabajadores muestran un nivel de motivación intrínseca y trascendente medio; porque disponen de un medio de comunicación virtual donde pueden comunicarse con sus superiores, sin embargo, consideran que el ambiente laboral no es el más

idóneo para el desarrollo de sus actividades. Estos resultados guardan relación con Reeve (2010) quien indica que la motivación es un factor que guía la conducta de un individuo de tal manera que influye sobre sus sentimientos y pensamientos; es decir que la conducta tiende a variar su nivel de intensidad dependiendo de la persona, debido a que presentan un nivel más fuerte de motivación para generar mejores resultados si su impulso es más autónomo.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar el nivel de competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí - Arequipa 2023 se observa que, el 40% de los trabajadores muestran un nivel de competitividad alto, porque consideran que se adecuan sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E. Este resultado se corrobora con la investigación realizada por Flores (2018) en donde se especifica que en cuanto a la variable competencia laboral que el nivel de competencias que poseen los trabajadores fue bueno con un 78%, donde se demostró que los trabajadores poseen características necesarias para el puesto como las habilidades y conocimientos que posee una persona para lograr el éxito en su trabajo. Estos resultados guardan relación con Botero (2017) quien menciona que la competitividad hace referencia a la habilidad para tomar las ventajas y poder superar una situación desfavorable en una organización sea privada o pública a fin de mejorar su situación y lograr una mejor posición en su entorno.

Con relación a las dimensiones de competitividad el 50% de los trabajadores presenta un nivel de competencias específicas bajo, debido a que no diversifican el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes de la institución educativa. Este resultado se relaciona con Mendoza (2018) en donde se encontró que los colaboradores muestran un nivel de competencias laborales medio (45%), con respecto a la capacidad que presentan para alcanzar un objetivo dentro de la organización. A su vez Ortega (2015) en su investigación demostró que más del 70% aceptaba tener niveles medios y altos de competencias laborales por parte de los trabajadores administrativos lo que refleja que el liderazgo, el resolver conflictos, los valores, la predisposición hacia un objetivo, la manera en la que se desempeñan y la capacidad de adaptarse, se encuentra en un nivel considerablemente aceptable.

En cuanto al objetivo 3: Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, se observa que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor al valor estadístico de $p= 0.05$, lo cual indica la existencia de relación entre la dimensión trascendente de motivación con la variable competitividad. Este resultado se relaciona con lo expuesto por Griffin et al. (2020) quien expone que la motivación está compuesta por un grupo de fuerzas internas como externas, lo cual predispone que una persona tenga un comportamiento de cierta manera, el cual se adjunte al interés de la empresa. Asimismo, guarda relación con lo expuesto por López y Gratacós (2013) expone que la motivación trascendente el impulso que conlleva a una persona a ejecutar una acción de cierta manera por la consecuencia de su conducta frente a otra persona. Este tipo de motivación se ve reflejada en una decisión más racional basados en el criterio ético de la persona.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Con relación al objetivo general que fue: Determinar la relación que existe entre la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí -Arequipa 2023, se observó que el nivel de significancia es de 0.008 menor al valor estadístico de $p= 0.05$, lo cual confirma que existe relación entre la motivación y la competitividad en la I.E Nicolás de Piérola. La razón se fundamenta debido a que en la I.E el talento humano desarrolla sus capacidades en su puesto de trabajo con un dominio profesional.
- 6.2. Con relación al objetivo específico 1 que fue identificar el nivel de motivación del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, se observó que el 40% señala que el nivel de motivación de los trabajadores de la I.E Nicolás de Piérola es medio, la razón se fundamenta debido a que el personal docente y administrativo consideran que reciben capacitaciones para su puesto de trabajo, sin embargo, la I.E no tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito.
- 6.3. Con relación al objetivo específico 2 que fue identificar el nivel de competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, se observó que el 40% de los trabajadores muestran un nivel de competitividad alto, la razón se fundamenta debido a que el personal docente y administrativo consideraron que se adecuan sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E.
- 6.4. Con relación al objetivo específico 3 que fue establecer la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023, se observó que el nivel de significancia bilateral es de 0.000 menor al valor estadístico de $p= 0.05$, lo cual indica la existencia de relación entre la dimensión trascendente de motivación con la variable competitividad. La razón se fundamenta en que el personal de la I.E recibe capacitaciones para el manejo de las tecnologías y su

puesto de trabajo, mostrando mejores resultados. Así mismo manejan las herramientas tecnológicas sin mucha dificultad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a la Directora de la Institución desarrollar talleres de motivación en los cuales se puedan forjar lazos de convivencia entre todos los que laboran en la I.E. También se puede mejorar la resolución de conflictos cuando los docentes no están de acuerdo con las disposiciones de dirección.
- 7.2. Se recomienda a la Directora de la Institución tener consideración la innovación como factor clave de éxito a fin de traer mejores resultados para la Institución. Asimismo, se recomienda que se reconozca los logros de los trabajadores frente a los objetivos cumplidos. Por ejemplo, otorgar un documento en una ceremonia donde se certifique o acredite como el mejor docente o mejor personal administrativo/ apoyo del mes a fin de motivarlos por su buen rendimiento.
- 7.3. Se recomienda a la Directora de la Institución desarrollar capacitaciones de reforzamiento para el manejo de habilidades educativas y el dominio de las herramientas tecnológicas para el personal docente. Asimismo, gestionar con la UGEL-Caravelí que actualicen los equipos de trabajo para ofrecer un mejor nivel educativo, además que se les brinde a cada docente y administrativo por ejemplo una silla ergonómica para mejorar el ambiente de trabajo con la finalidad de que el colaborador se sienta motivado y feliz de realizar sus funciones de la manera más eficiente en la I.E Nicolás de Piérola.
- 7.4. Se recomienda a la Directora mostrar las nuevas metodologías que está tomando la I.E en el manejo educativo, a su vez darle la libertad al personal a tomar decisiones o escuchar sus opiniones en un momento que se presente cualquier problemática dentro de dicha casa de estudio y por último brindarles la confianza necesaria para que ellos se sientan más seguros y puedan compartir sus nuevos conocimientos que van adquiriendo con sus compañeros.

REFERENCIAS

- Aguilar, B. Tejada, C. (2019). "Gestión de aprovisionamiento interno y su relación con la competitividad en la empresa Plásticos y Metálicos SAC., Arequipa 2018". (Tesis para Optar el Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa). Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2281/Bryan%20Aguilar%20Carmen%20Tejada Tesis Titulo%20Profesional 2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2281/Bryan%20Aguilar%20Carmen%20Tejada%20Tesis%20Titulo%20Profesional%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado, O. (2018). "Caracterización de la competitividad y gestión de calidad de las Mypes del sector comercio rubro tiendas de ropa para damas en el distrito de tumbes, 2017. (Tesis para optar el Título de Licenciada en Administración, Universidad católica los Ángeles, Chimbote). Repositorio institucional de la Universidad católica los Ángeles, Chimbote [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/3451/COMPETITIVIDAD CALIDAD ALVARADO JARAMILLO OLINDA KARYME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/3451/COMPETITIVIDAD%20CALIDAD%20ALVARADO%20JARAMILLO%20OLINDA%20KARYME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andia, W. Herrera, R. (2019). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Provincial de Camaná – Arequipa 2019. (Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciados en Administración, Universidad de San Agustín, Arequipa) Repositorio de la universidad de San Agustín <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26henarr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Caterina, Clemenza; Ferrer, Juliana; Araujo, Rubén y Espina, Sabrina. Fortalecimiento de la competitividad Institucional a través de la calidad en la educación: Caso Universidad del Zulia. Revista Venezolana de Gerencia [online]. 2006, vol.11, n.36, pp.615-637. ISSN 1315-9984.
- Cadena Alarcón, Evelyn Karina (2019) La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Ecuador: Ambato
- Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones. 12a Ed. Ricky W. Griffin. (2016, September 14). Retrieved September 13, 2022, from Issuu website: https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu
- Chaca, A. (2018). "Gestión administrativa para lograr la competitividad de la empresa constructora y multiservicios Valcer S.A.C. – 2017,Peru(Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco.)Repositorio institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/326/1/PROYECTO%20DE%20TESIS%20RIVERA%20%20QUISPE.pdf>
- Chirinos, R. (2017) Indicador de Competitividad Regional. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/3544/Chirinos_Cabrejos_Raymundo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruzado, D. (2018). Motivación laboral: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años [Trabajo de investigación]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/27822>
- Flores, M. et al (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016". Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua/unan - Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Flores, C. (2018). "Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017" [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gareth R. Jones y Jennifer M. George (2019) Administration Contemporaneity 6ed Retrieved September 13, 2022, from Academia.edu website: https://www.academia.edu/39629112/Administraci%C3%B3n_Contempor%C3%A1nea_6ed_Gareth_R_Jones_y_Jennifer_M_George

Gonzci, A. (2015). Instrumentación de la educación basada en competencias. Limusa.

Huayhua, N (2018) La Gerencia Estratégica Del Talento Humano Y Su Influencia En La Competitividad De La Empresa Corporación R&H Sociedad Comercial De Responsabilidad Limitada – Arequipa 2017” (Tesis para optar el Título Profesional de contador Público, Universidad de San Agustín, Arequipa). Repositorio de la Universidad de San Agustín: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6914/COhupun.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Peruano de Economía. (2013). Somos más Competitivos. <https://www.ipe.org.pe/portal/somos-mas-competitivos/>

Karla A & José P (2021). La motivación laboral y competitividad de una clínica privada de San Juan de Lurigancho, 2021, Universidad Tecnológica del Perú. [repositorio.utp.edu.pe. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5436/K.Aliaga_J.Puican_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=5](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5436/K.Aliaga_J.Puican_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=5)

Lanchipa, L. (2017). "Gestión de la Calidad de Investigación y su influencia en la Competitividad en la UNJBG", Perú. (Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann). Repositorio de la Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1626/proin_154_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Linares, J & Sánchez, M (2017). “Influencia del desarrollo del talento humano en la productividad laboral en la empresa TRC Express SAC Cajamarca. (Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración, Universidad

Privada del Norte, Cajamarca)Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12735/Linares%20Rodr%C3%adquez%2c%20Julio%20Hernando%20-%20S%C3%a1nchez%20Salazar%2c%20Adela.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Livias, E. A. (2017). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán distribuciones S.A.C de la ciudad de Trujillo- 2017 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/11648>

Lizardo, M. (2016). Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba el año 2016. Retrieved September 13, 2022, from Concytec.gob.pe website: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_1829b804b51fbc37f2834de3b20869b1/Details

López, M. y Gratacós, G. (2013). Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. Estudios sobre Educación 24, 125—147. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/handle/10171/29567>

Lourdes M. (2018) Administración. Gestión Organizacional. Retrieved September 13, 2022, from Pearsonenespanol.com website: <https://www.pearsonenespanol.com/mexico/educacion-superior/munch-2018/administracion-munch-2018>

Machuca, G. Meza, S. Rivas, Y. (2019). “Gestión del Talento para la Competitividad de una Empresa de la Gran Minería en Perú”.(Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas, Universidad del Pacífico, Lima)Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2430/Giannina_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Alcalde M. (2018) Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transporte Turismo Días S.A filial Cajamarca, 2016
- Mendoza, R. (2018). Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la empresa Grupo Vital, 2017[Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2374/TRAB.SUF.PROF.Rosa%20Luz%20Mendoza%20Oliva.pdf?sequence=2>
- Mertens, L. (1996). Competencia Laboral: Sistema, Surgimiento y Modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996.
- Morin, M. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP Florencia de Mora – 2019. [Tesis para obtener el Grado Académico de: Maestra en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, Lima].Repositorio institucional de la universidad cesar vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43871/Mor%c3%adn_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Motivación, L., Gestión, L., & Talento, D. (2018). Universidad nacional de Ucayali facultad de ciencias económicas, administrativas y contables escuela profesional de administración. Retrieved from <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3832/000003474T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, D. (2022). *Gestión del talento humano y competitividad de los servidores de la Red de Salud Datem del Marañón - 2021*[Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo file:///C:/Users/CASA/Downloads/Mu%C3%B1oz_MD-SD.pdf
- Ortega, C. (2015). *“Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima”* [Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración

con Mención en Gestión Empresarial]. Repositorio institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4308/Ortega_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, G. (2018). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de las instituciones educativas públicas de la provincia de San Martín, 2018. *Upeu.edu.pe*. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12840/1883>

Pérez López, J. A. (1991). El poder... ¿Para qué? Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/3660/1/Cuaderno029.pdf>

Reeve, J. (2010). Motivación y emoción. Ciudad de México, México: McGraw-Hill.

Robbins, S., Brito, J., Judge, T., García, E., Manuel, J., Murillo, E., ... José Badajoz Gutiérrez, E. (n.d.). *Decimotercera edición Comportamiento organizacional*. Retrieved from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf

Rodríguez, C., Cano, M., & Arano, R. (2017). Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales en el proceso productivo de las empresas. I Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana, 44-52.

Rojas, N.(2018).La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la Universidad Continental de Huancayo, 2016.(Tesis para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima)Repositorio institucional de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1718/TD%20CE%201801%20R1%20-%20Rojas%20Chuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sotelo, A., Karla Paola Jiménez-Almaguer, & José Melchor Medina-Quintero. (2015). Motivation, formation and human development as incident factors on

organizational commitment. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración E Informática*, 4(11), 35–56. Retrieved from <https://recai.uaemex.mx/article/view/8932>

T., Cervantes, B., Brioni, C., Bach, A., Napa, J., Fernando, ... Tejada, G. (2021). universidad nacional de san Agustín de Arequipa facultad de administración escuela profesional de administración tesis clima laboral y motivación en los colaboradores del instituto del mar del Perú, Arequipa 2019. Retrieved from http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12525/ADcec_rba_uynaif.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yusely Púm Miranda, K (2018). Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

ANEXOS:

ANEXO 01. Matriz de Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Motivación	Según García (2016), nos dice que representa todas aquellas fuerzas que actúan sobre el individuo y provoca que se realice de cierta forma específica o se encamine a metas profesionales, en este sentido debemos tener en cuenta el esfuerzo que dedica en su desempeño, donde la motivación es parte de su desempeño para generar mejores resultados y la persistencia que tiene el individuo para lograr las metas por la organización.	Para el presente estudio, La cuantificación se determinó a través del cuestionario de escala tipo Likert, se van a considerar 3 dimensiones 8 indicadores con una totalidad de 16 interrogantes ordinales, extraídos de la tesis de investigación de los autores Salvatierra y Moreno (2021).	Extrínseca	Logro de objetivos Capacidades adecuadas para el puesto Cumplimiento de metas fijadas	1 - 6	Ordinal
			Intrínseca	Ambiente adecuado y ordenado Distribución de tareas Comparte conocimientos	7 - 12	
			Transcendente	Innovación Tecnología Estrategia	13 - 17	

Competitividad Laboral	<p>La competitividad laboral, se argumenta como la enumeración de un conjunto de atributos de la persona, que no se limitan al conocimiento, sino que también incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad. Definen la formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento únicamente. Robbins & Judge (2016). (pág. 7).</p>	<p>La variable competitividad laboral, será medido mediante el cuestionario, tipo escala de Likert, Así mismo, las dimensiones e indicadores fueron obtenidos de la tesis Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. De la autora Rodríguez (2018).</p>	Competencias básicas	<p>Dominio profesional Planificación curricular Capacitación</p>	1 - 9	Ordinal
			Competencias específicas	<p>Herramientas laborales Diversificación curricular Materiales educativos</p>	10 - 17	
			Competencias genéricas	<p>Participación activa Comunicación eficaz Toma de decisiones</p>	18 - 26	

Nota: Las definiciones conceptuales han sido argumentadas tanto de tesis de estudio como del libro comportamiento organizacional. (2016) pág. 7, respectivamente de los autores Robbins & Judge

ANEXO 02. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV para la primera variable Motivación.



Consentimiento Informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: La Motivación y la competitividad del Talento Humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa, 2023

Investigador principal, Autores:

Araujo Lima Lisbeth Yajaira

Lopez Chavez Cristian Jeanpier

Asesor: Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: La Motivación y la Competitividad del Talento Humano en la Institución educativa Nicolás de Piérola Acarí, Arequipa, 2023, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre la motivación y la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023 Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Institución Educativa Nicolás de Piérola.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia al correo electrónico naguilara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Instrumento de recolección de datos de la primera variable Motivación.

Cuestionario para medir la Motivación en la Institución Educativa Nicolás de Piérola.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, las cuales deberá responder según su criterio marcando con una (X) la alternativa que considere pertinente.

Instrumento de recolección de datos					
<u>Cuestionario de motivación</u>					
Valores a marcar: Con una (x)					
<ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente en desacuerdo=1 ● En desacuerdo=2 ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 ● De acuerdo=4 ● Totalmente de acuerdo=5 					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	1	2	3	4	5
01. ¿Piensa Ud. que los equipos de la I.E le permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible?					
02. ¿Cree Ud. que la I.E le brinda posibilidades para ascender a cargos superiores?					
03. ¿Recibe Ud. capacitaciones para un mayor conocimiento de su puesto de trabajo?					
04. ¿Piensa Ud. que los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas?					
05. ¿Cree Ud. que cuando realiza sus actividades, la I.E le da mayor relevancia al cumplimiento de tus metas fijadas?					
06. ¿Piensa Ud. que es importante cumplir con las metas propuestas por la Institución Educativa?					
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
07. ¿Cree Ud. que su ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de tus actividades?					
08. ¿Piensa Ud. que mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?					
09. ¿Cree Ud. que su jefe le asigna una distribución de tareas de acuerdo a su experiencias y conocimiento que posee?					
10. ¿Piensa Ud. que tiene libertad para tomar decisiones en algunos casos en la I.E?					

11. ¿Cree Ud. que comparte sus conocimientos adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo?					
12. ¿ Piensa Ud. que es importante generar ideas por parte de todo el equipo humano de la Institución a fin de obtener mejores resultados en su puesto de trabajo?					
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
13. ¿Cree Ud. que se le da a conocer las nuevas metodologías de la I.E?					
14. ¿Piensa Ud. que la I.E tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito?					
15. ¿Ud. dispone de un medio de comunicación virtual donde pueda comunicarse con sus superiores?					
16. ¿Cree Ud. que las capacitaciones para el uso adecuado de la tecnología traen mejores resultados?					
17. ¿Dispone Ud. un sistema virtual de información para ver las nuevas metodologías de trabajo del centro donde labora?					

Nota: Cuestionario adaptado por los autores para el logro de los objetivos de esta investigación

ANEXO 03. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV para la segunda variable competitividad.



Consentimiento Informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: La Motivación y la competitividad del Talento Humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa, 2023

Investigador principal, Autores:

Araujo Lima Lisbeth Yajaira

Lopez Chavez Cristian Jeanpier

Asesor: Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: La Motivación y la Competitividad del Talento Humano en la Institución educativa Nicolás de Piérola Acarí, Arequipa, 2023, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre la motivación y la competitividad del Talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí- Arequipa 2023 Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Institución Educativa Nicolás de Piérola.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia al correo electrónico naguilara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Instrumento de recolección de datos de la variable Competitividad

Cuestionario para medir la Competitividad en la Institución Educativa Nicolás de Piérola.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, las cuales deberá responder según su criterio marcando con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso. Cada pregunta que lleva un “/” está establecida para separar las actividades del área de docentes y administrativos

VARIABLE: Competitividad laboral del Talento Humano						
Competencias básicas		1	2	3	4	5
1	Tiene Ud. experiencia básica para el dominio del área a su cargo.					
2	Domina Ud, la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los objetivos de la I.E					
3	Tiene dominio de las actividades asignadas en su área.					
4	Las actividades que desarrolla en su área garantizan que la I.E funcione a la perfección para la formación del estudiante.					
5	Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área.					
6	Cuenta con estrategias que le ayuden a superar las dificultades que se le pueden presentar en su área a cargo.					
7	Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades que requieran los estudiantes.					
8	Considera que es importante la actualización de nuevas metodologías de trabajo que lo ayuden en su área a cargo.					
Competencias específicas		1	2	3	4	5
9	Hace uso de las TIC's y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de sus actividades.					
10	Fomenta que el estudiante desarrolle sus actividades en base a los derechos y deberes establecidos por la I.E					
11	Hace uso de las herramientas brindadas por la I.E para el desarrollo de sus funciones en bienestar de los estudiantes					
12	Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.					
13	Es creativo e innovador en sus actividades asignadas					
14	Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas.					
15	Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores.					
16	Realiza proyectos y otras actividades dignas de imitar dentro de la I.E.					
17	Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de su formación académica.					
Competencias genéricas		1	2	3	4	5
18	Participa y da a conocer su punto de vista en las reuniones pedagógicas con sus compañeros de trabajo.					

19	Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E					
20	Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I.E					
21	Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)					
22	Practica la empatía en la comunidad educativa					
23	Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás.					
24	Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada.					
25	Respeto y hace respetar las decisiones acordadas,					
26	Asume las consecuencias de sus decisiones					

Nota: Cuestionario adaptado por los autores para el logro de los objetivos de esta investigación

A continuación, a usted le presento los cuestionarios para medir la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí - Arequipa 2023 elaborado por Salvatierra, Y. Moreno, J. (2021). La motivación y productividad del colaborador en Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. y Rodríguez, M. (2018). Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. y adaptado por los estudiantes Araujo L. y Lopez C. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente-

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento:

- **Primera Variable: MOTIVACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Extrín seca Ob. medir los factores que hacen que el trabajador realice una acción debido a una recompensa o factor externo.	Logro de objetivos	P1. ¿Piensa Ud. que los equipos de la I.E. le permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible?	4	4	4	
		P2. ¿Cree Ud. que la I.E. le brinda posibilidades para ascender a cargos superiores?	4	4	4	
	Capacidades adecuadas para el puesto	P3. ¿Recibe Ud. capacitaciones para un mayor conocimiento de su puesto de trabajo?	4	4	4	
		P4. ¿Piensa Ud. que los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas?	4	4	4	
	Cumplimiento de metas fijadas	P5. ¿Cree Ud. que cuando realiza sus actividades, la I.E. le da mayor relevancia al cumplimiento de sus metas fijadas?	4	4	4	
		P6. ¿Piensa Ud. que es importante cumplir con las metas propuestas por la Institución Educativa?	4	4	4	
Intrín seca Ob. medir aquellos estímulos internos que posee el trabajador y que nace de su interés.	Ambiente adecuado y	P7. ¿Cree Ud. que su ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
		P8. ¿Piensa Ud. que mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	Distribución de tareas	P9. ¿Cree Ud. que su jefe le asigna una distribución de tareas de acuerdo a su experiencias y conocimiento que posee?	4	4	4	
		P10. ¿Piensa Ud. que tiene libertad para tomar decisiones en algunos casos en la I. E	4	4	4	
	Comparte conocimientos	P11. ¿Cree Ud. que comparte sus conocimientos adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo?	4	4	4	
		P12. ¿Piensa Ud. que es importante generar ideas por parte de todo el equipo humano de la Institución a fin de obtener mejores resultados en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Transcendent Ob. Medir el impulso que mueve a las personas a actuar por las consecuencias de sus acciones para otras personas	Innovación	P13. ¿Cree Ud. que se le da a conocer las nuevas metodologías de la I. E?	4	4	4	
		P14. ¿Piensa Ud. que la I.E. tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito?	4	4	4	
	Tecnología	P15. ¿Ud. dispone de un medio de comunicación virtual donde pueda comunicarse con sus superiores?	4	4	4	
		P16. ¿Cree Ud. que las capacitaciones para el uso adecuado de la tecnología traen mejores resultados?	4	4	4	
	Estrategia	P17. ¿Dispone Ud. un sistema virtual de información para ver las nuevas metodologías de trabajo del centro donde labora?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento:

- **Segunda Variable: COMPETITIVIDAD LABORAL**

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias básicas Ob. Permite medir los avances que van teniendo o los trabajadores en su puesto de trabajo de acuerdo a su formación.	Dominio profesional	P1. ¿Tiene Ud. Experiencia básica para el dominio del área a su cargo?	4	4	4	
		P2. ¿Domina Ud. la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los objetivos de la I.E.?	4	4	4	
		P3. ¿Tiene dominio de las actividades asignadas en su área?	4	4	4	
	Planificación curricular	P4. ¿Las actividades que desarrolla en su área garantizan que la I.E. funcione a la perfección para la formación del estudiante?	4	4	4	
		P5. ¿Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área?	4	4	4	
		P6. ¿Cuenta con estrategias que le ayuden a superar las dificultades que se le pueden presentar en su área a cargo?	4	4	4	
	Capacitación	P7. ¿Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades que requieran los estudiantes?	4	4	4	
		P8. ¿Considera que es importante la actualización de nuevas metodologías de trabajo que lo ayuden en su área a cargo?	4	4	4	
Competencias específicas Ob. Medir los aspectos cognitivos, técnicos y metacognitivos.	Herramientas laborales	P9. ¿Hace uso de las TIC's y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
		P10. ¿Fomenta que el estudiante desarrolle sus actividades en base a los derechos y deberes establecidos por la I.E.?	4	4	4	
		P11. ¿Hace uso de las herramientas brindadas por la I.E. para el desarrollo de sus funciones en bienestar de los estudiantes?	4	4	4	
	Diversificación curricular	P12. ¿Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?	4	4	4	
		P13. ¿Es creativo e innovador en sus actividades asignadas?	4	4	4	
		P14. ¿Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas?	4	4	4	
	Materiales educativos	P15. ¿Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores?	4	4	4	
		P16. ¿Realiza proyectos y otras actividades dignas de imitar dentro de la I.E.?	4	4	4	
		P17. ¿Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de su formación académica?	4	4	4	
	Participación activa	P18. ¿Participa y da a conocer su punto de vista en las reuniones pedagógicas con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
P19. ¿Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E.?		4	4	4		
P20. ¿Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I. E.?		4	4	4		

conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los trabajadores de la I.E.	Comunicación eficaz	P21. ¿Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)?	4	4	4	
		P22. ¿Practica la empatía en la comunidad educativa?	4	4	4	
		P23. ¿Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás?	4	4	4	
	Toma de decisiones	P24. ¿Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada?	4	4	4	
		P25. ¿Respeta y hace respetar las decisiones acordadas?	4	4	4	
		P26. ¿Asume las consecuencias de sus decisiones?	4	4	4	

FIRMA DEL JUEZ  <hr style="width: 20%; margin-left: 0;"/> MIGUEL ELIAS PINGLO BAZAN	DNI: 40717454	FECHA :26/05/2023
---	----------------------	--------------------------

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios para medir la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí - Arequipa 2023 elaborado por Salvatierra, Y. Moreno, J. (2021). La motivación y productividad del colaborador en Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. y Rodríguez, M. (2018). Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. y adaptado por los estudiantes Araujo L. y Lopez C. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente-

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera Variable: MOTIVACIÓN**
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Extrín seca Ob. medir los factores que hacen que el trabajador realice una acción debido a una recompensa o factor externo.	Logro de objetivos	P1. ¿Piensa Ud. que los equipos de la I.E. le permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible?	3	3	3	
		P2. ¿Cree Ud. que la I.E. le brinda posibilidades para ascender a cargos superiores?	4	3	3	
	Capacidades adecuadas para el puesto	P3. ¿Recibe Ud. capacitaciones para un mayor conocimiento de su puesto de trabajo?	4	4	4	
		P4. ¿Piensa Ud. que los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas?	4	3	4	
	Cumplimiento de metas fijadas	P5. ¿Cree Ud. que cuando realiza sus actividades, la I.E. le da mayor relevancia al cumplimiento de sus metas fijadas?	3	3	3	
		P6. ¿Piensa Ud. que es importante cumplir con las metas propuestas por la Institución Educativa?	4	3	3	
Intrín seca Ob. medir aquellos estímulos internos que posee el trabajador y que nace de su interés.	Ambiente adecuado y	P7. ¿Cree Ud. que su ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
		P8. ¿Piensa Ud. que mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	4	3	4	
	Distribución de tareas	P9. ¿Cree Ud. que su jefe le asigna una distribución de tareas de acuerdo a su experiencias y conocimiento que posee?	3	3	3	
		P10. ¿Piensa Ud. que tiene libertad para tomar decisiones en algunos casos en la I. E	4	3	3	
	Comparte conocimientos	P11. ¿Cree Ud. que comparte sus conocimientos adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo?	4	4	4	
		P12. ¿Piensa Ud. que es importante generar ideas por parte de todo el equipo humano de la Institución a fin de obtener mejores resultados en su puesto de trabajo?	4	3	4	
Transcendente Ob. Medir el impulso que mueve a las personas a actuar	Innovación	P13. ¿Cree Ud. que se le da a conocer las nuevas metodologías de la I. E?	3	3	3	
		P14. ¿Piensa Ud. que la I.E. tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito?	4	3	3	
	Tecnología	P15. ¿Ud. dispone de un medio de comunicación virtual donde pueda comunicarse con sus superiores?	4	4	4	
		P16. ¿Cree Ud. que las capacitaciones para el uso adecuado de la tecnología traen mejores resultados?	4	3	4	

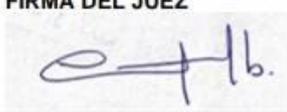
por las consecuencias de sus acciones para otras personas	Estrategia	P17. ¿Dispone Ud. un sistema virtual de información para ver las nuevas metodologías de trabajo del centro donde labora?	3	3	3	
---	-------------------	---	---	---	---	--

Dimensiones del Instrumento:

- **Segunda Variable: COMPETITIVIDAD LABORAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	
Competencias básicas Ob. Permite medir los avances que van teniendo o los trabajadores en su puesto de trabajo de acuerdo a su formación.	Dominio profesional	P1. ¿Tiene Ud. Experiencia básica para el dominio del área a su cargo?	3	3	3		
		P2. ¿Domina Ud. la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los objetivos de la I.E.?	4	3	3		
		P3. ¿Tiene dominio de las actividades asignadas en su área?	4	4	4		
	Planificación curricular	P4. ¿Las actividades que desarrolla en su área garantizan que la I.E. funcione a la perfección para la formación del estudiante?	4	3	4		
		P5. ¿Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área?	3	3	3		
		P6. ¿Cuenta con estrategias que le ayuden a superar las dificultades que se le pueden presentar en su área a cargo?	4	3	3		
	Capacitación	P7. ¿Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades que requieran los estudiantes?	4	4	4		
		P8. ¿Considera que es importante la actualización de nuevas metodologías de trabajo que lo ayuden en su área a cargo?	4	3	4		
	Competencias específicas Ob. Medir los aspectos cognitivos, técnicos y metacognitivos.	Herramientas laborales	P9. ¿Hace uso de las TIC's y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de sus actividades?	3	3	3	
			P10. ¿Fomenta que el estudiante desarrolle sus actividades en base a los derechos y deberes establecidos por la I.E.?	4	3	3	
P11. ¿Hace uso de las herramientas brindadas por la I.E. para el desarrollo de sus funciones en bienestar de los estudiantes?			4	4	4		
Diversificación curricular		P12. ¿Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?	4	3	4		
		P13. ¿Es creativo e innovador en sus actividades asignadas?	3	3	3		
		P14. ¿Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas?	4	3	3		
Mat		P15. ¿Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores?	4	4	4		

		P16. ¿Realiza proyectos y otras actividades dignas de imitar dentro de la I.E.?	4	3	4	
		P17. ¿Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de su formación académica?	3	3	3	
Competencias genéricas Ob. Medir conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los trabajadores de la I.E.	Participación activa	P18. ¿Participa y da a conocer su punto de vista en las reuniones pedagógicas con sus compañeros de trabajo?	4	3	3	
		P19. ¿Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E.?	4	4	4	
		P20. ¿Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I. E.?	4	3	4	
	Comunicación eficaz	P21. ¿Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)?	3	3	3	
		P22. ¿Practica la empatía en la comunidad educativa?	4	3	3	
		P23. ¿Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás?	4	4	4	
	Toma de decisiones	P24. ¿Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada?	4	3	4	
		P25. ¿Respeto y hace respetar las decisiones acordadas?	3	3	3	
		P26. ¿Asume las consecuencias de sus decisiones?	4	3	3	

FIRMA DEL JUEZ 	DNI 18070929	FECHA 26/05/2023
--	------------------------	----------------------------



5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios para medir la motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí - Arequipa 2023 elaborado por Salvatierra, Y. Moreno, J. (2021). La motivación y productividad del colaborador en Industrial Gorak S.A.C., Lince 2021. y Rodríguez, M. (2018). Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018. y adaptado por los estudiantes Araujo L. y Lopez C. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos observaciones que considere pertinente-

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera Variable: MOTIVACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Extrínseca Ob. medir los factores que hacen que el trabajador realice una acción debido a una recompensa o factor externo.	Logro de objetivos	P1. ¿Piensa Ud. que los equipos de la I.E. le permiten ejecutar las actividades programadas en el menor tiempo posible?	3	3	3	
		P2. ¿Cree Ud. que la I.E. le brinda posibilidades para ascender a cargos superiores?	3	3	3	
	Capacidades adecuadas para el puesto	P3. ¿Recibe Ud. capacitaciones para un mayor conocimiento de su puesto de trabajo?	3	3	3	
		P4. ¿Piensa Ud. que los conocimientos de sus supervisores son las adecuadas para desempeñar sus tareas?	3	3	3	
	Cumplimiento de metas fijadas	P5. ¿Cree Ud. que cuando realiza sus actividades, la I.E. le da mayor relevancia al cumplimiento de sus metas fijadas?	3	3	3	
		P6. ¿Piensa Ud. que es importante cumplir con las metas propuestas por la Institución Educativa?	3	3	3	
Intrínseca Ob. medir aquellos estímulos internos que posee el trabajador y que nace de su interés.	Ambiente adecuado y	P7. ¿Cree Ud. que su ambiente laboral es adecuado para el desarrollo de sus actividades?	3	3	3	
		P8. ¿Piensa Ud. que mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	3	3	3	
	Distribución de tareas	P9. ¿Cree Ud. que su jefe le asigna una distribución de tareas de acuerdo a su experiencias y conocimiento que posee?	3	3	3	
		P10. ¿Piensa Ud. que tiene libertad para tomar decisiones en algunos casos en la I. E	3	3	3	
	Comparte conocimientos	P11. ¿Cree Ud. que comparte sus conocimientos adquiridos con sus compañeros en su centro de trabajo?	3	3	3	
		P12. ¿Piensa Ud. que es importante generar ideas por parte de todo el equipo humano de la Institución a fin de obtener mejores resultados en su puesto de trabajo?	3	3	3	
Transcendente Ob. Medir el impulso que mueve a las personas a actuar	Innovación	P13. ¿Cree Ud. que se le da a conocer las nuevas metodologías de la I. E?	3	3	3	
		P14. ¿Piensa Ud. que la I.E. tiene en cuenta la innovación como factor clave de éxito?	3	3	3	
	Tecnología	P15. ¿Ud. dispone de un medio de comunicación virtual donde pueda comunicarse con sus superiores?	3	3	3	
		P16. ¿Cree Ud. que las capacitaciones para el uso adecuado de la tecnología traen mejores resultados?	3	3	3	

por las consecuencias de sus acciones para otras personas	Estrategia	P17. ¿Dispone Ud. un sistema virtual de información para ver las nuevas metodologías de trabajo del centro donde labora?	3	3	3	
---	-------------------	---	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento:

- **Segunda Variable: COMPETITIVIDAD LABORAL**
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento):

Dimensión y su objetivo	Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias básicas Ob. Permite medir los avances que van teniendo o los trabajadores en su puesto de trabajo de acuerdo a su formación.	Dominio profesional	P1. ¿Tiene Ud. Experiencia básica para el dominio del área a su cargo?	3	3	3	
		P2. ¿Domina Ud. la secuencia didáctica de su área a cargo para el logro de los objetivos de la I.E.?	3	3	3	
		P3. ¿Tiene dominio de las actividades asignadas en su área?	3	3	3	
	Planificación curricular	P4. ¿Las actividades que desarrolla en su área garantizan que la I.E. funcione a la perfección para la formación del estudiante?	3	3	3	
		P5. ¿Posee todos los conocimientos, competencias, capacidades, etc, que desarrollará en su área?	3	3	3	
		P6. ¿Cuenta con estrategias que le ayuden a superar las dificultades que se le pueden presentar en su área a cargo?	3	3	3	
	Capacitación	P7. ¿Se actualiza permanentemente para responder a las necesidades que requieran los estudiantes?	3	3	3	
		P8. ¿Considera que es importante la actualización de nuevas metodologías de trabajo que lo ayuden en su área a cargo?	3	3	3	
Competencias específicas Ob. Medir los aspectos cognitivos, técnicos y metacognitivos.	Herramientas laborales	P9. ¿Hace uso de las TIC's y/o recursos tecnológicos para su planificación y el desarrollo de sus actividades?	3	3	3	
		P10. ¿Fomenta que el estudiante desarrolle sus actividades en base a los derechos y deberes establecidos por la I.E.?	3	3	3	
		P11. ¿Hace uso de las herramientas brindadas por la I.E. para el desarrollo de sus funciones en bienestar de los estudiantes?	3	3	3	
	Diversificación curricular	P12. ¿Diversifica el diseño curricular de acuerdo a las necesidades de los estudiantes?	3	3	3	
		P13. ¿Es creativo e innovador en sus actividades asignadas?	3	3	3	
		P14. ¿Participa activamente en el planteamiento de las situaciones significativas?	3	3	3	
	M	P15. ¿Es innovador en el uso de estrategias para el desarrollo de sus labores?	3	3	3	

		P16. ¿Realiza proyectos y otras actividades dignas de imitar dentro de la I.E.?	3	3	3	
		P17. ¿Logra comprometer a los estudiantes para el desarrollo de su formación académica?	3	3	3	
Competencias genéricas Ob. Medir conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los trabajadores de la I.E.	Participación activa	P18. ¿Participa y da a conocer su punto de vista en las reuniones pedagógicas con sus compañeros de trabajo?	3	3	3	
		P19. ¿Busca alcanzar las metas y objetivos trazadas por la I.E.?	3	3	3	
		P20. ¿Se adecua sin problemas al trabajo asignado dentro de la I. E.?	3	3	3	
	Comunicación eficaz	P21. ¿Emplea un lenguaje adecuado teniendo en cuenta con quien se relaciona (Directivo, docente, estudiante, padre de familia, administrativo, etc.)?	3	3	3	
		P22. ¿Practica la empatía en la comunidad educativa?	3	3	3	
		P23. ¿Acepta sugerencias y/o diversos puntos de vista de los demás?	3	3	3	
	Toma de decisiones	P24. ¿Se siente capaz de solucionar conflictos de forma adecuada?	3	3	3	
		P25. ¿Respeta y hace respetar las decisiones acordadas?	3	3	3	
		P26. ¿Asume las consecuencias de sus decisiones?	3	3	3	

FIRMA DEL JUEZ  Mg. Carolina E. Castellanos Johnson CLAD_05380	DNI 40364160	FECHA 25/05/2023
---	---------------------	-----------------------------------

Anexo 06. Autorización de la Institución Educativa Nicolás de Piérola para Publicar su Identidad en los Resultados de las Investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: Institución Educativa Nicolás de Piérola	RUC: UGEL CARAVELI 20601768276 Código modular N.P (Acarí): 0309691
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: María Guadalupe Quispe Bellido	DNI: 30504325

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ¹⁷, autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación <i>La motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí – Arequipa 2023</i>	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Lisbeth Yajaira Araujo Lima Cristian Jeanpier Lopez Chavez	DNI: 71823745 70794259

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Acarí 19 de Abril del 2023

Firma: 

María Guadalupe Quispe Bellido

Directora encargada de la I.E Nicolás de Piérola

¹⁷ Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato al nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 07. Base de Datos Piloto de la Variable Motivación y Competitividad

Alfa de Cronbach de la Variable Motivación

N° Encuestas Piloto	Preguntas/Items																	Total Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	4	2	2	2	4	5	2	46
2	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	71
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	66	
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	67	
5	4	4	3	2	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	60	
6	1	2	3	1	2	4	4	4	4	3	2	2	1	4	5	4	50	
7	4	1	4	2	3	5	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	66	
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	79	
9	2	3	3	1	2	5	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	40	
10	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	71	
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	69	
12	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	
13	2	1	2	1	4	4	2	2	1	4	3	3	2	2	4	4	44	
14	2	3	4	3	2	5	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	53	
15	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	3	56	
16	4	1	1	2	2	5	3	4	3	3	5	2	1	2	4	4	51	
17	4	2	3	4	3	5	4	5	5	2	5	5	2	2	5	4	62	
18	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78	
19	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	74	
20	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	60	
VARIANZA	1.14	1.63	1.25	1.5	1.3	0.19	1.14	1.11	1.39	0.81	0.6	1.2	1.5	1.33	0.4	0.24	1.2475	
SUMATORIA DE VARIANZA	18.045																	
DE LA SUMA DE LOS	121.55																	

Rangos del Alfa de Cronbach	
Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

CONCLUSIÓN: EL INSTRUMENTO APLICADO PARA LA VARIABLE MOTIVACION ES DE CONSISTENCIA BUENA

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.905
 k : Número de Items del instrumento → 17
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los Items. → 18.05
 S^2 : Varianza total del instrumento. → 121.55

Alfa de Cronbach de la Segunda Variable Competitividad

N° Encuestados	Preguntas/Items																										Total Sum fila (t)
	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	P26	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	118
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	113
5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	102
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	116
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
9	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	101
10	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	112
11	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	108
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
13	4	4	3	3	4	3	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	88
14	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	104
16	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123
17	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	94
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	123
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	127
20	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
VARIANZA	0.19	0.39	0.5	0.6	0.4	0.4	0.59	0.44	1	0.2	0.6	0.4	0.3	0.2	0.4	0.2	0.3	0.2	0.23	0.5	0.3	0.26	0.2	0.39	0.5	0.2	
SUMATORIA DE VARIANZA	9.945																										
DE LA SUMA DE LOS ITEMS	124.04																										

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → 0.957
 k : Número de Items del instrumento → 26
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los Items. → 9.95
 S^2 : Varianza total del instrumento. → 124.04

Rangos del Alfa de Cronbach	
Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

CONCLUSIÓN: EL INSTRUMENTO APLICADO PARA LA VARIABLE COMPETITIVIDAD ES DE CONSISTENCIA EXCELENTE

Anexo 10. Prueba de Normalidad.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,201	30	,003	,914	30	,019
Competitividad	,152	30	,073	,931	30	,052

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras observar los datos y dado que la muestra es menor a 50 se tendrá en consideración la prueba de normalidad Shapiro- Wilk, teniendo como criterio el valor de significancia $P=0,05$ donde se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el p-valor es $< a (0.05)$, a partir de ello se empleará la prueba R de Pearson para medir la correlación de las variables.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La motivación y la competitividad del talento humano en la Institución Educativa Nicolás de Piérola, Acarí-Arequipa, 2023", cuyos autores son LOPEZ CHAVEZ CRISTIAN JEANPIER, ARAUJO LIMA LISBETH YAJAIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 08- 07-2023 20:56:49

Código documento Trilce: TRI - 0567757