



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Los factores motivacionales y competencias laborales en una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Delgado Suaña, Gloria Maria (ORCID: 0000-0002-0690-1323)

Lajo Tueros, Carmen Gladys del Rosario (ORCID: 0000-0002-8233-9598)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Especialmente a mi madre Gloria Irene Suaña, por ser mi mayor motivación, por su amor, confianza y amistad incondicional; a mis hermanos Priska, Carlos Eduardo y Roderick por su apoyo incondicional; a mi familia académica de REPALIN y padre académico Dr. Carlos Aceituno.

Gloria Maria

A mi madre María del Carmen Tueros Ormaeche, a mi esposo por su apoyo constante, a mi pequeña Sool por ser mi soporte y empuje.

Carmen Lajo

AGRADECIMIENTO

Agradecimientos especiales a la plana docente de la Universidad Cesar Vallejo; al Dr. Carlos Cazma, nuestro asesor, quien con su experiencia y conocimientos en investigación ha hecho posible concluir esta etapa académica.

Gloria Maria & Carmen

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	11
III. Metodología	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Validez.....	20
3.6. Confiabilidad	21
3.7. Procedimientos	22
3.8. Método de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. Resultados	23
V. Discusión.....	30
VI. Conclusiones.....	32
VII. Recomendaciones.....	33
Referencias	
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1: Validación de los instrumentos por expertos	21
Tabla 2: Fiabilidad de la variable factores motivacionales	21
Tabla 3: Fiabilidad de la variable competencias profesionales.....	21
Tabla 5: Baremación de las dimensiones factores motivacionales	23
Tabla 6: Baremación de las dimensiones competencias profesionales	24
Tabla 7: Variable factores motivacionales	24
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión motivación intrínseca.....	25
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión motivación extrínseca.....	25
Tabla 10: Variable competencias profesionales	25
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión competencia intelectual	26
Tabla 12: Frecuencia de la dimensión competencia personal	26
Tabla 13: Frecuencia de la dimensión competencia tecnológica	26
Tabla 14: Frecuencia de la dimensión competencia de emprendimiento	27
Tabla 15: Relación entre los factores motivacionales y las competencias profesionales	28
Tabla 16: Relación entre los factores motivacionales intrínsecos y las competencias profesionales	28
Tabla 17: Relación entre factores motivacionales extrínsecos y las competencias profesionales	29

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación de los factores motivacionales con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021; el estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, la muestra fue censal, la población estuvo compuesta por 33 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, en la que se pudo concluir que: El grado de relación de los factores motivacionales con las competencias laborales de los trabajadores, alcanzó un nivel de significancia de $p < 0,05$, por ello existe una correlación entre las variables de estudio en 0,736; la relación existente entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos con las competencias laborales de los trabajadores, tuvo una significancia de $p < 0,05$, el valor del coeficiente de la dimensión de factores motivacionales intrínsecos y las competencias laborales fue 0,634 de valor de relación, la relación existente entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos con las competencias laborales de los trabajadores, tuvo una significancia de $p < 0,05$, el valor del coeficiente de la dimensión de factores motivacionales intrínsecos y las competencias laborales fue 0,481 valor moderado.

Palabras clave: factores motivacionales, intrínsecos, extrínsecos, competencias laborales.

Abstract

The objective of this research work was to determine the degree of relationship of motivational factors with the labor competencies of the workers of a company of production and sale of industrial gases, Cusco 2021; The study was of a quantitative approach, of an applied type, of non-experimental design, the sample was census, the population was composed of 33 workers, the data collection technique was the survey, in which it was possible to conclude that: The degree of Relationship of motivational factors with workers' job skills reached a level of significance of $p < 0.05$, therefore there is a correlation between the study variables in 0.736; The relationship between the intrinsic motivational factors dimension and the workers' labor competencies had a significance of $p < 0.05$, the value of the coefficient of the intrinsic motivational factors dimension and the labor competencies was 0.634 of relation value, the The relationship between the extrinsic motivational factors dimension and the workers' labor competencies had a significance of $p < 0.05$, the value of the coefficient of the intrinsic motivational factors dimension and the labor competencies was 0.481 moderate value.

Keywords: motivational, intrinsic, extrinsic factors, job competencies.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones están en constante crecimiento, competitividad y desarrollo, con la finalidad de ofrecer a sus consumidores una satisfacción completa, en ese sentido la entidad de producción y venta de gases industriales - Cusco, cuenta con 33 trabajadores que prestan sus servicios a dicha entidad y para que pueda funcionar de forma ordenada también de una manera agradable, eficiente y eficaz, en tal sentido es importante para los colaboradores de la organización contar con una motivación direccionada en los factores intrínsecos y extrínsecos.

La entidad de producción y venta de gases industriales cuenta con dos sedes en la ciudad del Cusco, ubicada en Av. Huáscar la planta principal y la oficina comercializadora se encuentra ubicada en Av. Huayrupata en el distrito de Wanchaq, uno de sus principales productos es el oxígeno, teniendo como objetivo generar otras sedes al nivel regional busca desarrollar sus actividades de una forma más eficiente.

Durante el año 2020 según el “Decreto supremo N° 010-2020-TR” declaró “Estado de Emergencia Nacional”, lo que al inicio solo fue por quince días, en la que se dispuso que todos se sometían a un aislamiento social obligatorio, sin embargo, dentro de los productos que ofrece la entidad de producción y venta de gases industriales, es el oxígeno, en ese sentido las actividades de la empresa no se paralizaron, desde entonces los trabajadores consideraron que por la labor que desempeñan día a día deberían adquirir una remuneración más alta, ya que ello influye en la motivación de los mismos.

A lo largo del tiempo hemos visto y experimentado resultados, empresas positivas y resultados negativos, el cual repercute en diferentes áreas, por ejemplo: área administrativa, área de recursos humanos, área de atención al cliente , entonces debemos entender, que si una empresa quiere obtener los mejores no solo depende de la parte administrativa, ni tampoco de áreas exclusivas, en ese sentido, lo que deberían tener en cuenta es que son un equipo, es decir todas las áreas se relacionan constantemente en el

desarrollo de sus actividades diarias, parte de ello es la motivación de los trabajadores, que es lo que genera la satisfacción para que ellos puedan desarrollar con efectividad sus competencias, el “saber hacer”

La alta dirección de la empresa de producción y venta de gases industriales en la ciudad del Cusco percibió que existe una incertidumbre de acuerdo a la actual situación sanitaria que atraviesa la sociedad por la Covid-19, la alta dirección considera que los niveles de motivación no son los esperados, asimismo ello no permite un desarrollo eficaz de sus competencias, de otro lado, los colaboradores no demuestran las características del perfil profesional que requiere la organización para un buen desarrollo organizacional.

Cuando se toca el tema de competencias laborales no referimos a las personas con habilidades, actitudes y conocimientos que posee un individuo, las cuales se adaptan a cualquier tipo de situación, se busca que los trabajadores demuestren que son líderes, capaces de organizar y dirigir, si es apto o no, entonces vayamos al hecho de una organización, sin competencia laboral será difícil que esté organizada por muchos factores: que el personal no esté capacitado para desarrollar ciertas actividades, lo cual llevaría a la obtención de malos resultados a nivel general, este hecho es muy importante porque la empresa generalmente tendrá deficiencias por áreas y trabajadores que provocará desorden y caos.

Entonces se infiere que las competencias laborales y factores motivacionales son muy importantes para el correcto desarrollo de empresa, por ello la investigación tiene como problema general es conocer ¿En qué medida se relaciona los factores motivacionales con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021?; los problemas específicos son ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación intrínseca con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021? y ¿Qué relación existe entre la dimensión motivación extrínseca con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021?; así mismo la presente investigación tiene como **objetivo general** determinar el grado de

relación de los factores motivacionales con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021. En ese sentido los **objetivos específicos** de la investigación son describir la relación entre la dimensión motivación intrínseca con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021 y describir la relación entre la dimensión motivación extrínseca con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021; de otro lado, la **Hipótesis general** es si los factores motivacionales se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021, siendo así las **Hipótesis específicas** si la dimensión motivación intrínseca se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021; y la dimensión motivación extrínseca se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del estado del arte, se han identificado antecedentes internacionales y nacionales de las variables de estudio; como es el estudio descriptivo de Montenegro (2016) tuvo por objetivo identificar los factores motivacionales, en la que se concluye que la alta dirección debe tener un conocimiento amplio de la motivación de los trabajadores con el fin de explotar su mayor potencial, dentro de la motivación se considera que la capacitación, entrenamiento, buen salario, reconocimiento de sus áreas y puestos, ayuda a acrecentar sus conocimientos y habilidades, sin embargo, los colaboradores de la empresa denotan que la mayor motivación es el salario, eso hace relación a la motivación intrínseca, de otro lado, en la organización existe un grado moderado de satisfacción, lo que les da la oportunidad para toma de decisiones y responsabilidades dentro de la misma. (Montenegro, 2016)

Hernández (2017) tuvo por objetivo identificar los factores asociados a la motivación laboral, la investigación fue de enfoque cualitativo, de la cual se pudo concluir que la motivación se manifiesta de manera extrínseca e intrínseca, lo cual en el estudio se demuestra que los niveles de motivación están satisfechos con formación impartida y la necesidad básica de motivación, abriendo espacios de formación de liderazgo que le da paso a tener un enfoque más amplio relacionado con su desarrollo profesional, lo mismo que el reconocimiento y logros son factores de motivación interna; de otra parte, el perfil motivacional está vinculado con el interés ya que el incentivo va de la mano con las condiciones sociales de trabajo que le proveen a un individuo por que le permite hacer trabajos colectivos, liderar también es parte de la motivación influye positivamente a llegar a los objetivos en común; finalmente en cuanto a la motivación externa existe expectativas de ganar un buen salario que permita atender las necesidades primarias y personales de los trabajadores, de ese modo el mayor esfuerzo de los colaboradores generaran reconocimientos e incentivos salariales. (Hernández, 2017)

Campos (2018) tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral de una organización, el estudio fue de enfoque cuantitativo; en la que se concluye que el factor motivacional en cuanto a la motivación intrínseca influye significativamente en un óptimo desempeño laboral con un 0.05 de significancia según el coeficiente de Negalkerke; de ese modo la motivación intrínseca asegura un desempeño del profesional en un 32.9% de otro lado, la motivación extrínseca como parte de los factores motivacionales influye un 27.6% en un buen desempeño; finalmente se puede inferir que los factores motivacionales intrínsecos son más predominantes e influyentes en cuanto a un desempeño de los profesionales. (Campos, 2018)

En el estudio de Serrano (2016) tuvo por objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral, la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, usando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, en la que se concluyó que debido a que los trabajadores tienen la necesidad que responde a un orden económico, el mismo es el estímulo más importante dentro de la organización, sin embargo, los trabajadores no demuestran un buen nivel de motivación en cuanto a la misión y visión de la organización ya que los colaboradores consideran que no reciben un buen incentivo como motivación dentro de la organización, sin embargo la motivación intrínseca influye de manera importante en el desarrollo de sus actividades del trabajador dentro de la empresa; así mismo el área de recursos humanos identifica que existen diferentes puntos de vista en cuanto a la motivación, finalmente la motivación dentro de la empresa tiene como principal función sacar lo mejor de las personas, ya que se relaciona con las necesidades primarias que motivaran a la iniciativa hasta recompensar sus logros. (Serrano, 2016)

Púm (2018) tuvo como objetivo identificar la incidencia de las competencias laborales; la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, de la que se pudo concluir que se logró identificar competencias profesionales específicas, de las cuales se clasificó en cuatro unidades, ello permitió conocer la importancia de su incidencia para el

desarrollo de las actividades y funciones de la empresa, de otro lado, se pudo identificar niveles satisfactorios de competencias a través de la evaluación del desempeño, para un óptimo desarrollo de funciones de la empresa, finalmente se considera que una evaluación de desempeño da paso a medir y de cuantificar niveles de competencias profesionales de los colaboradores en su área de trabajo lo cual da como resultado un buen desempeño del colaborador. (Púm, 2018)

Carmona (2016) realizó una investigación sobre competencias laborales, fue una investigación cuantitativa, la muestra estuvo constituida por 66 trabajadores que fueron parte del estudio en la que se concluyó que dentro de las competencias de liderazgo y desarrollo profesional obtuvo un puntaje mínimo, lo que para la organización representa una oportunidad ya que el área del líder es un área fundamental para alcanzar las metas planteados por la organización y ello generara la competitividad de los trabajadores; el colaborador de la empresa es una parte fundamental ya que en un trabajo colaborativo llegan a los objetivos, cumplen la misión y visión, con un compromiso fortalecido, con el fin del desarrollo de las competencias laborales y asimismo de la organización. (Carmona, 2016)

Cerna & Martín (2019) estudio la variable de competencias laborales, el método utilizado para la investigación fue cuantitativo de diseño no experimental y descriptiva, dentro de la muestra de estudio fueron de 170 trabajadores, en la que se utilizó la técnica de la encuesta como técnica de recolección de datos, en la que se concluyó que las competencias laborales presentan un nivel intermedio, sin embargo más del 50% cuenta con un nivel intermedio de motivación, en ese sentido no se evidencia niveles altos de competencias esenciales ni como resultado una motivación promedio dentro de la organización. (Cerna & Martín, 2019)

Rosas (2019) estudió la variable de competencias laborales, según el método de la investigación fue ex post facto, de tipo básica y de nivel explicativo, en la que se realizó una prueba piloto en la que se trabajó con 20 colaboradores de una organización, usando como técnica de recolección de datos el cuestionario en la que se llegó a las siguientes

conclusiones: se evidencia que el desarrollo de las competencias laborales se encuentra en un nivel regular, sin embargo de acuerdo a la gestión organizacional no es muy efectiva en lo que no se muestra que haya un buen desarrollo profesional y la identidad del colaborador con la organización a la que representa, asimismo no existen reconocimientos, finalmente es importante contar con un buen clima organizacional ya que ello aportara significativamente en el desarrollo de buenas competencias laborales. (Rosas, 2019)

Como definiciones de los factores motivacionales, se entiende como motivación a lo que será el impulso que conducirá a un individuo a actuar de una manera determinada y de ellos se formará un comportamiento con características específicas, dicho impulso le permitirá al sujeto a tomar acción, ello puede ser provocado por los deseos internos o mentales del individuo o por estímulos externos del ambiente donde se desarrolla; asimismo como se había mencionado anteriormente la motivación es el conjunto de fuerzas impulsoras o activas, dichas fuerzas serán las expectativas, deseos, y necesidades, aunque también puede ser tensiones e incomodidades; en ese sentido se puede inferir que existe un punto de desequilibrio del ser humano y el entorno que lo rodea, ya que dicho individuo identificará las metas personales, sentirá las que las fuerzas impulsoras serán parte fundamental para cumplir sus exigencias y necesidades. Es necesario precisar que las necesidades serán distintas en cada individuo, ya que el acervo cognoscitivo, las habilidades y valores será fundamental para alcanzar los objetivos esperados. (Serrano, 2016)

(Munsterberg, 1913) realizó aportes sobre la teoría de psicología industrial u organizacional, este estudia el comportamiento en un contexto laboral, ya que esta teoría hace mención de los conceptos de las habilidades, los conocimientos, actitudes y técnicas de un individuo en un contexto laboral, en ese sentido, esta teoría también reconoce que la persona busca una satisfacción psicológica, asimismo, alcanzar la autoestima, es por ello que los trabajadores desarrollaran sus tareas y actividades fundamentales en la organización basado en el “logro de los objetivos”, de manera que el colaborador generara más oportunidad de denotar su capacidad con el fin de alcanzar un rendimiento eficaz en las organizaciones.

La motivación son procedimientos que influyen en la intensidad, dirección, persistencia y esfuerzo que realiza una persona con el fin de alcanzar su objetivo; así mismo las actitudes son esenciales ya que de ello dependerá que el colaborador determine el éxito o fracaso de las actividades que realiza; Herzberg que propone la teoría de los factores motivacionales o factores de higiene, hace referencia a las características fundamentales que se relacionan con la satisfacción en el lugar de trabajo, en ese sentido los factores motivacionales intrínsecos como el desarrollo personal, reconocimiento, logro y responsabilidad darán como resultado una satisfacción en el colaborador, sin embargo cuando las políticas salariales y condición de trabajo está dentro de los factores motivacionales extrínsecos. (Robbins & Judge, 2009)

Según la teoría de la motivación hace hincapié en las primeras cuatro teorías de la motivación, dentro de ellas se encuentra la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, que hace referencia a las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y necesidades de autorrealización; de otro lado está la teoría XyY de Douglas McGregor la cual hace referencia a que la teoría X los colaboradores de una organización le disgusta el trabajo y la teoría Y es completamente lo contrario a la anterior; la tercer teoría de la motivación es de las necesidades de McClelland donde prima la necesidad de logro, poder y afiliación; finalmente la cuarta teoría es la de los factores motivacionales que fue propuesta por Frederik Herzberg, relacionado al principal tema del presente estudio; la teoría de los factores motivacionales son los que relaciona los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos va muy ligada con la insatisfacción, en ese sentido los factores motivacionales que dirigen a la satisfacción a los individuos, son muy diferentes a los que generan insatisfacción en la misma, de ese modo lo que busca la alta dirección dentro de la organización es erradicar los factores motivacionales que provocan insatisfacción. (Robbins & Judge, 2009)

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) precisa el concepto de competencia como un conjunto de comportamiento socio-afectivos de habilidades motoras, sensoriales y cognoscitivas en un individuo que lo conducirá a llevar

acabo un óptimo desempeño en la actividad que realiza y el contexto en que se desarrolla; así mismo, la relación de la formación técnica o profesional y las competencias de una persona lo lleva a analizar diferentes situaciones y la solución de problemas. (UNESCO, 2019)

De otro lado el proyecto Tunning hace referencia a las competencias laborales a un conjunto de cualidades relacionados al conocimiento, actitudes, habilidades y responsabilidades, en las que tiene como efecto el aprendizaje de programas educativos laborales, a lo que los estudiantes tendrán la capacidad de demostrar en el mercado laboral, una vez culminado dicho proceso educativo; citado por (Delgado, Vera, Mendoza, & Carrasco, 2020)

Según McClelland (1973) hace referencia a las competencias como propuesta frente a la insatisfacción en relación a las herramientas utilizadas para poder pronosticar el rendimiento eficaz de un trabajador, en ese sentido las competencias laborales se enfocan en el potencial y características en el ámbito laboral, en las que se consideran a las habilidades, actitudes y capacidades de especialización con las que cuenta una persona las mismas que fueron adquiridas y repotenciadas con la educación superior.

Las competencias laborales son las habilidades, actitudes, aptitudes, destrezas y conocimientos que posee un individuo, en ese sentido serán las capacidades efectivas para desarrollar actividades laborales de manera exitosa, de manera que el colaborador que dicho conjunto de capacidades lo ayude a la resolución de problemas autónoma en un contexto laboral. (Aguilar, 2005)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que busca una recolección de datos con el fin de comprobar la hipótesis propuesta, asimismo requirió de un análisis estadístico con medición numérica y también probar teorías.” (Hernandez & Mendoza, 2018)

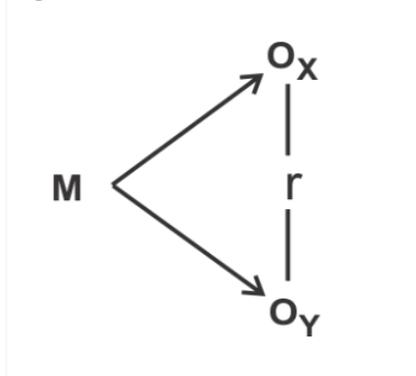
El presente estudio fue de tipo aplicada, porque la investigación tiene como fin solucionar un problema, ya que los factores motivacionales son fundamentales en cuanto al comportamiento de un individuo en una organización, de otro lado, también se busca determinar si está relacionado a las competencias laborales. (Sierra, 1986)

De otro lado, el presente estudio fue de alcance descriptivo - correlacional, esto se debe a que se busca especificar las propiedades o características fundamentales del fenómeno de estudio que se analiza, como es y cómo se manifiestan las variables y sus componentes; asimismo correlacional ya que verá el grado de asociación entre las variables. (Hernandez & Mendoza, 2018)

El diseño del presente trabajo de investigación fue no experimental o también conocido como observacional, porque no manipulará deliberadamente las variables de estudio; así mismo de corte transversal ya que se recolectarán los datos en un solo momento, es decir en el presente año. (Aceituno, 2020)

Figura 1

Figura de correlación de las variables



Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox: Factores motivacionales

Oy: Competencias laborales

r: Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y Operacionalización:

Variable: Factores motivacionales

Definición conceptual

Son los que relaciona los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos va muy ligada con la insatisfacción, en ese sentido los factores motivacionales que dirigen a la satisfacción a los individuos, son muy diferentes a los que generan insatisfacción en la misma, de ese modo lo que busca la alta dirección dentro de la organización es erradicar los factores motivacionales que provocan insatisfacción. (Robbins & Judge, 2009)

Definición operacional

En cuanto a la variable factores motivacionales, dicha variable se medirá a través de las dimensiones de factores de motivación intrínseca y motivación extrínseca, la cual para el cuestionario en la que cuenta con 20 ítem, así mismo el cuestionario se adaptó de la investigación de (Serrano, 2016).

Dimensiones:

Motivación intrínseca: estos factores están sujetos a la motivación interna de las personas, estos factores buscan producir la satisfacción del mismo, en ese sentido el individuo generará impulsos que generen satisfacción constante de un individuo en su área de trabajo. (Parra, Bayona, & Salamanca, 2018)

Motivación extrínseca: hace referencias al “incentivo o castigo”, ello tiene que ver con el desempeño del colaborador, dichas recompensas pueden darse a través de motivadores salariales, reconocimiento dentro de una organización. (Velásquez , 2014)

Variable: Competencias laborales

Definición conceptual

Las competencias laborales son las habilidades, actitudes, aptitudes, destrezas y conocimientos que posee un individuo, en ese sentido serán las capacidades efectivas para desarrollar actividades laborales de manera exitosa, de manera que el colaborador que dicho conjunto de capacidades lo ayude a la resolución de problemas autónoma en un contexto laboral. (Aguar, 2005)

Definición operacional

Para poder medir la variable de competencias laborales estará constituido por cuatro dimensiones las cuales son las competencias intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales, para lo cual se apartó el instrumento del estudio de (Hernández, 2017); el cual está conformado por 29 ítems.

Dimensiones:

Competencia intelectual: hace referencia a la posesión de conocimientos científicos y de sabiduría de un individuo, por ello se busca crecimiento de conocimientos, ello conllevará a general la competencia profesional de un individuo que enfrentará un fenómeno social. (Mendez, 2007)

Competencia personal: esta competencia está conformada por el conjunto de capacidades, estrategias y conducta, que conducirá a un individuo construir su personalidad e identidad,

desarrollando sus competencias y relacionándose efectivamente con todo su entorno, buscando siempre un bienestar personal y explotar sus relaciones interpersonales. (Megías & Castro, 2018)

Competencia tecnológica: estas competencias son aquellas que generan un cambio tecnológico en una organización que esté relacionada con las habilidades, experiencia y nuevos conocimientos, con el fin de crear nuevos productos, servicio, procesos, los mismos que generará un desarrollo económico y de bienestar dentro de una organización. (Castellanos, Jiménez, & Domínguez , 2009)

Competencia de emprendimiento: son aquellas que están relacionadas al desempeño de manera exclusiva de una persona, es ese sentido es como individuo afronta diversas situaciones, que vincula sus propios proyectos, ello pasa por periodos de maduración que determinan unas características propias que pueda desarrollarse en un entorno en la que él pueda ser autónomo con el desarrollo de técnicas, procesos, habilidades, actitudes, políticas y valores. (Ibáñez & Zabala, 2018)

3.3. Población, muestra y muestreo

El tamaño de muestra del presente trabajo de investigación estuvo conformado por 33 trabajadores de una empresa de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021.

En cuanto a la muestra de la presente investigación fue de tipo censal, porque la población es en su totalidad todos los sujetos que incluyen a la población materia de estudio. (Hernandez & Mendoza, 2018)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Es una “herramienta procedimental y estrategias suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegirlas resulte una tarea fácil para el investigador”. (Carrasco, 2008).

En ese sentido la técnica aplicada para la presente investigación fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, con el fin de medir las variables, factores motivacionales de lo cual se adaptó el cuestionario de y competencias profesionales. (anexo 2)

3.5. Validez

En cuanto a los instrumentos para el presente estudio, se contó con el juicio de expertos, quienes son expertos en el tema de investigación, ya que la aprobación de los mismo permitió medir las variables de estudio; por ello se contó con la validación de los siguientes expertos:

Tabla 1

Validación de los instrumentos por expertos

N°	EXPERTOS	ESPECIALIDAD	CALIFICACIÓN
1	Roxana Cruz Chuyma	Licenciada en Administración	Aplicable
2	Carlos Aceituno Huacani	Mtro. En Administración	Aplicable
3	Isela Moscoso Paricoto	Dra. En Administración	Aplicable

3.6. Confiabilidad

Para la presente investigación se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que sirvió para “medir la fiabilidad de escala de medición” la cual se busca medir una correlación entre las variables de estudio. (Hernandez & Mendoza, 2018)

Tabla 2

Fiabilidad de la variable factores motivacionales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	20

Tabla 3

Fiabilidad de la variable competencias laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	29

Para este estudio se procederá primero a llevar una solicitud a la entidad de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021 de manera que puedan facilitar todos los datos requeridos para nuestra investigación. Una vez obtenido el permiso se registrará los datos que se necesita para probar las hipótesis de investigación

3.7. Procedimientos

Para el desarrollo de la presente investigación, se procedió a solicitar permiso al gerente general de la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco, con el fin de aplicar las encuestas pertinentes a cada variable de estudio a los trabajadores de dicha entidad, el estudio de campo demoró alrededor de 45 min. en la que se explicó el fin que tiene el presente estudio.

3.8. Método de análisis de datos

Una vez obtenidas recolectados los datos necesarios para la investigación, se enumeró cada encuesta para conservar un orden, posterior a ello se hizo el vaciado de datos a una hoja de Excel, de manera que los datos se llevaron al software SPSS en el que se analizaron los datos de las variables factores motivacionales y competencias laborales, en la cual se obtuvo las tablas en porcentajes frecuencias para desarrollar el capítulo de resultados

3.9. Aspectos éticos

Se tomó como referencia anteriores trabajos de investigación, artículos, libros y sitios web para poder realizar el marco teórico en lo que vincula a los antecedentes y bases teóricas, los cuales la información útil para el presente trabajo de investigación se encuentra correctamente citado, la información reclutada a las tesis permite tener información en cuanto a la condición de las variables factores motivacionales y competencias laborales.

Así mismo con el fin de realizar el estudio, para el proceso de recolección de datos se hizo el trabajo de campo con una previa carta de consentimiento por parte de la empresa, lo cual también se buscó mantener en anonimato a los trabajadores.

IV. RESULTADOS

Para desarrollar el capítulo de resultados estadísticos, en ese sentido se aplicó una tabla resumida de valores en vista que las variables de estudio y sus medidas se han reducido a categorías ordinales en relación a las siguientes tablas de Baremación.

En cuanto a la Baremación de los resultados para optimizar los resultados, se tomó en cuenta las cinco alternativas del cuestionario aplicado, las cuales son: (1) Deficiente (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Excelente, se tomó en cuenta cuatro categorías finales, teniendo así cada dos categorías un tamaño de clase y la Baremación se detalla a continuación.

Tabla 5

Baremación de las dimensiones factores motivacionales

VARIABLES / DIMENSIONES	ÍTEMS	DEFICIENTE / REGULAR	BUENO / EXCELENTE
Factores motivacionales	8	59 – 74	75 – 90
Factores motivacionales intrínsecos	12	39 – 26	47 – 55
Factores motivacionales extrínsecos	20	19 - 26	27 – 35

Tabla 6*Baremación de las dimensiones competencias laborales*

VARIABLES / DIMENSIONES	ÍTEMS	DEFICIENTE / BUENO	REGULAR / EXCELENTE
Competencias Profesionales	29	50 - 57	76 – 118
Competencia intelectual	7	7 -19	20 – 33
Competencia personal	9	25 - 32	33 – 41
Competencia tecnológica	6	6 - 17	18 – 30
Competencia empresarial	7	7 -20	21 -35

4.1. Procesamiento, análisis e interpretación de resultados inferenciales**4.1.1. Resultados de la variable y dimensiones de factores motivacionales****Tabla 7***Variable factores motivacionales*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	18	54,5	54,5	54,5
BUENO	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 7 corresponden a la variable de los factores motivacionales, compuesto por 20 ítem en la que se observa que los factores motivacionales son regulares en un 54.5%; seguido de un 45.5% los factores motivacionales son buenos.

Tabla 8*Frecuencia de la dimensión motivación intrínseca*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	15	45,5	45,5	45,5
BUENO	18	54,5	54,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 8 corresponde a una de las dimensiones de motivación intrínseca, de los cuales estos son buenos en un 54.4%, de otro lado, son regulares en un 45.5%.

Tabla 9*Frecuencia de la dimensión motivación extrínseca*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	21	63,6	63,6	63,6
BUENO	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 9, según las frecuencias de la dimensión la motivación intrínseca es regulares en un 63.6%, seguido de un 36.4% son buenos.

4.1.2. Resultados de la variable y dimensiones de competencias laborales**Tabla 10***Variable competencias laborales*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	13	39,4	39,4	39,4
BUENO	20	60,6	60,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 10 corresponde a la variable de competencia laborales, la cual cuenta con 29 ítem, de los cuales se observa que las competencias laborales de los trabajadores son buenas en un 60.6%; de otro lado, son regulares en un 39.4%.

Tabla 11*Frecuencia de la dimensión competencia intelectual*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	22	66,7	66,7	66,7
BUENOS	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 11, corresponden a la dimensión de competencias intelectuales, de las cuales el 66.7% de los encuestados indicaron que las competencias son regulares, seguido de un 33.3% son buenas.

Tabla 12*Frecuencia de la dimensión competencia personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	16	48,5	48,5	48,5
BUENO	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 12, corresponden a la dimensión competencia personal, de los cuales se observa que el 51.5% de los encuestados representa que las competencias personales son buenas en un 51.5%, seguido de un 48.5% reflejan que son regulares en un 48.5%.

Tabla 13*Frecuencia de la dimensión competencia tecnológica*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	26	78,8	78,8	78,8
BUENO	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 13 corresponde a la dimensión competencia tecnológica en la que se observa que el 78.8% de los encuestados representa que son regulares, de otro lado, un 21.2% dichas competencias son buenas.

Tabla 14

Frecuencia de la dimensión competencia de emprendimiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	23	69,7	69,7	69,7
BUENOS	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Interpretación:

Los resultados de la tabla 14, corresponde a la dimensión de competencia de emprendimiento, demuestran que el 69.7% de los encuestados es regular, seguido de un 30.3% dichas competencias de emprendimiento son buenas.

4.2. Prueba de hipótesis**Hipótesis general**

Ho Los factores motivacionales no se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021.

Ha Los factores motivacionales se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021.

El nivel de significancia adoptado ha sido del 95% ($p < 0,05$), en ese sentido la regla de decisión fue que el valor de $p < 0,05$ de ese modo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, si en caso el valor de $p > 0,05$ entonces si se acepta la hipótesis nula y se rechazaría la alterna.

Tabla 15*Relación entre los factores motivacionales y las competencias laborales*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,736	,094	6,053	,000 ^c
N° de casos válidos		33			

Los valores de $p < 0,05$ permiten aceptar la hipótesis alterna y de rechazar la hipótesis nula, en ese sentido, se sostiene que la condición de los factores motivacionales se relaciona con las competencias laborales; el valor del coeficiente = 0,736 ello expresa que la relación entre las variables es positiva.

Hipótesis específica 1

Ho La dimensión motivación intrínseca no se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021.

Ha La dimensión motivación intrínseca se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021.

En cuanto al nivel de significancia ha sido 95% ($p < 0,05$); la regla de decisión fue que el valor de $p < 0,05$ en ese sentido se acepta la hipótesis alterna y entonces se rechaza la hipótesis nula, en caso el valor de $p > 0,05$ se aceptaría la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 16*Relación entre los factores motivacionales intrínsecos y las competencias laborales*

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,634	,134	4,566	,000 ^c
N° de casos válidos		33			

Los valores de $p < 0,05$ permiten aceptar la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, en consecuencia, se sostiene que la condición de los factores motivacionales intrínsecos se relaciona con las competencias laborales; el valor del coeficiente = 0,634 refleja que la relación entre la dimensión y la variable de competencias laborales es positiva.

Hipótesis específica 2

Ho La dimensión motivación extrínseca no se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021

Ha La dimensión motivación extrínseca se relacionan significativamente con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021

En cuanto al nivel de significancia adoptado ha sido 95% ($p < 0,05$). La regla de decisión fue que si el valor de $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y si el valor de $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 17

Relación entre factores motivacionales extrínsecos y las competencias laborales.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,481	,129	3,051	,005 ^c
N° de casos válidos		33			

Los valores de $p < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna y permite rechazar la hipótesis nula, en tal sentido, se sostiene que la condición de los factores motivacionales extrínsecos se relaciona con las competencias laborales; el valor del coeficiente = 0,481 expresa que la relación entre la dimensión y la variable es positiva.

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión por objetivos

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el grado de relación de los factores motivacionales con las competencias laborales de los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021; de otro lado los objetivos específicos, fueron describir la relación entre la dimensión motivación intrínseca con las competencias laborales de los trabajadores y describir la relación entre la dimensión motivación extrínseca con las competencias laborales de los trabajadores, de ese modo los resultados respecto al objetivo general, tiene una directa coincidencia con el estudio de (Serrano, 2016) cuyo objetivo fue “determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral” asimismo una de las características similares de dicho estudio, es que los factores motivacionales también se estudiaron en una entidad de actividades similares a este, de otro lado, respecto a los objetivos específicos de dicha investigación, fue establecer la influencia que existía en la motivación intrínseca y extrínseca en el rendimiento laboral, cabe resaltar que se tomó en cuenta las dimensiones de dicho estudio para los objetivos específicos de esta investigación; otro estudio relacionado a los objetivos de la presente investigación, es el de Montenegro (2016) quien también identificó los factores motivacionales. En cuanto a la variable competencias profesionales, el estudio de (Hernández, 2017) quien estudió las competencias laborales, tuvo como objetivo “determinar los niveles de desarrollo y características de las competencias laborales”; asimismo se tiene en cuenta que se adaptó el instrumento de dicho estudio para el presente trabajo de investigación, de ese modo tenemos en común las dimensiones de competencias intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales. El estudio de Púm (2018) también tuvo como objetivo identificar la incidencia de las competencias laborales en una organización, sin embargo, su objetivo fue relacionado con la variable evaluación de desempeño; finalmente los estudios mencionados se tomaron en cuenta en el estado del arte del presente estudio.

5.2. Discusión por metodología

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 33 trabajadores, lo que hace una muestra de tipo censal, siendo la técnica de recolección de datos a la encuesta y de instrumento el cuestionario; en ese sentido, en relación a la variable factores motivacionales el estudio de (Campos, 2018) de enfoque cuantitativo, el mismo que también usó el cuestionario como instrumento, de otro lado, el estudio de (Serrano, 2016) también fue de enfoque cuantitativo, el cual también es correlacional de tipo aplicada y usó la encuesta como técnica de recolección de datos como se evidencia en el apartado de los antecedentes, sin embargo Hernández (2017) quien tuvo por objetivo identificar los factores asociados a la motivación laboral, tuvo por método el enfoque cualitativo, en ese sentido, el enfoque de dicha investigación es diferente al de este estudio. En cuanto a la variable de competencias laborales Carmona (2016) estudia las competencias laborales con un enfoque cuantitativo; de otro lado el estudio de Cerna & Martín (2019) el método utilizado para dicho estudio fue cuantitativo de diseño no experimental y descriptiva, dentro de la muestra de estudio fueron de 170 trabajadores, lo que a diferencia del presente estudio se trabaja con una muestra probabilística; finalmente Rosas (2019) estudió la variable de competencias laborales con un método *exposfacto*, en la que también uso la técnica de recolección de datos el cuestionario, el cual antes de ser aplicado paso a realizar una prueba piloto con 20 colaboradores.

5.3. Discusión de los resultados

Para el presente estudio se usó como estadístico de prueba Rho de Spearman, con el fin de evidenciar que la variable factores motivacionales se relacione con las competencias profesionales ($\rho = 0,736$), teniendo como valor de significancia 95% ($p < 0,05$), el mismo resultado demostró una relación positiva entre las variables de estudio; a diferencia del estudio de (Serrano, 2016) que para medir la variable factores motivacionales se usó el estadístico de prueba el Chi cuadrado.

En cuanto a los resultados de la presente investigación, con respecto a las dimensiones motivación extrínseca e intrínseca, las cuales lleva dichas dimensiones en común con el estudio de (Serrano, 2016) quien para medir las dimensión de motivación intrínseca en la que usó el estadístico Ch2, cuenta con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ (con 95% de confianza), sin embargo el presente estudio cuenta con un nivel de significancia de 95% ($p < 0,05$); la regla de decisión fue que el valor de $p < 0,05$; en relación a la dimensión de motivación extrínseca para Serrano es de $\alpha = 0.05$ (con 95% de confianza) en el caso del presente estudio ha sido 95% ($p < 0,05$). La regla de decisión fue que si el valor de $p < 0,05$

Cabe resaltar que los autores mencionados en el anterior parrafo fueron referentes para el presente trabajo de investigación, los instrumentos de medicion de ambas variables de estudio, las cuales son factores motivacionales y competencias laborales, fueron adaptados para el presente estudio, por cuanto, cuando hace referencia a la variable competencias laborales, la dimension de comptencias empresariales el estudio de (Hernández, 2017) tuvo mas del 50% eficiente para la organización donde se realizó el estudio, a diferencia del presente estudio que en funcion de dicha dimencion, se obtuvo como resultado mas del 60% de comptencias empresariales como regular.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El grado de relación de los factores motivacionales con las competencias profesionales de los trabajadores la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021, donde se realizó el estudio, alcanzó un nivel de significancia de $p < 0,05$, en ese sentido permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por ello existe una correlación entre las variables de estudio en 0,736, entonces de no contar con un alto nivel de factores motivacionales existirá un bajo nivel de las competencias profesionales.

Segundo: La relación existente entre la dimensión motivación intrínseca con las competencias profesionales de los trabajadores la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021, donde se realizó el estudio tuvo una significancia de $p < 0,05$, por ello se aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula, en ese sentido, el valor del coeficiente de la dimensión de factores motivacionales intrínsecos y las competencias profesionales fue 0,634 de valor de relación, entonces se infiere que si los trabajadores de la empresa no tienen un buen nivel en los factores motivacionales intrínsecos existiría un bajo nivel de las competencias profesionales.

Tercero: : La relación existente entre la dimensión motivación extrínseca con las competencias profesionales de los trabajadores de la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021, donde se realizó el estudio, tuvo una significancia de $p < 0,05$, por ello se aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula, en ese sentido, , el valor del coeficiente de la dimensión de factores motivacionales intrínsecos y las competencias profesionales fue 0,481 valor moderado, en ese sentido dentro de la empresa se tienen claros los factores motivacionales extrínsecos, los cuales habrá un desarrollo eficiente de las competencias profesionales.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: al no evidenciarse porcentajes altos en cuanto a los factores motivacionales en los trabajadores la entidad de producción y venta de gases industriales, Cusco 2021, se recomienda al área de Recursos Humanos incrementar estrategias de reconocimientos al personal, ya sea felicitarlos por haber alcanzado los indicadores establecidos por la empresa de producción y venta de gases industriales, de manera que el colaborador sienta una satisfacción en el ambiente laboral y cuente con la motivación necesaria para que lo impulse a desarrollar sus actividades de forma más eficiente con el fin de llegar a los objetivos esperados por la empresa.

Segundo: se recomienda a la alta dirección promover talleres de empoderamiento a los colaboradores de la entidad de producción y venta de gases industriales, con el fin de potencializar sus habilidades, actitudes, aptitudes y conocimientos, de manera que el colaborador consiga una autonomía para la solución de problemas durante el desarrollo de sus actividades, lo que generará en el futuro poca dependencia de los colaboradores hacia la alta dirección.

Tercero: se recomienda al encargado de seguridad y salud en el trabajo en conjunto con el área de Recursos Humanos fomentar un ambiente laboral seguro; además que el mismo promueva la responsabilidad, lealtad, compromiso y motivación en cada trabajador de la empresa de producción y venta de gases industriales.

REFERENCIAS

- Aceituno, C. (2020). *Trucos y Secretos de la Práxis Cuantitativa*. Cusco: Recursos para la Investigación.
- Aguiar, M. (2005). Las competencias profesionales: algo más. *Revista de educación y desarrollo*, 45-51.
- Campos, M. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Carmona, A. (2016). *Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Castellanos, O., Jiménez, C., & Domínguez, K. (2009). Competencias tecnológicas: bases conceptuales para el desarrollo tecnológico en Colombia. *Revista de ingeniería e investigación*, 133-139.
- Cerna, Y., & Martín, A. (2019). *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019*. Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Delgado, G., Vera, E., Mendoza, K., & Carrasco, D. (2020). *Competencias esenciales del investigador científico del siglo XXI*. Cusco: Recursos para la investigación.
- Hernández, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de posgrados FAC-MUESTRA AS comando Bogotá. Colombia*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Ibáñez, A., & Zabala, J. (2018). Competencia emprendedora: la experiencia de iNNOVaNDiS. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 133 - 155.
- Megías, F., & Castro, J. (2018). Competencia personal y social. Las habilidades sociales. *Metas de Enfermería*.
- Mendez, A. (2007 de Mayo de 2007). *Deberes fundamentales en la ética profesional*. Obtenido de Conceptos fundamentales sobre Ética Profesional: <https://edukativos.com/apuntes/archives/208>
- Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector en Colombia. Bogota*: Universidad del Rosario.
- Munsterberg, H. (1913). *Corriente psicológica en la industria*.

- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 25 - 41.
- Púm, k. (2018). *Competencias laborales y evaluaciones del desempeño* . Quetzaltenango : Universidad Rafael Landívar.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional (decimotercera edición)*. México: Pearson Educación de México S.A.
- Rosas, M. (2019). *Desarrollo de competencias profesionales de los docentes y su influencia en la cultura de una institución pública de la ciudad de Tacna*, . Juliaca : Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo* . Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Sierra, R. (1986). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Paraninfo.
- UNESCO. (2019). *Competencias profesionales* . Organización de la Naciones Unidas para la educación la Ciencia y la Cultura .
- Velásquez , C. (2014). *La motivación extrínseca y su relación con el rendimiento académico en el idioma inglés en los estudiantes de nivel secundaria turno tarde de la Institución Educativa Emblemática Elvira García y García Pueblo Libre, Lima, 2014*. Lima: Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.

ANEXOS

ANEXO 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Factores motivacionales	Son los que relaciona los factores intrínsecos con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos va muy ligada con la insatisfacción, en ese sentido los factores motivacionales que dirigen a la satisfacción a los individuos, son muy diferentes a los que generan insatisfacción en la misma, de ese modo lo que busca la alta dirección dentro de la organización es erradicar los factores motivacionales que provocan insatisfacción. (Robbins & Judge, 2009)	En cuanto a la variable factores motivacionales, dicha variable se medirá a través de las dimensiones de factores de motivación intrínseca y motivación extrínseca, la cual para el cuestionario en la que cuenta con 20 ítem, así mismo el cuestionario se adaptó de la investigación de (Serrano, 2016).	Motivación extrínseca	Remuneración
				Entorno laboral
				Supervisión
				Seguridad laboral
			Motivación intrínseca	Logro
				Reconocimiento
				trabajo en equipo

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Competencias Laborales	Las competencias profesionales son las habilidades, actitudes, aptitudes, destrezas y conocimientos que posee un individuo, en ese sentido serán las capacidades efectivas para desarrollar actividades laborales de manera exitosa, de manera que el colaborador que dicho conjunto de capacidades lo ayude a la resolución de problemas autónoma en un contexto laboral. (Aguiar, 2005)	Para poder medir la variable de competencias profesionales estará constituido por cuatro dimensiones las cuales son las competencias intelectuales, personales, tecnológicas y empresariales, para lo cual se apartó el instrumento del estudio de (Hernández, 2017); el cual está conformado por 29 ítems.	Competencia Intelectual	Análisis del entorno
				Evalúa
				Implemento
			Competencia Personal	Orientación ética
				Manejo de conflictos
				Dominio personal
			Competencia Tecnológica	Identifica herramientas informáticas
				Elabora modelos tecnológicos
				Solución de problemas informáticos
			Competencia Empresarial y para el Emprendimiento	Identifico oportunidades

				Viabilidad de un plan
				Creatividad

ANEXO 2 INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO SOBRE: “Título de la investigación: “Factores motivacionales y competencias laborales en los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021”

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) administrativo, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de: “Factores motivacionales y competencias laborales en los trabajadores de una entidad de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021”

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.
- El significado de cada número es: 1=Deficiente 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES					
DIMENSION	ÍTEMS	1	2	3	4
Motivación extrínseca	¿La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada?				
	¿Recibe Incentivos laborales (canastas, apoyo alimentarios, etc.)?				
	¿El entorno donde labora es el adecuado?				
	¿El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno?				
	¿El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?				
	¿El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias?				
	¿La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado?				
	¿El número de atenciones brindadas al día es el deseado?				
	¿El abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo es el correcto?				
	¿Se cumple con las normas de bioseguridad?				
	¿El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado?				
	¿El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc.) es el adecuado?				
Motivación intrínseca	¿Se identifica con su sede de trabajo?				
	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal?				

¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional?					
¿Se le asigna nuevas responsabilidades?					
¿El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que usted espera?					
¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral?					
¿El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno?					
¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente?					

VARIABLE COMPETENCIAS PROFESIONALES						
DIMENSIONES	ÍTEM S	1	2	3	4	5
Competencia Intelectual	¿Usted analiza el contexto del problema para determinar variables que se pueden cambiar?					
	¿Usted analiza los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes?					
	¿Evalúa los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa?					
	¿Evalúa los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa?					
	¿Evalúa los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa?					
	¿Sustenta y argumenta la elección de la alternativa más conveniente?					
	¿Define un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida?					
	¿Implementa un plan de acción para la alternativa elegida?					
Conocimiento Objetivos	¿Respeto los acuerdos establecidos colectivamente?					
	¿Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado?					
	¿Identifica los comportamientos apropiados para cada situación?					
	¿Reconoce sus fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal?					
	¿Construye una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas?					
	¿Busca formas de resolver los conflictos que enfrente en mi entorno cercano?					
	¿Actúa por iniciativa personal más que por presión externa?					
	¿Orienta sus acciones al logro de objetivos?					
	¿Define un plan de mejoramiento personal?					
Competencia Tecnológica	¿Crea herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo, buen aprovechamiento y seguridad personal?					
	¿Utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades?					
	¿Registra datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en proyectos tecnológicos?					

	¿Identifica los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema?					
	¿Propone alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados?					
	¿Recolecta datos para resolver problemas tecnológicos sencillos?					
Competencia Empresarial y para el	¿Identifica oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de la población o comunidad?					
	¿Selecciona las estrategias para lograr los objetivos propuestos?					
	¿Establece la visión, misión y objetivos de la empresa o unidad de negocio?					
	¿Define y pruebo la viabilidad de diferentes ideas de negocio?					
	¿Diseña un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto identificado}?					
	¿Inventa soluciones creativas para satisfacer las necesidades detectadas?					
	¿Usted propone un producto o servicio que se requiera en mi entorno cercano?					

ANEXO 3

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Factores motivacionales y competencias laborales en los trabajadores de una empresa de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021
Apellidos y nombres del investigador: Delgado Susaña Gloria María y Lajo Tueros Carman Gladys

Apellidos y nombres del experto:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Competencias Laborales	Competencia Intelectual	Análisis del entorno	¿Usted analiza el contexto del problema para determinar variables que se pueden cambiar?	Likert	/		
			¿Usted analiza los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes?		/		
		Evalúa	¿Evalúa los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa?		/		
			¿Identifica los problemas prioritarios según su magnitud e impacto?		/		
		Implemento	¿Sustenta y argumento la elección de la alternativa más conveniente?		/		
			¿Define un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida?		/		
	Competencia Personal Competencia Personal	Orientación ética	¿Implementa un plan de acción para la alternativa elegida?		/		
			¿Respeto los acuerdos establecidos colectivamente?		/		
		Manejo de conflictos	¿Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado?		/		
			¿Identifica los comportamientos apropiados para cada situación?		/		
			¿Reconoce sus fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal?		/		
			¿Construye una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas?		/		
	Dominio personal	¿Busca formas de resolver los conflictos que enfrenta en mi entorno cercano?	/				
		¿Actúa por iniciativa personal más que por presión externa?	/				
	Competencia Tecnológica	Identifica herramientas Informáticas	¿Orienta sus acciones al logro de objetivos?		/		
			¿Define un plan de mejoramiento personal?		/		
		Elabora modelos tecnológicos	¿Crea herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo.		/		
			¿Utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades?		/		
			¿Registra datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utiliza en proyectos		/		
			¿Identifica los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema?		/		
Solución de problemas informáticos	¿Propone alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados?	/					
	¿Recopila datos para resolver problemas tecnológicos sencillos?	/					
Competencia Empresarial y para el Emprendimiento	Identifico oportunidades	¿Identifica oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo	/				
		¿Selecciona las estrategias para lograr los objetivos propuestos?	/				
	Viabilidad de un plan	¿Establece la visión, misión y objetivos de la empresa o unidad de negocio?	/				
		¿Define y prueba la viabilidad de diferentes ideas de negocio?	/				
		¿Diseña un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto identificado?	/				
		¿Inventa soluciones creativas para satisfacer las necesidades detectadas?	/				
Creatividad	¿Usted propone un producto o servicio que se requiera en mi entorno cercano?	/					

Firma del experto:


Dra. Isela Moscoso Paricoto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Factores motivacionales y competencias laborales en los trabajadores de una empresa de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021								
Apellidos y nombres del Investigador: Delgado Susaña Gloria María y Lajo Torres Carmen Gladys								
Apellidos y nombres del experto: <u>ISCUS</u> <u>PEREZ</u>								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	DISERBACIONES	
Factores motivacionales	Motivación extrínseca	Remuneración	¿La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada?	Likert	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Recibe incentivos laborales (canastas, apoyo alimentarios, etc.)?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿El entorno donde labora es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Entorno laboral	¿El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Supervisión	¿La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿El número de atenciones brindadas al día es el deseado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			Seguridad laboral		¿El abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo es el correcto?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿Se cumple con las normas de bioseguridad?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Motivación intrínseca	Logro	¿El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿El ambiente donde labora diariamente (iluminación, ruidos, etc.) es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Se identifica con su sede de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reconocimiento	¿Se le asigna nuevas responsabilidades?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que usted espera?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		trabajo en equipo	¿El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente?		<input checked="" type="checkbox"/>			


 Dra. Isela Moscoso Paricoto

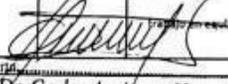
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Factores motivacionales y competencias laborales en los trabajadores de una empresa de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021							
Apellidos y nombres del Investigador: Delgado Susaña Gloria María y Lajo Turoos Carmen Gladys							
Apellidos y nombres del experto:							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Competencias Laborales	Competencia Intelectual	Análisis del entorno	¿Usted analiza el contexto del problema para determinar variables que se pueden cambiar?	Libert	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Usted analiza los cambios que se producen al hacer las cosas diferentes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluá	¿Evalúa los factores de riesgo, oportunidades e impacto de cada alternativa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	¿Identifica los problemas prioritarios según su magnitud e impacto?		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Implemento	Orientación ética	¿Sustenta y argumento la elección de la alternativa más conveniente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Define un plan de acción para poner en marcha la alternativa elegida?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competencia Personal Competencia Personal	Manejo de conflictos	¿Implementa un plan de acción para la alternativa elegida?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Respeto los acuerdos establecidos colectivamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Dominio personal	¿Promueve el cumplimiento de normas y disposiciones en un espacio dado?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Identifica os comportamientos apropiados para cada situación?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Reconoce sus fortalezas y debilidades frente a mi proyecto personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Construye una visión personal de largo, mediano y corto plazo, con objetivos y metas definidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competencia Tecnológica	Identifica herramientas informáticas	¿Busca formas de resolver los conflictos que enfrente en mi entorno cercano?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Actúa por iniciativa personal más que por presión externa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Elabora modelos tecnológicos	¿Orienta sus acciones al logro de objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Solución de problemas informáticos		¿Define un plan de mejoramiento personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Competencia Empresarial y para el Emprendimiento	Identifico oportunidades	¿Crea herramientas tecnológicas siguiendo criterios para su mantenimiento preventivo,		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de proyectos y actividades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Viabilidad de un plan	¿Registra datos utilizando tablas, gráficos y diagramas y los utilizo en proyectos		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Identifica los recursos tecnológicos disponibles para solucionar un problema?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Creatividad		¿Propone alternativas tecnológicas para corregir fallas y errores, con el fin de obtener mejores resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Recolecta datos para resolver problemas tecnológicos sencillos?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Identifica oportunidades para crear o proveer bienes o servicios, teniendo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Selecciona las estrategias para lograr los objetivos propuestos?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Establece la visión, misión y objetivos de la empresa o unidad de negocio?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Define y prueba la viabilidad de diferentes ideas de negocio?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Diseña un modelo de plan de acción para crear una empresa alrededor del producto identificado?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Inventa soluciones creativas para satisfacer las necesidades detectadas?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Usted propone un producto o servicio que se requiera en mi entorno cercano?	<input checked="" type="checkbox"/>				

Firma del experto: 
 Lic. Roxana Cruz Chuyma
 MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
 48802989

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Factores motivacionales y competencias laborales en los trabajadores de una empresa de producción y venta de gases industriales - Cusco, 2021							
Apellidos y nombres del investigador: Delgado Susaña Gloria María y Lajo Torres Carmen Gladys							
Apellidos y nombres del experto: CARLOS DOCTRINADO HUACANI							
Módulo: EN ADMINISTRACIÓN							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Factores motivacionales	Motivación extrínseca	Remuneración	¿La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada?	Likert	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Recibe incentivos laborales (canastas, apoyo alimentarios, etc.)?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Entorno laboral	¿El entorno donde labora es el adecuado?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Supervisión	¿La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿El número de atenciones brindadas al día es el deseado?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Seguridad laboral	Seguridad laboral	¿El abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo es el correcto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Se cumple con las normas de bioseguridad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc.) es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Se identifica con su sede de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		¿Se considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Motivación intrínseca	Logro	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Se le asigna nuevas responsabilidades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reconocimiento	¿El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que usted espera?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>		
¿El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno?			<input checked="" type="checkbox"/>				
¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente?			<input checked="" type="checkbox"/>				

Firma del experto: 
Dr. Carlos Doctrinado Huacani
 DOCTOR EN CIENCIAS CON MENCIÓN
 EN ECONOMÍA Y GESTIÓN