



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación hacia el trabajo y su influencia en los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Montoro Chinchay, Yelitsa Del Rosario (orcid.org/0000-0002-5607-5314)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesus (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este extenso y arduo compromiso a mi familia en especial a mis padres, que persistentemente estuvieron brindándome de su apoyo para seguir adelante, motivándome y dando lo mejor de mí siempre con respeto y firmeza.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis Padres junto con mis hermanos por apoyarme siempre hacer la mejor, esforzándome cada día más, también ha mis distintivos asesores, que a lo largo de la investigación me ayudaron a pulir de manera eficiente y eficaz el desarrollo de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO PACORA JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LOS RESULTADOS ADMINISTRATIVOS EN UNA PROVEEDORA DE TAPICES, SANTA ANITA, 2022", cuyo autor es MONTORO CHINCHAY YELITSA DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 24 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO PACORA JESUS DNI: 06253522 ORCID: 0000-0003-4188-2479	Firmado electrónicamente por: JESUSROMEROP el 24-06-2023 10:37:19

Código documento Trilce: TRI - 0549253



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **MONTORO CHINCHAY YELITSA DEL ROSARIO** estudiante de la **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES** de la escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la **Tesis Completa** titulada: **"MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LOS RESULTADOS ADMINISTRATIVOS EN UNA PROVEEDORA DE TAPICES, SANTA ANITA, 2022"**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la **Tesis Completa**:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
YELITSA DEL ROSARIO MONTORO CHINCHAY DNI: 76557689 ORCID: 0000-0002-5607-5314	Firmado electrónicamente por: DMONTOROCH el 24- 06-2023 19:58:25

Código documento Trilce: TRI - 0549254

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	40
3.1 Tipo y diseño de investigación	40
3.2 Variables y operacionalización	41
3.3 Población, muestra y muestreo	43
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.5 Procedimientos	45
3.6 Método de análisis de datos	45
3.7 Aspectos éticos	46
IV. RESULTADOS	46
V. DISCUSIÓN	65
VI. CONCLUSIONES	74
VII. RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS:	78
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Motivación hacia el trabajo	46
Tabla 2: Resultados administrativos	47
Tabla 3: Dimensión 1	48
Tabla 4: Dimensión 2	49
Tabla 5: Dimensión 3	51
Tabla 6: Dimensión 4	52
Tabla 7: Dimensión 5	53
Tabla 8: Dimensión 6	54
Tabla 9: Dimensión 7	55
Tabla 10: Dimensión 8	56
Tabla 11: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	58
Tabla 12: Niveles de correlación bilateral	60
Tabla 13: Correlación de hipótesis geneneral	61
Tabla 14: Correlación de hipótesis especifica 1	62
Tabla 15: Correlación de hipótesis especifica 2	63
Tabla 16: Correlación de hipótesis especifica 3	64

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Pirámide de Maslow	21
Figura 2: Formas de la motivación	23
Figura 3: Inicio de generación en la motivación	24
Figura 4: Factor motivacional interno	25
Figura 5: Factor motivacional externo	26
Figura 6: Característica de un líder	27
Figura 7: Características motivacionales	28
Figura 8: Estándares estratégicos para el resultado administrativo	33
Figura 9: Estándares estratégicos para el resultado administrativo	34
Figura 10: Proceso del resultado administrativo	35
Figura 11: Motivación hacia el trabajo	38
Figura 12: Resultados Administrativos	39
Figura 13: Necesidades fisiológicas	40
Figura 14: Necesidad de seguridad	41
Figura 15: Necesidades sociales	42
Figura 16: Necesidad de autoestima	43
Figura 17: Necesidad de autorrealización	44
Figura 18: Establecimiento de estandares	45
Figura 19: Control administrativo	46
Figura 20: Retroalimentación administrativa	47

RESUMEN

La indagación establece cómo influye la motivación hacia el trabajo en los resultados administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022. Después de un análisis en cuanto a la influencia de la motivación hacia el trabajo en los resultados administrativos, se logró observar una influencia positiva entre ambas variables, así como también en sus dimensiones desarrolladas, el estudio desarrollo la metodología de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de naturaleza transversal, nivel explicativo causal, método hipotético deductivo; la población de estudio fue de 80 colaboradores, del cual se escogió toda la población, desarrollando una muestra censal, se aplicó la técnica de la encuesta mediante la herramienta del cuestionario, aplicándolas a diferentes colaboradores de la empresa. Se empleó por consiguiente el programa estadístico SPSS versión 29.0 para la realización de la prueba piloto para analizar la fiabilidad de los instrumentos a través del Alfa de Cronbach, con respecto a los resultados y análisis descriptivo e inferencial se usó la prueba de Rho de Spearman, arrojando un resultado significativo de 0.528, por lo que se concluye que existe influencia en la motivación hacia el trabajo en los resultados administrativos, con una correlación positiva moderada o media.

Palabras clave: Influencia, dimensiones, metodología.

ABSTRACT

The investigation establishes how the motivation towards work influences the administrative results in a Supplier of Tapestry, Santa Anita, 2022. After an analysis regarding the influence of the motivation towards work on the administrative results, a positive influence will be observed between both variables, as well as in its developed dimensions, the study developed the applied type methodology with a quantitative approach, non-experimental design, of a cross-sectional nature, causal explanatory level, hypothetical deductive method; The study population was 80 employees, from which the entire population was chosen, developing a census sample, the survey technique was applied through the questionnaire tool, applying them to different employees of the company. Therefore, the SPSS version 29.0 statistical program was used to carry out the pilot test to analyze the reliability of the instruments through Cronbach's Alpha, with respect to the results and descriptive and inferential analysis, the Spearman's Rho test was used, yielding a significant result of 0.528, so it is concluded that there is an influence of motivation towards work on administrative results, with a moderate or medium positive influence.

Keywords: Influence, dimensions, methodology .

I. INTRODUCCIÓN

Como realidad problemática, es importante mencionar la importancia que tiene la motivación en el trabajo. También es significativo recalcar que una empresa es una entidad que necesita cumplir sus objetivos a base de esfuerzo y dedicación, por ello contrata a trabajadores calificados para cumplir las metas de la organización. Así mismo un negocio necesita de personas para funcionar, pero si desea que funcione bien, debe motivar a todo su personal. Por ello, debe motivarse a los empleados para que puedan conseguir la clave del éxito y los mayores beneficios económicos. Según Herzberg (2021), psicólogo dedicado a la gestión empresarial, precisa que la motivación laboral es consecuencia del factor de motivación (logros, reconocimiento) y factor higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas).

Ante la crisis originada por el COVID-19, según Gamboa (2020), en Panamá el hospital “Irma de Lourdes Tzanetatos” crearon un proyecto donde ofrecen bienestar al personal mostrando que, a pesar de la situación de pandemia, es importante el trabajo en equipo dando importancia a las actividades motivacionales como colocarse caritas felices en los uniformes y recibiendo todo tipo de gestos amables hacia sus compañeros. Además, en Perú la gran empresa minera Antamina hace que sus trabajadores se sientan motivados y felices brindándoles las mejores condiciones de habitabilidad, de trabajo, buen reconocimiento salarial, pero sobre todo reconocimiento por lo que hacen ya que como se sabe estas personas laboran en condiciones extremas, con frío, lluvias y lejos de sus familias, según lo contempló el diario Gestión (2019). Por otro lado, en México especialistas mencionan que es responsabilidad de toda empresa crear mecanismos de intervención que ayuden a acceder a los trabajadores poder lograr un reconocimiento en la organización, identificando las diferencias de cada empleado para brindar diversidad de incentivos, tales como motivación, elogios, promoción, aumento de salario; de esta forma, la empresa genere en el empleado comodidad y satisfacción en su ambiente de trabajo, donde se sienta considerado y por ende se vuelve más eficiente y

dispuesto a cooperar en todas las actividades, según lo manifestado por Flores (2022).

En Lima, en el distrito de Ate, la empresa Proveedora de Tapices decidió influenciar en sus trabajadores los resultados administrativos que han venido desempeñando y se ha planteado mejorar la motivación en el trabajo con la finalidad de lograr un buen clima laboral, dado que, en los últimos dos años la utilidad no ha sido lo más óptimo que la empresa esperaba y para ello se demuestra en el anexo 15 (cuadro de proyecciones) la productividad aumente en un 50% y las evaluaciones de desempeño laboral sea un éxito en la empresa Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022.

Para Lerma (2018), el planteamiento del problema es la parte de una tesis, artículo o proyecto de investigación en la que aparece la pregunta o problema a resolver. En metodología, uno de los pasos iniciales en la definición de un proyecto de investigación se conoce como planteamiento del problema, generalmente manifestando como la primera parte del proyecto o anteproyecto. En este punto, el investigador cuenta en detalle lo que le interesa y cómo lo propone para su consideración. Esto es necesario porque ningún problema se puede resolver sin antes identificarlo y comprenderlo correctamente.

Conforme lo manifestó Tamayo (2019), consideraron que el problema en investigación surge cuando hay una necesidad o también cuando hay alguna situación que no se acomoda a una realidad por este sentido el problema general de la investigación es: ¿existe influencia de la motivación hacia el trabajo en los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022? Y en cuanto a los problemas específicos son: (a) ¿existe Influencia de la motivación hacia el trabajo en los establecimientos de estándares Administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022?; (b) ¿existe influencia de la motivación hacia el trabajo en el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022? y (c) ¿existe influencia de la motivación hacia el trabajo en la retroalimentación Administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022?,

El estudio se justifica teóricamente. De acuerdo con Fernández (2020) y Baena (2017), mencionan que el presente análisis tiene la peculiaridad de buscar diferentes enfoques teóricos que tiene el problema, con la finalidad de contar con conocimientos avanzados en una línea de investigación, en donde se cuente con mayor conocimiento para poder profundizar el tema de la motivación hacia el trabajo, causando que haya más bibliografías para que otros investigadores puedan realizar sus consultas. En la presente indagación se consideró en la variable, motivación hacia el trabajo a Turienzo (2016) quien sostiene que la motivación es el empuje que tiene la persona para satisfacer sus necesidades por lo que se establece una estructura de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. En cuanto a la variable resultados administrativos tenemos, Arguello et al., (2020). Quienes infieren que los resultados administrativos dentro de la organización son catalogados en un plan estratégicos como: establecer estándares, control y retroalimentación.

El estudio se justifica metodológicamente. Conforme con Arias, y Holgado (2022), sustentaron que un estudio se manifiesta metodológicamente cuando se busca la manera de poder recopilar ciertos datos de una población en específico. Así mismo se explicó dos cuestionarios: el primero es para medir la motivación hacia el trabajo y el segundo para medir los resultados administrativos y la información quede a disposición de la sociedad científica.

El estudio se justifica prácticamente. De acuerdo con Tafur y Velásquez (2022), este tipo de alegato se diferencia por buscar disyuntivas de solución a la realidad problemática presentada. En esta tesis se establece que el reforzamiento de la motivación para una empresa proveedora de tapices ubicada en Santa Anita en el año 2022, podría traer consigo los resultados administrativos en la organización.

El objetivo de la investigación, según Marín (2020), menciona que en la investigación se debe plantear formas o mecanismos que ayuden a contar con una información veraz para que esta no se vea manipulada más sea veraz e imparcial.

Adicionalmente, el objetivo general de la investigación fue: determinar la influencia de la motivación hacia el trabajo en los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. Y en cuanto a los objetivos específicos, estos fueron: (a) determinar la influencia de la motivación hacia el trabajo en los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022; (b) determinar la influencia de la motivación hacia el trabajo en el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022 y (c) determinar la influencia de la motivación hacia el trabajo en la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022.

Según lo manifestado por Caminotti y Toppi (2020), consideraron que la hipótesis en la investigación son diversos planteamientos que se inician en base a ideas, pero no se saben si son certeros ayudando a poder analizar cuál fue la causa del suceso y, por último, se planteó como hipótesis general: existe influencia significativa de la motivación hacia el trabajo en los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. Además, las hipótesis específicas fueron: (a) existe influencia significativa de la motivación hacia el trabajo en los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022; (b) existe influencia significativa de la motivación hacia el trabajo en el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022 y (c) existe influencia significativa de la motivación hacia el trabajo en la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se analizaron trabajos anticipados, los cuales se precisa a continuación.

En Piura (Perú), la autora Gancino (2020), presentó una investigación titulada "*Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*". El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y empleo como muestra 29 personas administrativas

de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. La prueba estadística fue rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.011$, $r = 0.822$. Se concluye que existe conexión significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

En Trujillo (Perú), la autora Delgado (2019), presentó una investigación titulada "*Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora*". El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y utilizó como muestra 30 servidores públicos administrativos. La prueba estadística fue rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.637$, $r = 0.090$. Se finaliza la investigación con resultados de relación alta entre la gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2019.

En Huánuco (Perú), el autor Tucto (2020), presentó una investigación titulada "*Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*". El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y utilizó como muestra 29 personas administrativas de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. La prueba estadística fue Chi Cuadrado de Pearson y se obtuvo como resultado $p=0.256$, $r = 0.236$. Se concluye que existe conexión significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

En Apurímac (Perú), la autora Truyenque (2021) presentó una investigación titulada "*Gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas*". El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y se empleó como muestra 50 trabajadores del personal de planilla y al de servicios no personales. La prueba estadística fue Correlación de Pearson y se obtuvo como resultado $p=0.288$, $r = 0.005$. Se concluye que no incide la Gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas – Apurímac, 2021.

En Lima (Perú), la autora Ventura (2020) presentó una investigación titulada “*Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA*”. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y utilizó como muestra 50 trabajadores. La prueba estadística fue rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.000$, $r = 0.570$. Se concluye que existe efecto entre Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020.

En Lima (Perú), la autora Rivera (2020) presentó una investigación titulada “*Gestión Administrativa y Motivación Laboral desde la perspectiva del Personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020*”. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y utilizó como muestra 102 trabajadores. La prueba estadística fue rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.000$, $r = 0.769$. Se concluye que existe relación entre e la Gestión Administrativa y la Motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques 2020.

Araujo (2019) en su tesis, “*Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín-período 2018*”. Sostiene que el fin principal de la indagación es establecer la relación existente del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, el cual se desarrolló con un enfoque cuantitativo de tipo básica, nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 151 colaboradores. De tal forma que se logró recopilar información, por ende, se concluyó que el clima organizacional está relacionado significativamente con el desempeño laboral, por lo que conllevar un adecuado clima laboral facilita todas las funciones de la empresa tanto operativas como estratégicas, teniendo como resultado un buen desempeño laboral, ya que los colaboradores se sienten más comprometidos y a gusto en la empresa donde realizan sus labores diarias.

Valdivieso (2022) en la tesis, *“Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020”*. Afirma que la finalidad general de la indagación es referir de qué manera se relaciona el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública. La metodología empleada fue cuantitativa, básica el cual empleo un método hipotético deductivo, correlacional con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra empleada fue de 38 funcionarios, por lo que se recolecto la información necesaria por ende se concluyó que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo establecido en la motivación y la gestión administrativa publica, esto quiere decir que si existe un buen liderazgo esto conllevara a que los funcionarios estén motivados y puedan realizar mejor sus labores, como las distintivas gestiones administrativas que realizan en el día a día.

Sánchez (2019) en la tesis, *“El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. Manuel Gonzales Prada de Naranjos – San Martín, 2017”*, sostiene que el fin de la indagación es determinar en qué medida los estilos de liderazgo directivo influyen en el compromiso organizacional de los docentes, esto se realizó mediante una metodología cuantitativa descriptiva, cuya muestra fue de 50 docentes. Por lo que se obtuvo ciertos resultados, por ende, se concluyó que existe una relación positiva entre liderazgo directivo con el compromiso organizacional de la institución, de modo que desarrollar un buen liderazgo conlleva a generar un adecuado clima laboral lo que hará que los docentes se sientan más comprometidos y/o motivados al momento de desarrollar las labores cotidianas, generando las buenas prácticas.

Escobar (2022) en la tesis, *“Modelo de gestión estratégica administrativa para optimizar la eficiencia del personal en el Instituto Nacional de Salud”*, afirma que la finalidad de la interrogante es determinar si el modelo de gestión estratégica administrativa contribuye a optimizar la eficiencia del personal en el instituto nacional de salud, esto se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, básica con

diseño no experimental, con un alcance descriptivo correlacional. Se aplicó una muestra de 195 funcionarios y colaboradores. Por ello se concluyó que el modelo de gestión estratégica administrativa asiste significativamente la optimización en cuanto a la eficiencia del personal, por lo que si el nivel de percepción es mayor y el conocimiento de gestión estratégica administrativa es la adecuada implicara una mayor proactividad en todos los procesos para la obtención de resultados positivos en el área administrativa y operacional.

Con respecto a las tesis internacionales, tenemos a Suarez (2022), el cual presentó un estudio en Bolivia, titulado “Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de Salud “COSSMIL”. El enfoque de la investigación fue cualitativo y se llegó a deducir que la motivación de las personas estudiadas es baja, por lo que la actividad laboral se limita al cumplimiento de tareas del personal de la gerencia de Salud “COSSMIL” de la Ciudad de la Paz 2020.

Torres y Cantú (2020) sostienen que en la tesis desdoblaron una tipología estructural de satisfacción del colaborador en el compromiso de una entidad o empresa de servicios sin fines de lucro en México. Por ello se concluyó en dicho estudio que la empresa o entidad debe elaborar un procedimiento de progreso personal y profesional para los colaboradores. Esto consentirá a los colaboradores estar motivados para desarrollar las metas impuestas por la empresa.

En Puebla México, según Calderón (2018) el compromiso de tesis denominada “Diagnostico de clima y satisfacción laboral en la delegación administrativa del colegio de bachilleres del Estado de Michoacán”, desarrolla un diseño de investigación no experimental con corte transversal, de tipo de estudio correlacional, con una muestra de 105 colaboradores. Esto arroja ciertos datos de los cuales se concluyó que evidentemente existe correlación positiva moderada entre las variables, clima laboral y satisfacción laboral. Esto decreta que coexiste influencia entre ambas variables.

Según Flores (2019) en la tesis designada “Definición y validación de un manual de diagnóstico sobre la satisfacción laboral en el personal administrativo del Rectorado de UPS”, desarrolla una metodología con un enfoque explicativo conceptual, mediante una muestra de 66 empleados. Del cual se extrajo cierta información de tal forma que se concluyó que el manual de diagnóstico de satisfacción cumplió con la finalidad de su proyección, De modo que al ser aplicado ofrece una indagación pasadera para obtener una valoración cercada y confiable, sobre aquellas tipologías que realmente transgreden en la satisfacción laboral de los empleados.

Alarcón (2019) sostiene en la tesis “*La motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito “EPMTP”*”, el estudio tiene como finalidad establecer la motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la empresa en mención, se desarrolló una metodología cuantitativa, no experimental y descriptiva, por ende se extrajeron ciertos datos, del cual arrojaron resultados con un nivel superior en la necesidad de autorrealización, en cuanto al clima organizacional y sus dimensiones están al nivel de desacuerdo, de tal forma que se concluye que el nivel general de motivación y clima laboral es favorable.

Ortiz (2022) expone en la tesis “*Clima organizacional y motivación laboral del personal administrativo en una empresa de la ciudad de Quito en el año 2022*”, el cual tiene como finalidad saber la influencia entre el clima laboral y la motivación, Se aplico en una población de 33 personas del área administrativa, esto arrojó resultados los cuales infieren que el clima organizacional puede mejorar, ya que los colaboradores poseen un nivel valioso de motivación, por consiguiente se concluye que existe no existe influencia entre ambas variables ya que presentan una correlación baja,

Nguyen (2019) sostiene en la tesis “*Los Factores que Inciden en la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos en el Gobierno Municipal*”, se trazó un fin el cual era comprender componentes con los que se involucran la motivación laboral y responsabilidad institucional. De tal forma que se

concluye que la motivación laboral empleada por los funcionarios del objeto de estudio, está afectada por 4 componentes, servicios al bienestar público, buenas interrelaciones entre líderes, buenas relaciones con los compañeros del trabajo, distinción profesional y también la coexistencia de vínculo positivo por el encargo corporativo y motivación profesional.

Zamora (2019) expone en su estudio, *“Estrategias de Motivación para mejorar el Desempeño laboral de los trabajadores del Gad Municipal, cantón Salinas, Provincia de Santa Elena”*, la finalidad de la indagación es plantear estrategias de motivación para optimizar el ejercicio laboral de los colaboradores, se desarrolló una metodología cuantitativa y cualitativa, del cual se realizó una muestra de 157 personas, esto arrojó resultados el cual demostró que la proposición exhibida dará óptimos beneficios en la cual los colaboradores se conservarán motivados a mediante de charlas, premios, reconocimientos, bonificaciones, por lo cual se logró un óptimo desempeño esperado, de tal forma que se concluye que es sumamente significativo la consumación de la propuesta, ya que los colaboradores no mantenían una actitud adecuada en los idilios interpersonales.

Suarez (2018), en su tesis, *“La Motivación y su incidencia en el Desempeño laboral de los empleados de la empresa Municipal Emasa-ep, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena”*, sostiene que el fin de la indagación fue instituir el nivel de acontecimiento de la motivación en cuanto al ejercicio, esto se desarrolló mediante una metodología descriptiva cualitativa – cuantitativa, con una población de 383 personas, de los cuales se obtuvieron ciertos datos, por lo que se llegó a concluir que la motivación si trasgrede en el desempeño laboral, por lo que es sumamente relevante conservar motivados a los colaboradores para que puedan realizar buenas prácticas en las actividades de modo adecuado, entre otras palabras se podría decir mayor motivación mayor desempeño.

Mendoza (2018) expuso en su indagación, *“Análisis de la gestión administrativa del componente de prácticas pre profesionales en las carreras de la PUCESE del año académico 2016- 2017”*, que la finalidad general del estudio es examinar la gestión administrativa del mecanismo de buenas prácticas pre profesionales, se

desarrolló una metodología aplicada con un nivel de profundidad exploratoria y descriptiva, de tipo cualitativa, mediante una serie de herramientas se extrajo cierta información, por lo que se concluyó que en la gestión de acuerdos, no se da con certeza un proceso general que enlace la óptima forma de accionar para el desempeño de los acuerdos puesto que no está escrito y/o determinado. Por lo que se es evidente la inexistencia de una normatividad que aplique a todas las carreras; esto da como resultado el incumplimiento en tiempo real la práctica de acuerdos con los estudiantes que efectúan el requisito de las practicas pre profesionales.

A continuación, se detallan las teorías relacionadas al tema, que están representadas por las dos variables de estudio.

Con respecto a la variable Independiente, Inegi (2019), señala que la motivación en el trabajo ayuda a fomentar la unión entre los trabajadores, con la finalidad de que exista un buen clima institucional que ayude a promover una mayor productividad y desarrollo social. Según Turienzo (2016), menciona que por ejemplo un empleado que sacrifica su seguridad a cambio de ser el primero que llegue a alcanzar la cumbre, ante ello se menciona 5 dimensiones las cuales, son necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.

Figura 1

La jerarquía de las necesidades humanas



Nota: Pirámide de Maslow (1943).

1. Necesidades fisiológicas: Son las fundamentales para cada persona porque son un conjunto de necesidades en donde los seres humanos lo necesitan para que puedan vivir. Entre ellas se tiene, salud y el descanso, etc.

2. Necesidad de seguridad: Luego de cubierto las necesidades biológicas, es importante señalar que el trabajador necesita contar con aspectos en donde se sienta seguro en la organización, tales como seguridad con su empleo, seguridad física, etc.

3. Necesidades sociales: Los trabajadores al sentirse seguros consigo mismo buscan relacionarse puesto que comienzan a sentirse solos, así que entablan grupos en donde puedan intercambiar ideas generando afectividad laboral, aceptación social, etc.

4. Necesidades de estima o reconocimiento: Al momento de formar equipos cada trabajador comienza a sacar lo mejor de cada uno de ellos en donde los más destacados son los que sobresalen, originando que los trabajadores cuenten con el respeto y la confianza que se lo han ganado.

5. Necesidades de autorrealización: Es la cumbre de crecimiento en donde el trabajador se encuentra satisfecho con su éxito personal logrado, causando desarrollo potencial y su liderazgo.

Gallardo (2020), reafirma que la motivación es un proceso que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de un individuo para alcanzar una meta. La intensidad se refiere a la fuerza de las intenciones de uno, por lo que este componente causa controversia entre la gente que trata sobre la motivación. Sin embargo, es poco probable que exista una alta potencia en generar buenos resultados de trabajo a menos que el esfuerzo se dirija en una dirección que beneficie a la organización. Por lo tanto, se debe considerar tanto la calidad como la intensidad del esfuerzo. Las formas son persistencia, dirección e intensidad.

Figura 2

Formas de la motivación



Nota: Formas de la motivación, Gallardo (2020).

1. Persistencia: Muchos trabajadores en el trayecto de permanencia dentro de una empresa cuenta con diversas actitudes que se relacionan con su motivación para ello es importante poder analizar qué tipo de motivación o recordarles que es lo más importante para cada uno de ellos lleve a cumplir sus objetivos dando como relación que si el personal se encuentra motivado ayudará a la empresa a cumplir con sus metas establecidas.

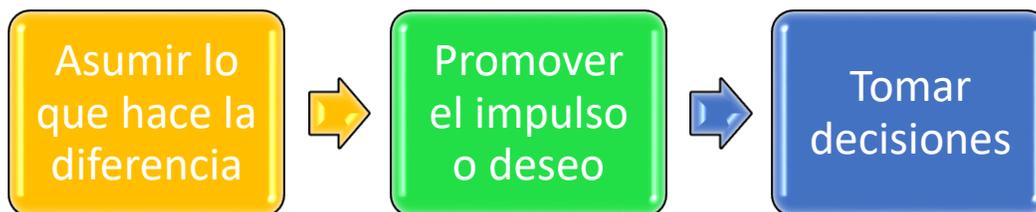
2. Dirección: Se sabe que todo trabajador necesita tener una dirección para que puedan lograr sus objetivos por lo que la motivación cumple un rol muy importante para que puedan lograr sus metas.

3. Intensidad: Para que los trabajadores puedan alcanzar sus metas es necesario poner fuerzas que ayuden a que puedan cumplirlas, la motivación es fundamental para la inspiración de cada uno.

Araya y Pedros (2009), mencionan que la motivación tiene un inicio, por lo que se analizará cuál será el correcto, que ayudará a que el trabajador pueda sentirse a gusto. Así mismo, al estudiar la motivación, se puede observar la diferencia que existe cuando ingresan y durante el tiempo de su permanencia, generando en la empresa promover y elevar la importancia que tiene cada trabajador. Para ello se mencionan los tipos de inicio de la generación, que es asumir lo que hace la diferencia, promover el impulso o deseo y tomar decisiones.

Figura 3

Inicio de generación en la motivación



Nota: Inicio de generación en la motivación, Araya y Pedros (2009)

1. Asumir lo que hace la diferencia: Cada trabajador es distinto, por lo que la motivación dependerá de ellos, la empresa puede tener diversas formas de motivación, pero todos los trabajadores lo internalicen de manera diferente y así harán la diferencia.

2. Promover el impulso o deseo: Existe formas de promover la motivación dentro de la empresa, estas personas que lo realicen tienen que tener las habilidades para que puedan identificar qué tipo de motivación aplicarían en los trabajadores.

3. Tomar decisiones: Luego de buscar el tipo de motivación adecuada para el grupo de trabajadores es importante elegir la acción y el efecto que traerá consigo el resultado óptimo.

Monroy y Sáenz (2012), indican que, en última instancia, los atletas están motivados por factores personales, como lograr el éxito o evitar el fracaso, así como por factores situacionales, como la probabilidad de éxito y los factores motivacionales asociados con el éxito o el fracaso. La motivación de logro es, en última instancia, el resultado de la interacción de dos factores, personal y situacional.

Figura 4

Factor motivacional interno



Nota: Factor motivacional interno, Monroy y Sáenz (2012)

1. Factores personales: Consiste en que cada trabajador cuenta con elementos inherentes como sus valores, creencias y actitudes por las que hacen que su motivación crezca.

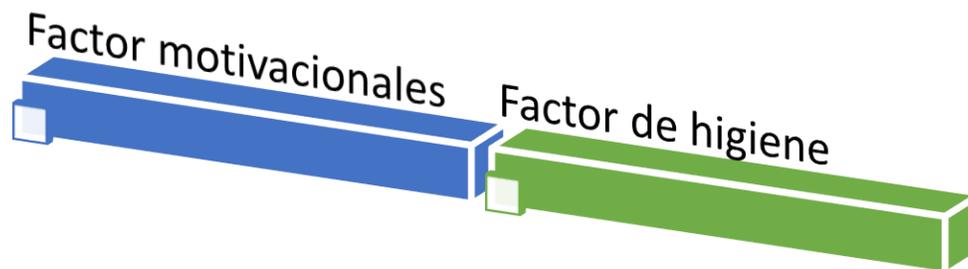
2. Factor de éxito: Cuando el desempeño del trabajador es competitivo y exitoso hace que su motivación sea más fuerte para que pueda superar mayores obstáculos.

3. Factor situacional: El trabajador al poder comenzar en su primer día de trabajo analiza y estudia su entorno, sobre el tipo de motivación en el que se encuentra.

Montalvo y Plasencia (2015), difieren que la motivación está influenciada por dos factores: factores motivacionales y factores de higiene. Los factores motivadores son aquellos que contribuyen principalmente a la satisfacción de los empleados, mientras que el fracaso o la inadecuación de los factores de higiene pueden conducir a la insatisfacción de los empleados.

Figura 5

Factor motivacional externo



Nota: Factor motivacional externo, Montalvo y Plasencia (2015)

1. Factor motivacional: Implica todo aquello que tiene que ver con el crecimiento y el desarrollo personal del trabajador, debido a que se encontrará reconocido a nivel de toda la empresa por haber cumplido con los objetivos establecidos en la organización.

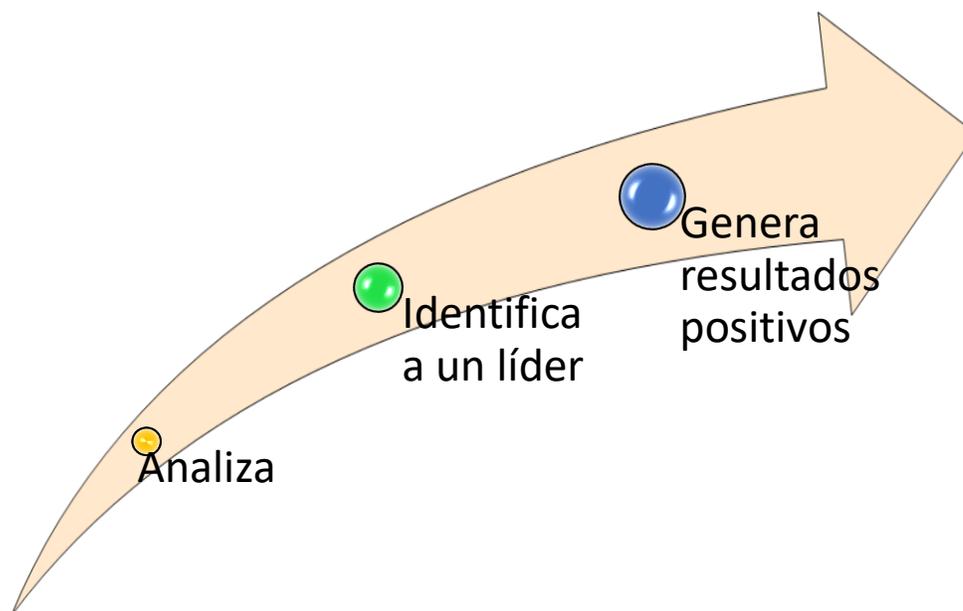
2. Factor de higiene: En este factor tiene como suma importancia que la empresa cuide el entorno laboral para que no genere insatisfacción por parte de los

trabajadores afectando directamente su rendimiento. Alguno de los aspectos que se presenta son el económico, laboral entre otros.

Gracián (2012), menciona que una empresa es una organización de personas, por lo que es necesario analizarla. Como un líder el equipo es importante, no solo para preocuparse de las diferentes áreas, sino entendiendo cómo se comportan las personas y qué las motiva para que los trabajadores generen un buen clima dentro de la organización. Esto puede parecer "fácil" a priori, y este es uno de los principales retos a los que se enfrentan los negocios de hoy porque cada uno es diferente y se mueve por cosas diferentes.

Figura 6

Característica de un Líder



Nota: Característica de un Líder, Gracián (2012)

1. Analizar: Es importante desde un inicio desmenuzar cualquier tipo de información para poder estudiar a los trabajadores sobre sus diferentes formas de

motivación que cuentan para buscar alternativas de solución y tomas las más apropiadas.

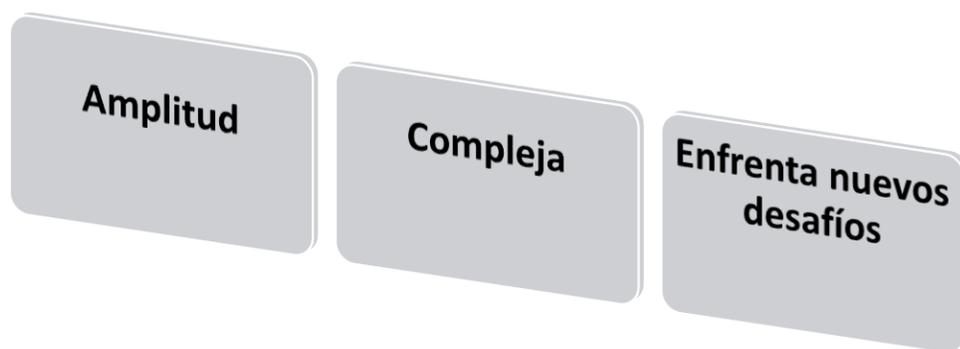
2. Identificar a un Líder: Esto es muy importante debido a que a través del líder se podrá llegar a los trabajadores brindándoles la confianza necesaria y oportuna para que el nivel de motivación dentro del área sea agradable, así mismo generar mayor productividad.

3. Generar resultados positivos: Por lo general los trabajadores que cuentan con una motivación alta, hace que el clima laboral sea optimo y a su vez el resultado de su trabajo sea el reflejo del desempeño, causando que estos puedan ser incentivados con bonos u otro tipo.

Panta y Masías (2017), enfatiza sobre la motivación en donde las teorías de los grandes pioneros indican que existe factores que pueden afectar el éxito del trabajador y por ende la organización. Teniendo en cuenta la competencia en el entorno global, los trabajadores enfrentan varios desafíos en este sentido, debido a los nuevos requisitos que será un nuevo rol para cada uno de ellos, en otras palabras, el desafío es ser proactivo y adaptarse al cambio fácilmente.

Figura 7

Características motivacionales



Nota: Características motivacionales, Panta y Masías (2017)

1. Amplitud: Existe mucha competencia en el ámbito laboral la cual hace que cada persona pueda sacar lo mejor sí, demostrando los conocimientos y actitudes

que cuente. Es importante que la motivación sea el más elevado puesto que es el inicio de cualquier accionar.

2. Compleja: Para que el trabajador se encuentre en la cúspide de las necesidades que menciona Maslow es importante que pueda cumplir muchos aspectos a pesar de alguno de ellos sean difíciles.

3. Enfrenta nuevos desafíos: Se sabe que es un desafío que el trabajador tiene que cumplir para que supere las diferentes pruebas las cuales pueden ser manejo de clientes difíciles, interacción entre los trabajadores, entre otros.

A continuación, se ha determinado la búsqueda de los artículos científicos indexados de las cuales comprenden de la base de datos recolectados de la web, de la variable independiente.

Rivas (2020) en su artículo “La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 – Lima”, tiene como finalidad buscar la unión de la motivación intrínseca en la gestión pública de los funcionarios de las instituciones educativas que pertenecen a la UGEL 06, que se hallan dentro de este los distritos de Chaclacayo, vitarte, Santa Anita, Chosica, la Molina y Cieneguilla. Concluyendo que figuradamente se dice que se tiene relación representativa entre motivación intrínseca y la gestión pública; aunque, a través del factor de correlación de Pearson, se conoce que no existiría una correlación estadística representativa en las variables del estudio. Por lo que un directivo que tiene una elevada motivación intrínseca no quiere decir que este o esta va a tener una buena gestión pública; y/o viceversa

De la Cruz (2019) en su artículo “Motivación y satisfacción laboral entre el personal del gobierno local en el municipio de Sara, provincia de Lloilo, Filipinas”, se consumó que el valor de motivación y satisfacción laboral entre los colaboradores del gobierno local en el Municipio de Sara, provincia de Lloilo, Filipinas durante el periodo 2016-2017, que este viene a ser afectado por factores motivadores; incentivos, temor, logros profesionales, crecimiento, el poder, factores sociales, carga de trabajo, oportunidades profesionales, políticas, ambiente de trabajo, que

dentro de ellos los colaboradores mostraron un nivel significativo de motivación laboral partiendo desde los factores de poder y el logro, mientras que el factor social brinda menor motivación en los colaboradores.

Vargas y Gonzáles (2018) en su artículo “Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México”, dentro de su objetivo es el de revisar el alcance en donde la motivación en el rendimiento laboral de Cinépolis Plaza Feria Sahuayo, partiendo del estudio en la literatura empírica y teórica, en cual concluyó que dentro de los vínculos que se dan con las variables de la investigación como son la motivación y el rendimiento laboral, se tiene una conexión positiva en ambas variables en el cual los factores que impactan en estos son los de capacitación con expectativas y recompensa con incentivos esto mejora su productividad laboral del colaborador.

Lizama (2018), en el artículo científico, “La ausencia de motivación como vicio formal de los actos administrativos”, plantea como finalidad examinar la falta de motivación en los hechos administrativos, valorándolo como un exceso dando parte a su estatuto; de tal modo que estudia la confianza brindada por el régimen chileno y escuela concertada al resultado que trajo el fallo de la motivación del hecho administrativo. Por lo que usualmente se presenta la ausencia del estudio formalista con relación a la motivación, del cual raras veces se realiza una buena conectividad con elementos asociativos, cuya legislación alterna como ilegal o un vicio de forma esencial.

Vargas et al., (2018), sostienen en su artículo, “Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México”, Sostiene que la finalidad es examinar la trascendencia de la motivación en el interés laboral, el cual parte del análisis en la retórica empírica y teórica, por lo que se concluyó que las relaciones que se dieron con las variables de la indagación como la motivación y el rendimiento profesional, esto tiene un enlace positivo en las dos variables, por lo cual los componentes que afectan son la formación con perspectivas y distinción con incentivos, eso optimizara la productividad laboral de los empleados.

Sainz (2018) en su artículo indagó y exploró las posibles conexiones existentes entre las fisionomías de personalidad y contorno motivacional profesional de los colaboradores patrimoniales de la generación milenial residentes en Cantabria, España. De tal forma que se concluyó que las fisionomías de personalidad, iniciación y compromiso, se correlacionan de manera positiva significativamente con el perfil motivacional. De modo que la conexión puede ser variada si existiera riesgos psicosociales en cuanto al progreso, la incertidumbre, el liderazgo y estima. Esto contribuirá al estudio desarrollado dando importancia relevante al análisis motivacional de los colaboradores.

Akhmetshin (2018) en su artículo sostuvo que se analizó de qué modo se puede incentivar a los colaboradores con respecto a las situaciones desarrolladas empresarialmente e innovando a través de las buenas prácticas, por consiguiente, se tomó como modelo a empresas extranjeras. De tal modo que se concluyó que el entorno de innovación requiere metodologías transformadoras de motivación y maneras de ejecución. Por consiguiente, los componentes y formas de motivación que ocasionalmente se emplean en las empresas pueden desmotivar a los colaboradores de otras organizaciones. Esta referencia contribuirá a que las entidades y/o organizaciones luchen por la óptima necesidad de crear sus propias especificaciones para un mejor entendimiento y ejecución, buscando optimizar todos los procesos dentro de las organizaciones.

Lora (2020) en su artículo, "Actitud, motivación y ansiedad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del posgrado. Universidad César Vallejo 2017", sostiene que la finalidad del estudio es establecer la correlación entre la actitud, motivación y ansiedad con la utilidad académica en los estudiantes, se empleó una metodología descriptiva correlacional con diseño transversal, esto tuvo como consecuencia la extracción de cierta data que ayudo a concluir que existe una correlación positiva significativamente entre las dimensiones de la actitud, hacia las implicaciones sociales y la motivación extrínseca, en cuanto al rendimiento académico.

Ccapacca y Torres (2019) en su artículo científico, “Motivación de logro y resolución de problemas con funciones lineales en una universidad de Surco”, sostienen que la presente indagación tiene como fin establecer la correlación entre motivación del logro y la solución de problemas con cargos lineales en los académicos de compendios, esto tubo un desarrollo metodológico con un enfoque cuantitativo, con método hipotético deductivo con diseño experimental. Se empleó una muestra de 76 académicos, los resultados obtenidos condescendieron establecer la no existencia de relación directa y significativa entre la motivación del logro y la resolución de problemas. Por ello se concluyó que la demostración de la competencia en solucionar problemas no se somete a la motivación, sino que se necesita cierto discernimiento y destrezas que se operen.

Qunying (2023) expone en su artículo científico, “Investigación sobre la percepción de los estudiantes universitarios sobre la motivación deportiva y la salud”, infiere que el fin del estudio es indagar la correlación entre la motivación deportiva percibida y la salud de los alumnos, esto se basó en la teoría del desarrollo del deporte y la salubridad, se desarrolló un modelo de promoción de la salud en el deporte, examinando el gran impacto originado por la motivación y la salud. Por consiguiente, se concluye que la depreciación de la calidad física de los alumnos se ve alterada por varios motivos, entre ellos está la inactividad física. Por lo que incitar el ejercicio físico en los alumnos es la principal medida para optimizar la salud.

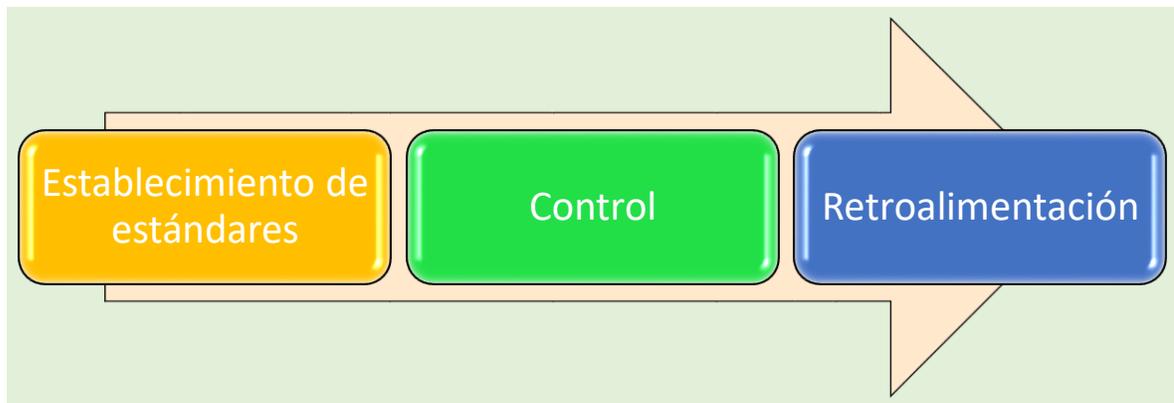
Odcio et al., (2021) en el artículo científico, “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas”, asevera que el estudio tiene como fin establecer la conexión entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia Subregional. Se desarrolló mediante una metodología con diseño correlacional de tipología transversal. De tal forma que se concluye que el desempeño laboral es dependiente elocuentemente de la motivación, esto muestra que, si un trabajador se concibe comprometido con desarrollar sus labores de manera adecuada, el desempeño que se verá reflejado será el más óptimo, por otro lado, si el colaborador se siente desmotivado y despreocupado su interés en la labor no será del todo productivo.

Cuba et al., (2022) en el artículo, “Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021” sostienen que la finalidad del estudio es establecer y contrastar el nivel de motivación laboral docente, esto se desarrolló mediante una metodología de tipología aplicada de nivel descriptivo comparativo, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, con una población de 98 docentes. De tal forma que se concluyó que no coexiste discrepancias significativas de motivación laboral docente en los tres establecimientos educativos de Chincheros.

Con respecto a la variable 2, Álvarez (2019), indica que el resultado administrativo depende por lo general en contar con una gestión altamente adecuada. Es por eso que requieren la participación de indicadores para que se evalúe el desempeño dentro de la empresa. Guevara (2020), señala que existe estándares para los resultados administrativos en donde se ejerce criterios de desempeño como son: establecimiento de estándares, control administrativo y retroalimentación administrativa.

Figura 8

Estándares estratégicos para el resultado administrativo



Nota: Estándares estratégicos para el resultado administrativo, Álvarez (2019)

1. Establecimiento de estándares: Un estándar es una norma o patrón con el que se juzga o compara algo. Estándar de Calidad, estándar visual y de tiempo.

2. Control: Este es uno de los pasos que componen el proceso administrativo donde se puede obtener información más precisa sobre lo que está pasando. Rapidez, precisión y eficiencia.

3. Retroalimentación: Es el proceso de generar una respuesta a un mensaje transmitido. Puede ser de dos tipos, positivo o negativo, dependiendo del rendimiento del sistema. Para ello tiene que ser oportuno, proactivo, específico y recurrente.

Ordoñez y Arenas (2016), indican que los intereses por analizar los aspectos más importantes se encuentran relacionados con los resultados administrativos, así mismo éste es como un conjunto de conocimientos defendibles ante una comunidad científica, parte del compromiso de la administración.

Figura 9

Estándares estratégicos para el resultado administrativo



Nota: Estándares estratégicos para el resultado administrativo, Ordoñez y Arenas (2016)

1. Intereses por analizar: Es de importancia mencionar las ejecuciones, eficacia y el desarrollo coherente que se tiene que dar antes de poder tomar alguna decisión para que esto no perjudique a los resultados.

2. Conjunto de conocimientos: Lleva como nombre, la tecnología la cual son los conocimientos, desarrollo y formas de realizar las cosas aplicando formas lógicas y ordenada.

3. Compromiso: Los trabajadores deben sentir el objetivo de la empresa como si fuera de ellos para que en equipo se llegue a lograr la rentabilidad, crecimiento y buenos resultados

Mendoza y Moreira (2021), indican que los resultados administrativos es un proceso donde considera que es un conjunto de eventos necesarios para realizar una acción, pero individual o colectivamente, requiere que la gestión sea vista como un proceso de actividades conjuntas, secuenciales, bien ordenadas y planificadas para lograr objetivos iniciado por una organización o individuo.

Figura 10

Proceso del resultado administrativo



Nota: Proceso del resultado administrativo, Mendoza y Moreira (2021)

1. Proceso de actividades conjuntas: En una organización los procesos son la llave para realizar una cadena de actividades donde se encuentre orientada a obtener un determinado resultado final como pueden ser la entrega de un producto o el servicio al cliente.

2. Secuenciales: Se sabe que todo tiene un inicio y fin por lo que emprender una secuencia como la planificación, organización, dirigir y controlar son importantes para llevar a cabo la eficiencia y eficacia.

3. Bien ordenadas: La empresa tiene que contar con las funciones y tareas claramente definidas, en donde el trabajador pueda desempeñarlas con responsabilidad, así mismo el ambiente tenga que ser grato.

4. Planificadas: Se identifica la necesidad para poder hacer frente a ello precisando prioridades y determinando las funciones, para ello se tiene que hacer una serie de preguntas, el cómo se debe hacer, que accionar se debe tomar.

A continuación, se ha determinado la búsqueda de los artículos científicos indexados de las cuales comprenden de la base de datos recolectados de la web, de la variable dependiente.

Salas y Orbegozo (2018) en su artículo científico, "Autonomía del Trabajo y Satisfacción Laboral en Trabajadores Administrativos", sostiene que el estudio tuvo como fin establecer la correlación existente entre autonomía del trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la parte administrativa de la universidad como consecuencia de los resultados administrativos esperados, se desarrolló una metodología hipotética deductiva, asentado con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y con corte transversal, se aplicó un muestreo a 122 colaboradores, de los cuales se recolecto cierta data que sirvió para llegar a la conclusión. De tal forma que se concluye que cuando existe autonomía del trabajo y es real por iniciativa propia, el nivel de satisfacción laboral es alto arrojando resultados administrativos esperados, en los colaboradores de la empresa y/o organización, optimizando tanto la parte operativa como estratégica.

Hurtado et al., (2022) en el artículo científico, “Gestión municipal en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2022.República de Perú”, infieren que la finalidad del estudio es establecer si la gestión municipal y la comunicación interna transgreden en el compromiso organizacional como resultado administrativo, esto se llevó a cabo con una metodología hipotético deductivo, de tipo básico con diseño no experimental, se realizó con una población de 180 administrativos. De tal forma que se extrajeron ciertos datos para poder analizar y llegar a una conclusión, de modo que se concluye que la comunicación interna y el compromiso organizacional en los resultados administrativos junto con sus dimensiones se adecuan en la diligencia de un modelo de regresión ordinal, esto otorga la certeza estadísticamente de la gestión municipal y comunicación interna en el compromiso organizacional y los resultados administrativos esperados.

Mijangos y Mercado (2020) en el artículo científico, “Desempeño sustentable y resultados de excelencia administrativa en minas pétreas en el Estado de México 2019: un estudio exploratorio” sostienen que la finalidad es identificar la relación entre el ejercicio sustentable y resultados de perfección administrativa en el ámbito de minas pétreas mexicanas, se realizó mediante un estudio cuantitativo de trascendencia exploratoria, de tal forma que se recolecto cierta información que fueron de suma utilidad para el estudio, por ello se concluyó que las destrezas de ejercicio sostenible benefician los resultados de las mineras, de modo que se ejecutan en baja medida sin un impacto notable en el ejercicio sostenible económico.

Huamani et al., (2022) en el artículo científico, “Sistemas administrativos y gestión por resultados en el gobierno local”, infieren que el estudio tiene como fin proporcionar bienes y servicios en favor de la sociedad a través del uso de diferentes sistemas administrativos por lo que se orienta a la práctica de los recursos institucionales. Se desarrolló mediante una metodología cuantitativa, desarrollando una muestra de 36 servidores públicos. De tal forma que se recolecto información

la cual sirvió para llegar a la conclusión de que al realizar el uso adecuado de los métodos administrativos beneficia la gestión por resultados.

García et al., (2022) en el artículo, “La Gestión del Desempeño en la Empresa Familiar” sostienen que el fin del estudio es mostrar los progresos sobre la gestión del desempeño y resultados administrativos dentro de una empresa familiar, de tal forma que se aplicó una metodología exploratoria. De tal forma que se recolectó la información necesaria para concluir que las variables de gestión de desempeño y resultados administrativos influyen en la satisfacción de los beneficiarios, para que se vea reflejado en la efectividad práctica, desarrollando una gestión eficiente y eficaz para el crecimiento de la empresa familiar.

Mora (2023) en su artículo científico, “Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias” infiere que la indagación tiene como finalidad establecer la conexión entre la gestión administrativa, habilidades gerenciales, desempeño laboral y resultados administrativos de los colaboradores dentro de la organización educativa, se desarrolló mediante una metodología de tipo aplicada, correlacional con diseño no experimental, con el enfoque cuantitativo, empleando una muestra de 59 colaboradores. Por lo cual se concluye que las destrezas gerenciales de quienes ejecutan las decisiones favorecen a un adecuado desempeño profesional en los trabajadores, existiendo relación entre gestión, resultados administrativos y los componentes actitudinales de los colaboradores que en unión benefician a un óptimo desempeño organizacional.

Saavedra y Delgado (2020) en el artículo científico, “Satisfacción laboral en la gestión administrativa” infieren que la finalidad del estudio es determinar la satisfacción laboral en la gestión y los resultados administrativos esperados, se desarrolló una metodología básica con diseño no experimental descriptiva. De tal forma que se concluyó que la satisfacción laboral en la gestión y resultados administrativos esperados se ve reflejado en cómo se siente el colaborador en el clima laboral, los trabajadores de estas organizaciones no están del todo comprometidos, por las bajas retribuciones, clima laboral improcedentes y deficiente

liderazgo. La gestión y resultados administrativos esperados necesitan tácticas que permitan direccionar de manera adecuada a la empresa. Dado que esto conllevara al acatamiento de metas, la dirección, organización, control y planificación los cuales deberán ser usados de manera adecuada, ya que los colaboradores son la principal clave de toda organización y al tenerlos motivados y bien remunerados, junto con un buen clima laboral, se proyectará una adecuada gestión y resultados administrativos esperados.

Delgado (2020) en su artículo científico, “Gestión de simplificación administrativa en el desarrollo de las universidades públicas”, asevera que el fin de la indagación es comprender las particularidades de la gestión de simplificación en cuanto a los resultados administrativos en el desarrollo de las universidades públicas. El estudio se aplicó mediante una metodología descriptiva con enfoque cualitativo. De tal forma que se concluyó que la simplificación administrativa en cuanto a los resultados debe estar de la mano con la tecnología con sistematizaciones que simplifiquen los métodos en el menor tiempo, siendo más eficaces y eficientes en el desarrollo de proceso administrativos generando mejoras en las instituciones, mejorando la competitividad, por lo que es sumamente importante optimizar los métodos de simplificación con tramites, menos administrativos y servicios pertinentes a los civiles.

En cuanto a los conceptos teóricos de las variables, estos se detallan a continuación:

En cuanto a la primera variable, motivación es también una reacción personal e intransferible que tienen los trabajadores. De hecho, dos personas en el marco de un mismo proyecto de trabajo y bajo el mismo grado de motivación no reacciona emocionalmente del mismo modo (alegría, entusiasmo, melancolía, tristeza, decepción, etc.) ante un mismo reto. En su afán de profundizar en este tema diferencio dos grandes grupos de factores explicativos: los relacionados con la motivación y los higiénicos (Olaz, 2021).

A la vez, los resultados administrativos en las organizaciones se administran de acuerdo con el nivel de los planes. Se catalogan en planes estratégicos que son diseñados por la alta gerencia donde se definen las metas generales de la organización. Los planes operativos contienen los detalles para poner en práctica, o implementar, los planes estratégicos. (Arguello et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

3.3.1 Tipo de investigación

El tipo es aplicado. De acuerdo con Concytec (2018), el investigador da a conocer el tipo de investigación por lo que hace un estudio para brindar respuestas a variedad de preguntas. Por ello la investigación presentada es aplicada debido a que se utilizó conocimientos previos de la teoría para analizar un nuevo contexto en un lugar y tiempo específico en la Universidad César Vallejo, Lima, 2022.

3.3.2 Diseño de investigación:

El diseño es no experimental. De acuerdo con Gómez (2006), este diseño de investigación se ejecutó sin tener la obligación de maniobrar las variables, se basó en realizar un control del contexto y de la problemática lo cual sirvió para realizar un estudio con toda la información obtenida. Esta investigación presenta diseño no experimental porque la investigación no se varia de manera intencional las variables.

El **corte es transversal**. De acuerdo con Heinemann (2003), este corte de investigación se distingue porque se recolecta por única vez la información en un momento determinado; por lo tanto, ayuda a juntar toda cantidad de datos posibles para luego tomar una buena decisión. Esta investigación es transversal porque la información recaudada será para futuro por lo que también se hará una sola encuesta.

El enfoque es cuantitativo. De acuerdo con Sampieri (2003), en este enfoque de investigación se utilizó la recolección y el análisis de datos para responder preguntas y para experimentar hipótesis fijadas de manera adelantada, y confía en la numeración, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Así mismo, esta investigación planteó como hipótesis general la “Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022”, para lo cual se hizo uso de la estadística en el programa IBM SPSS v. 27.

El nivel es explicativo. De acuerdo con Hernández (2014), este nivel de investigación explica con peculiaridad las características o propiedades de la transformación que se analiza las condiciones de la expresión, por qué se trató de guiar en cómo correlacionar dos o más variables entre el problema o investigación. La investigación mostrada es explicativa puesto que tiene una causa y efecto en donde permite determinar un problema en específico.

El nivel también es descriptivo. De acuerdo con Bernal (2006), este nivel de investigación es un análisis que se somete a reunir toda la información necesaria que se utilizó para la investigación estadística, detallando los datos y características de la población. Así mismo el análisis da a conocer las diferentes situaciones mediante los procesos de organización. En conclusión, la investigación presentada es descriptiva porque se va a detallar los resultados de las variables y se van a clasificar en niveles alto medio y bajo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Motivación hacia el Trabajo

Definición conceptual:

La motivación hacia el trabajo se refiere al conjunto de factores internos y externos que impulsan a un individuo a realizar sus tareas laborales con entusiasmo, compromiso y dedicación. Estos factores pueden incluir la satisfacción

personal, el reconocimiento, la remuneración, las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, el ambiente laboral, entre otros. (Olaz, 2021)

Definición operacional:

La motivación es el empuje que tiene la persona para satisfacer sus necesidades por lo que se establece una estructura de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. (Turienzo, 2016).

Indicadores:

En la indagación se aplicó la variable Motivación hacia el Trabajo, el cual se desarrolló mediante los indicadores en mención: Salud, descanso, empleo, seguridad física, afectividad laboral, aceptación social, respeto, confianza, desarrollo potencial, liderazgo.

Escala de medición:

Para las variables de la indagación se realizó un análisis, se empleó la técnica de la escala de Likert para desarrollar la medición, para desarrollar el estadístico se usó el programa SPSS versión 29. Por ello se empleó los siguientes valores en mención; Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.

Variable: Resultados Administrativos

Definición conceptual:

Se refiere a los logros y efectos de las acciones y decisiones tomadas por una organización en términos de su gestión y administración. Estos resultados pueden medirse en términos de eficiencia, eficacia y economía en la utilización de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos. (Arguello 2020)

Definición operacional:

Los resultados administrativos dentro de la organización son catalogados en un plan estratégicos como: establecer estándares, control y retroalimentación. (Arguello et al., 2020).

Indicadores:

En la indagación se aplicó la variable dependiente Resultados Administrativos, el cual se desarrolló mediante los indicadores en mención: Calidad, visual, tiempo, rapidez, precisión, eficiencia, oportuna, proactivo, específico, recurrente.

Escala de medición:

Para las variables de la indagación se realizó un análisis, se empleó la técnica de la escala de Likert para desarrollar la medición, para desarrollar el estadístico se usó el programa SPSS versión 29. Por ello se empleó los siguientes valores en mención; Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.

3.3 Población, muestra y muestreo

Una población de investigación es la integridad de un fenómeno de estudiado (cuantificado) además, es un grupo específico, definido y aprovechable de asuntos que valdrán de reseña para elegir modelos que efectúen con un unido de juicios establecidos. (Tamayo, 2004).

La población fue concertada por los colaboradores de la sociedad Proveedor de Tapices, según el reporte de planilla de trabajadores al 31 de noviembre de 2022. En la moderna indagación, la población asciende a 80 trabajadores. En esta indagación la población es finita. Según Villalobos (2012), Una población finita es un conjunto que el investigador puede identificar, al menos desde el punto de vista del conocimiento de su población total.

De modo que la muestra desarrollada es igual a la cantidad de trabajadores de la población. Por ello se consideró como una muestra censal que según Tamayo (1997) es una técnica estadística utilizada para estimar las características de una población más grande mediante la selección de una muestra representativa y la recopilación de datos sobre ella. Es una alternativa rentable y eficiente a la realización de un censo completo.

Como se trató de una muestra censal no es aplicable un muestreo.

Criterios de inclusión:

- a) Trabajadores que realizan labores en la tienda de Santa Anita.
- b) Trabajadores cuyo vínculo laboral se encuentren comprendido hasta el 31 de noviembre del 2022.

Criterios de exclusión:

- a) Individuos que no laboran en la tienda de Santa Anita.
- b) Trabajadores cuyo vínculo laboral no se encuentra comprendido en el periodo de hasta el 31 de noviembre del 2022.

3.3.2 Unidad de análisis:

Se concluye, que la unidad de análisis está compuesta por el trabajador de la empresa de proveedora de tapices que realizan labores en la sede de Santa Anita, cuyo vínculo laboral se encuentra comprendido hasta el 31 de noviembre, la misma que se indicó en los criterios de inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La validez fue mostrada mediante dictamen de especialistas, cuya opinión individual se encuentra en el anexo 10 y la decisión de aplicabilidad en el anexo 11. En ese sentido, el instrumento es aplicable. La técnica es definición de encuesta.

Técnica de recolección de datos: La encuesta

Martínez (2013) define la técnica como una de las maneras de recolectar información, cuyo método son las estrategias realizadas o empleados, para la recolección y obtención de información requerida, construyendo nuevos conocimientos de lo que se indaga o desarrolla, por lo que el procedimiento es la ejecución de la técnica a emplear.

Instrumento de recolección de datos: El cuestionario

Tamayo (2008), señala que el cuestionario engloba ciertas apariencias del fenómeno, los cuales son esenciales; por lo que permite aislar o excluir ciertos

problemas que nos atraen principalmente, disminuye la realidad de datos esenciales, precisando el objeto o finalidad del estudio.

Validación del instrumento: La validez del instrumento se desarrolló mediante la metodología de juicio de expertos, con la finalidad de obtener la participación de los docentes con grados de Maestría y Doctorado.

3.5 Procedimientos

La información se consiguió a través de un instrumento validado por parte de expertos, el cual fue ejecutado en un tiempo determinado a los clientes de la empresa proveedora de tapices ubicada en Santa Anita. Después de haber recopilado la información necesaria, la data conseguida se derivó a una tabulación trabajado con el software del SPSS versión 29, la cual arrojó datos estadísticos, por ello en mención al marco teórico se desarrolló la discusión conveniente para luego ejecutar las conclusiones y recomendaciones de la indagación.

3.6 Método de análisis de datos

La aplicación del SPSS permitió medir la relación entre las variables y dimensiones expuestas, a su vez desarrollados a través de datos estadísticos

Se empleó el método descriptivo, Hernández (2014) infiere que este modo es desarrollado para gestionar y destilar conjuntos de análisis en forma cuantitativa, es decir permite especificar contextos y hechos, desarrollados y manifestados con una anomalía. Este método fue ejecutado en la indagación ya que se recolecta, organiza y examina la data que se indaga, desarrollando tablas descriptivas para establecer la correlación de ambas variables.

Por otro lado, también se empleó el método inferencial, Hernández (2014) sustenta que las metodologías empleadas para inferir algo acerca de una explícita población o agrupación de personas, por ende, se establecen en los datos obtenidos a partir de una muestra. Por ello en el estudio se determinó la relación entre las

variables Motivación hacia el trabajo y la variable resultados administrativos siendo medidos en escala ordinal.

3.7 Aspectos éticos

La presente indagación se desarrolló a través de la normatividad al estilo APA 7ma versión, conjuntamente después de haber solicitado los permisos oportunos para poder desarrollar el cuestionario, del cual participaron los encuestados de forma libre. Se desarrolló el acatamiento riguroso con responsabilidad y principios de éticos en la indagación. Respetando la ética profesional mediante la autenticidad del estudio y del turnitin acatando el no superar el 20%, de modo que se plasmó la aprobación informada y la confidencialidad de los participantes. De tal forma que la indagación desempeñó la estructura y las prácticas señaladas en la guía actualizada y/o aprobada por el vicerrectorado RVI N°062-2023-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo (VARIABLE Y DIMENSIÓN)

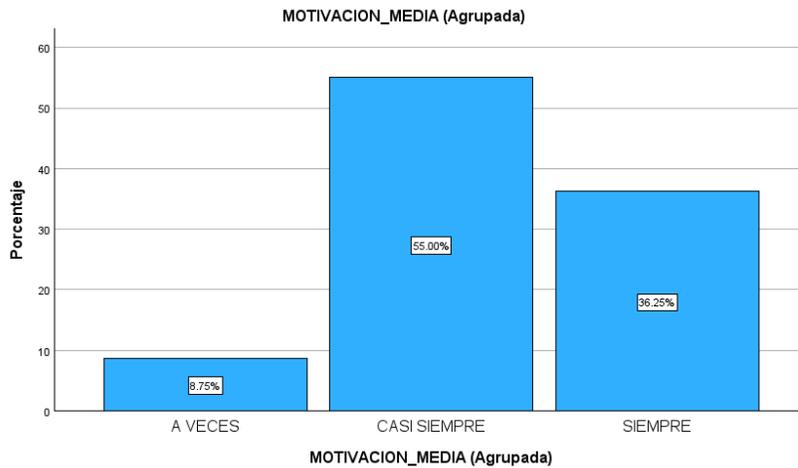
Tabla 1

Motivación hacia el trabajo

MOTIVACION HACIA EL TRABAJO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	8.8	8.8	8.8
	CASI SIEMPRE	44	55.0	55.0	63.7
	SIEMPRE	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 11

Motivación hacia el trabajo



Nota. Con respecto a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 36.3% consideran que siempre se debe poner en práctica la motivación hacia el trabajo, el 55% de los trabajadores consideran que casi siempre se debe poner en práctica, el 8.8% de los trabajadores consideran que a veces se debe poner en práctica la motivación hacia el trabajo, por lo que se presenta una mayoría en cuanto a la práctica y/o ejecución de la variable motivación hacia el trabajo.

Descripción de las variables: Resultados administrativos

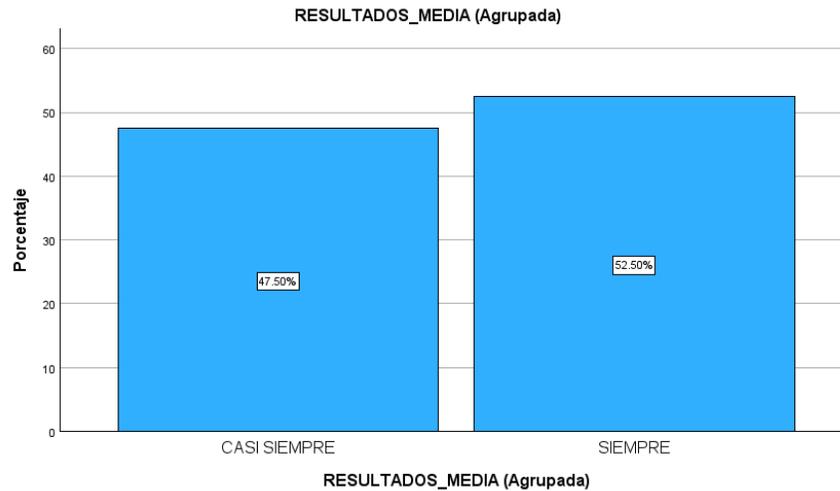
Tabla 2

Resultados administrativos

RESULTADOS ADMINISTRATIVOS (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	CASI	38	47.5	47.5	47.5
	SIEMPRE				
	SIEMPRE	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 12

Resultados administrativos



Nota. Con respecto a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 52.5% consideran que siempre se debe mejorar los resultados administrativos y el 47.5% de los trabajadores consideran que casi siempre se debe mejorar los resultados administrativos, por lo que se presenta una mayoría en cuanto a la mejora continua y/o ejecución de la variable resultados administrativos.

Tabla 3

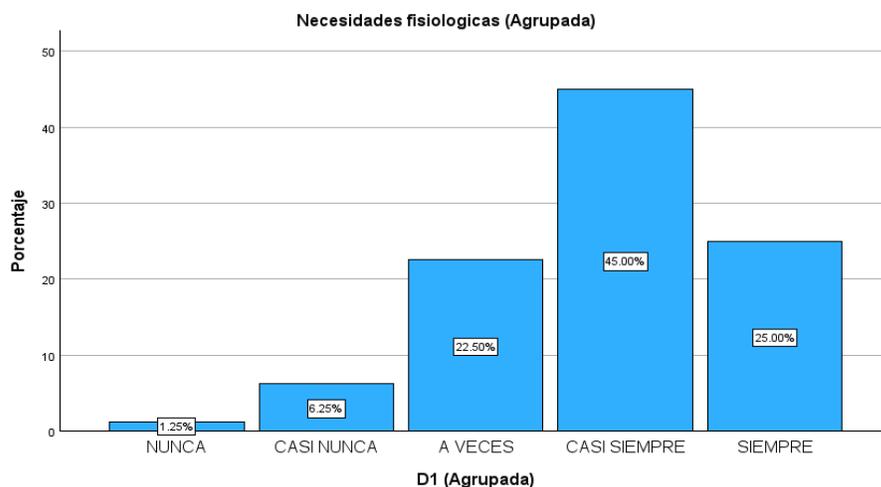
Dimensión 1: necesidades fisiológicas

Necesidades fisiológicas (agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.3	1.3	1.3
	Casi nunca	5	6.3	6.3	7.5
	A veces	18	22.5	22.5	30.0
	Casi siempre	36	45.0	45.0	75.0
	Siempre	20	25.0	25.0	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Figura 13

Necesidades fisiológicas



Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 25% consideran que siempre se debe mejorar las necesidades fisiológicas, el 45% de los trabajadores consideran que casi siempre se debe mejorar las necesidades fisiológicas, el 22.50% consideran que a veces se debe mejorar las necesidades fisiológicas, el 6.25% consideran que casi nunca se debe mejorar las necesidades fisiológicas y el 1.25% consideran que nunca se debe mejorar las necesidades fisiológicas por lo que se presenta una minoría de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de la dimensión necesidades fisiológicas.

Tabla 4

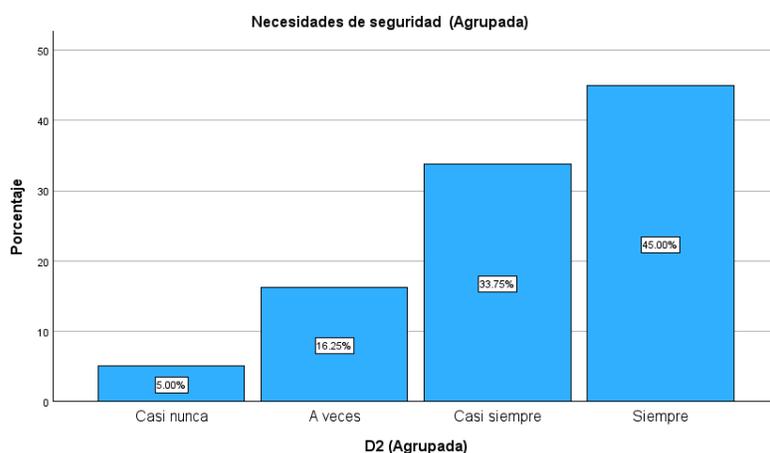
Dimensión 2: necesidades de seguridad

Necesidades de seguridad (Agrupada)			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Casi nunca	4	5.0	5.0	5.0
	A veces	13	16.3	16.3	21.3
	Casi siempre	27	33.8	33.8	55.0
	Siempre	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 14

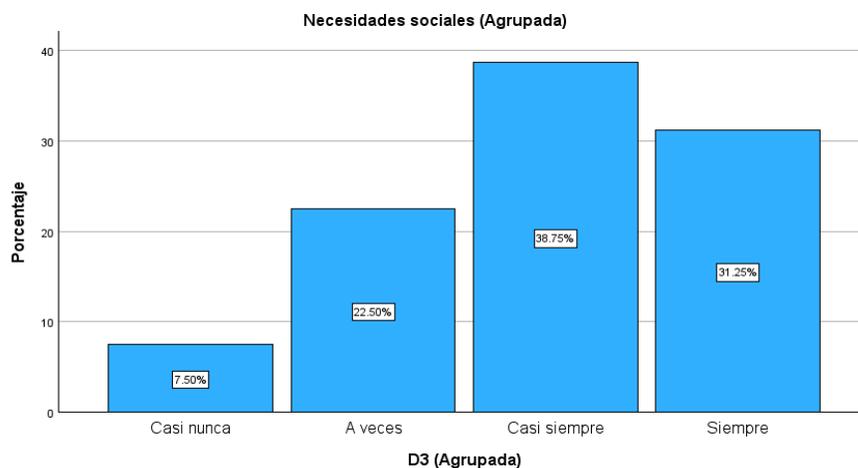
Necesidades de seguridad



Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 45% consideran que siempre se debe mejorar las necesidades de seguridad, el 33.75% de consideran que casi siempre se debe mejorar las necesidades de seguridad, el 16.25% consideran que a veces se debe mejorar las necesidades de seguridad y el 5% consideran que casi nunca se debe mejorar las necesidades de seguridad por lo que se presenta una mínima de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de la dimensión necesidades de seguridad.

Tabla 5*Dimensión 3: necesidades sociales*

Necesidades sociales (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	7.5	7.5	7.5
	A veces	18	22.5	22.5	30.0
	Casi siempre	31	38.8	38.8	68.8
	Siempre	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 15*Necesidades sociales*

Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 31.25% consideran que siempre se debe mejorar las necesidades sociales, el 38.75% consideran que casi siempre se debe mejorar las necesidades sociales, el 22.50% consideran que a veces se debe mejorar las necesidades sociales y el 7.50% consideran que casi nunca se debe mejorar las necesidades sociales, por lo

que se presenta una mínima de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de la dimensión necesidades sociales.

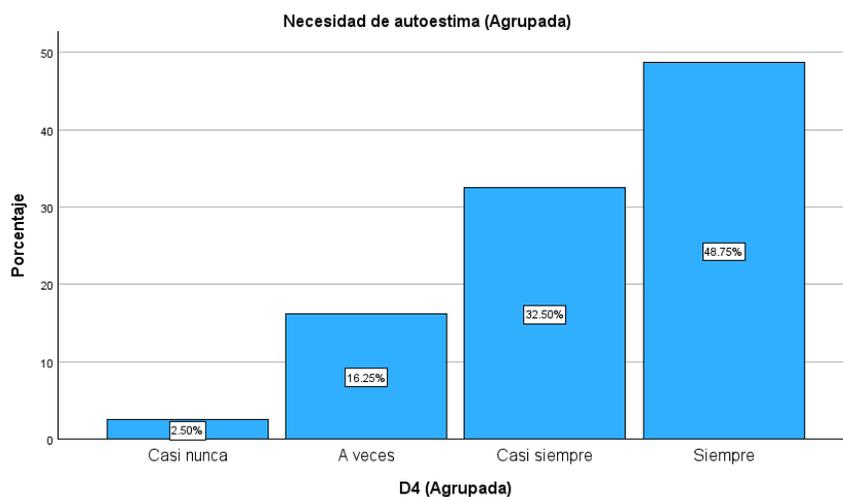
Tabla 6

Dimensión 4: necesidad de autoestima

		Necesidad de autoestima (Agrupada)			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	2.5	2.5	2.5
	A veces	13	16.3	16.3	18.8
	Casi siempre	26	32.5	32.5	51.2
	Siempre	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 16

Necesidad de autoestima



Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el

48.75% consideran que siempre se debe mejorar la necesidad de autoestima, el 32.50% consideran que casi siempre se debe mejorar la necesidad de autoestima, el 16.25% consideran que a veces se debe mejorar la necesidad de autoestima y el 2.50% consideran que casi nunca se debe mejorar la necesidad de autoestima, por lo que se presenta una mínima de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de la dimensión la necesidad de autoestima.

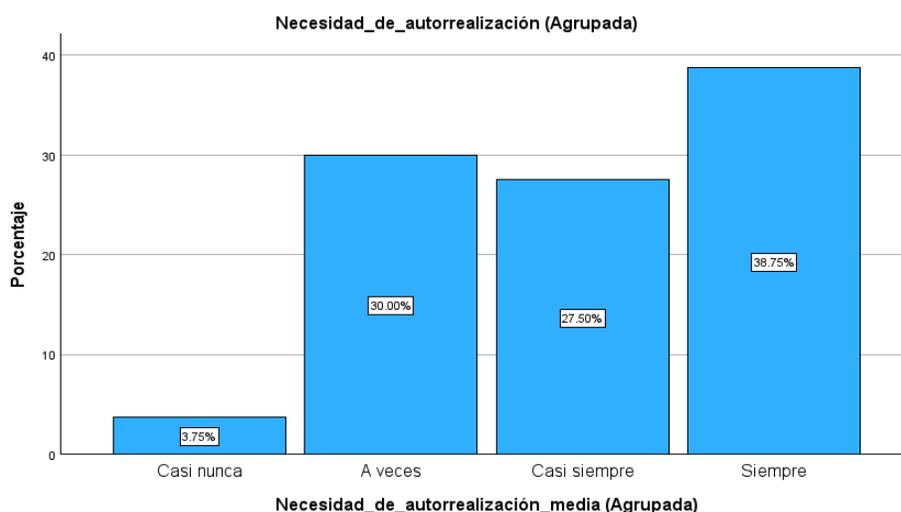
Tabla 7

Dimensión 5: necesidad de autorrealización

		Necesidad de autorrealización (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	3.8	3.8	3.8
	A veces	24	30.0	30.0	33.8
	Casi siempre	22	27.5	27.5	61.3
	Siempre	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 17

Necesidad de autorrealización



Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 38.75% consideran que siempre se debe mejorar la necesidad de autorrealización, el 27.50% consideran que casi siempre se debe mejorar la necesidad de autorrealización, el 30% consideran que a veces se debe mejorar la necesidad de autorrealización y el 3.75% consideran que casi nunca se debe mejorar la necesidad de autorrealización, por lo que se presenta una mínima de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de la necesidad de autorrealización

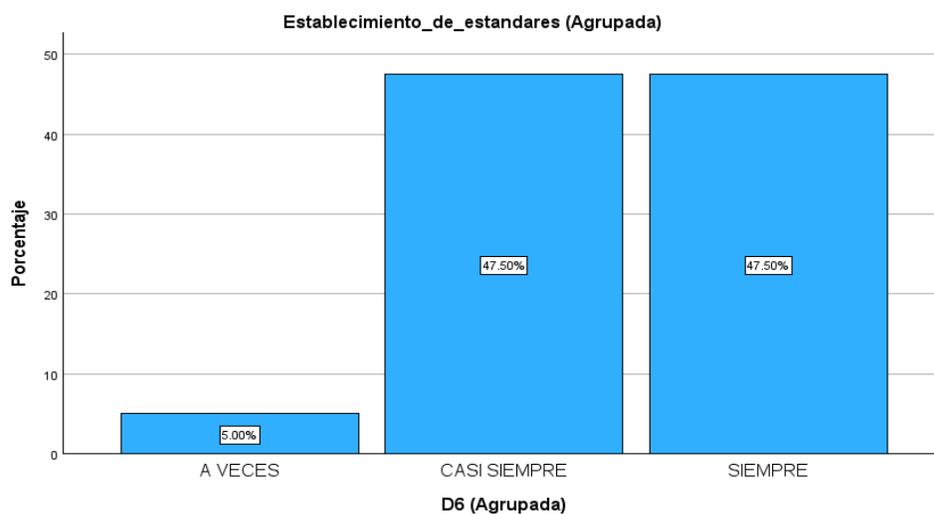
Tabla 8

Dimensión 6: establecimiento de estándares

		Establecimiento de estándares (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	5.0	5.0	5.0
	Casi siempre	38	47.5	47.5	52.5
	Siempre	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 18

Establecimiento de estándares



Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 47.50% consideran que siempre se debe mejorar el establecimiento de estándares, el 47.50% consideran que casi siempre se debe mejorar el establecimiento de estándares, el 5% consideran que a veces se debe mejorar el establecimiento de estándares, por lo que se presenta una mínima de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de los establecimiento de estándares.

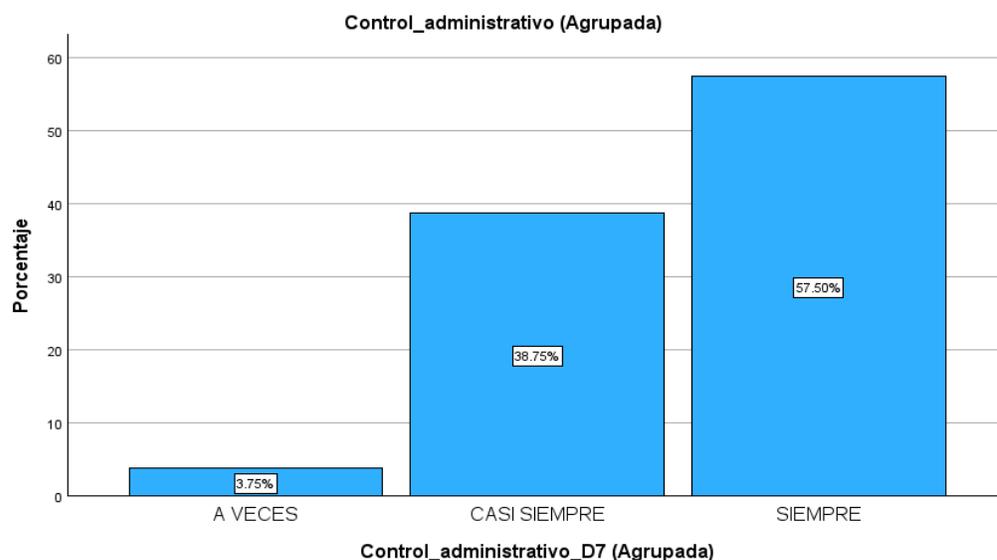
Tabla 9

Dimensión 7: control administrativo

Control administrativo (agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	3.8	3.8	3.8
	Casi siempre	31	38.8	38.8	42.5
	Siempre	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 19

Control administrativo



Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 57.50% consideran que siempre se debe mejorar el control administrativo, el 38.75% consideran que casi siempre se debe mejorar el control administrativo, el 3.75% consideran que a veces se debe mejorar control administrativo, por lo que se presenta una mínima de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de los controles administrativos.

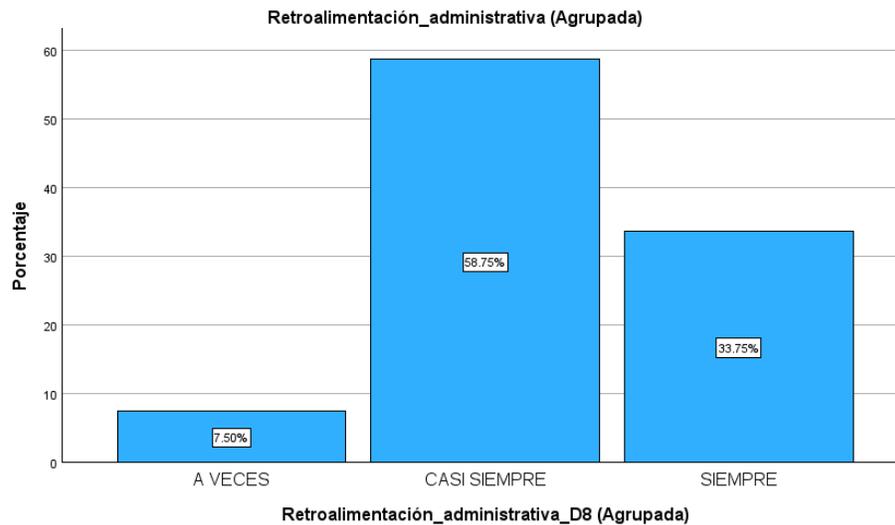
Tabla 10

Dimensión 8: retroalimentación administrativa

Retroalimentación administrativa (agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	A veces	6	7.5	7.5	7.5
o	Casi siempre	47	58.8	58.8	66.3
	Siempre	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Figura 20

Retroalimentación administrativa



Nota. Con relación a los datos de la encuesta a los trabajadores de la proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, de 80 trabajadores se tuvo como resultado que el 33.75% consideran que siempre se debe mejorar la retroalimentación administrativa, el 58.75% consideran que casi siempre se debe mejorar la retroalimentación administrativa, el 7.50% consideran que a veces se debe mejorar la retroalimentación administrativa, por lo que se presenta una mínima de resistencia en cuanto a las mejoras y/o ejecución de la retroalimentación administrativa.

4.5 Prueba de Normalidad

En la indagación se utilizó una muestra de 80 colaboradores, por lo que al ser mayor de 50 se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Novales (2010) sostiene que la prueba de Kolmogórov-Smirnov se desarrolla para diferenciar la normalidad cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50. El método radica en empezar estableciendo la muestra de menor a mayor valor, obteniendo un nuevo resultado muestral. Para comprobar si la muestra es paramétrica o no paramétrica se considera los datos de significación arrojados. Si el valor de $p > 0.05$ la muestra es paramétrica, ya que desempeña una distribución normal y por consiguiente es necesario emplear la

prueba de correlación de R de Pearson. En cambio, si la muestra es no paramétrica el valor de Sig. $p < 0.05$ ya que no cumple una distribución normal y por consiguiente se recomienda emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman. De tal forma que para establecer las estadísticas se consideró si la muestras para cada variable y dimensión eran paramétricas o no paramétricas, el cual a través de los resultados arrojados en la prueba de normalidad se pasará a seleccionar nuestra indagación como una prueba no paramétrica por consiguiente se utilizó como prueba de correlación el Rho de Spearman.

Tabla 11

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación hacia el Trabajo	.109	80	.020	.972	80	.072
Dimensión 1 Necesidades fisiológicas	.167	80	<.001	.912	80	<.001
Dimensión 2 Necesidades de seguridad	.190	80	<.001	.898	80	<.001
Dimensión 3 Necesidades sociales	.197	80	<.001	.904	80	<.001
Dimensión 4 Necesidad de autoestima	.222	80	<.001	.872	80	<.001
Dimensión 5 Necesidad de autorrealización	.371	80	<.001	.702	80	<.001
Resultados Administrativos	.111	80	.016	.967	80	.036

Dimensión 6	.152	80	<.001	.942	80	.001
Establecimiento de estándares						
Dimensión 7	.188	80	<.001	.914	80	<.001
Control administrativo						
Dimensión 8	.108	80	.023	.957	80	.009
Retroalimentación administrativa						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota. Con respecto a la tabla 11, la prueba de normalidad para conocer la integridad de ajuste del reparto de las variables motivación hacia el trabajo y resultados administrativos, así como también de las dimensiones necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de autoestima, necesidad de autorrealización, establecimiento de estándares, control administrativo, retroalimentación administrativa. Se decreto emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que se laboró con una muestra de 80 colaboradores, al observar los datos se reconoció que el Sig. Bilateral de los resultados es menor $0.020 < 0.05$, esto brindo información para establecer que se rechaza la hipótesis nula y se acepta las hipótesis alternas. Por esta razón se empleó el estadístico de Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas, con el fin de conocer el grado de correlación entre las variables y las dimensiones de la indagación.

4.2 Análisis inferencial bivariado

Regla de decisión:

Cuando el valor de Sig. > 0.05 la hipótesis nula (H_0) es aceptada y la hipótesis alterna (H_a) es rechazada. Cuando el valor de Sig. < 0.05 la hipótesis nula (H_0) es rechazada y la hipótesis alterna (H_a) es aceptada

Para plantear los niveles de correlación, se obtuvo como referencia a Hernández (2014) quien menciona que los niveles de correlación bilateral, los cuales se mencionan a continuación:

Tabla 12

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa debil
-0.10	Correlación negativa muy debil
0.00	No existe correlación entre variables
+0.10	Correlación positiva muy debil
+0.25	Correlación positiva debil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte

Nota: Recopilado de Metodología de la Investigación. Hernández (2014)

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis estadística

Ho: No existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

H1: Existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

Tabla 13

		Correlaciones		
			Motivación hacia el Trabajo	Resultados Administrat ivos
Rho de Spearman	Motivación hacia el Trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.528**
		Sig. (bilateral)	.	.001
	Resultados Administrativos	Coeficiente de correlación	.528**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

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

Nota: Datos extraídos del SPSS

Nota. Conforme a la tabla 13, el análisis de Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma se halló que la influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la variable resultados administrativos es significativa con un nivel de 0.528 positivo medio, determinando que existe correlación positiva media entre las variables de la indagación. Por ello, una curva de tendencia positiva media, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

Ho: No existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

H1: Existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

Tabla 14

Correlaciones				
			Motivación hacia el trabajo	Estableci mientos de estándar es administr ativos
Rho de Spearman	Motivación hacia el trabajo	Coeficiente de	1.000	.370**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	Establecimiento s de estándares administrativos	Coeficiente de	.370**	1.000
correlación				
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

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

Nota: Datos extraídos del SPSS

Nota. Conforme a la tabla 14, el análisis de Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma se halló que la influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la dimensión establecimientos de estándares administrativos es significativa con un nivel de 0.370 positivo débil, determinando que existe correlación positiva débil entre las variables de la indagación. Por ello, una curva de tendencia positiva débil, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis estadística

Ho: No existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

H1: Existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

Tabla 15

			Motivación hacia el trabajo	Contr ol admini strativ o
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.401**
	hacia el trabajo	Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	Control	Coefficiente de correlación	.401**	1.000
	administrativo	Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

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

Nota: Datos extraídos del SPSS

Nota. Conforme a la tabla 15, el análisis de Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma se halló que la influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la dimensión control administrativo es significativa con un nivel de 0.401 positivo débil, determinando que existe correlación positiva débil entre las variables de la indagación. Por ello, una curva de tendencia positiva débil, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

H1: Existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022

Tabla 16

		Correlaciones		
			Motivación hacia el trabajo	Retroalim entación administr ativa
Rho de Spearman	Motivación hacia el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.871**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	80	80
	Retroalimentación administrativa	Coeficiente de correlación	.871**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	80	80

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

Nota: Datos extraídos del SPSS

Nota. Conforme a la tabla 16, el análisis de Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma se halló que la influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la dimensión retroalimentación administrativa es significativa con un nivel de 0.871 positivo considerable, determinando que existe correlación positiva considerable entre las variables de la indagación. Por ello, una curva de tendencia positiva considerable, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022.

V. DISCUSIÓN

Dentro del conjunto de ideas y fundamentos, se realizó la discusión de los resultados obtenidos a través de los análisis y resultados estadísticos, de tal forma que se especificó la comparación entre los estudios previos y resultados del estudio, en la cual se obtuvo una diversidad de aportes, los cuales reforzaron la indagación concretada. El estudio tiene como finalidad fue determinar la influencia de la motivación hacia el trabajo en los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, junto con las dimensiones explicadas y nombradas en el proceso del estudio.

La hipótesis es un supuesto creado a partir de unos datos que sirvió de base para empezar a desarrollar la investigación o una argumentación Arias, (2012). Posteriormente se planteó como hipótesis general buscar evidenciar la existencia de la influencia entre la motivación hacia el trabajo y los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. Obteniendo como resultado el análisis de Rho de Spearman el cual arrojó un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma se halló que la influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la variable resultados administrativos es significativa con un nivel de 0.528 positivo medio, determinando que existe correlación positiva media entre las variables de la indagación. Por ello, una curva de tendencia positiva media, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. El resultado de la tesis tiene mucha relación con la hipótesis por lo que se infiere que es bastante admisible, con la hipótesis de la tesis desarrollada por Gancino (2020), quien sostuvo que el enfoque de la investigación fue cuantitativo, y empleó como muestra 29 personas administrativas de la secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. La prueba estadística fue

rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.011$, $r = 0.822$. Se concluye que existe conexión significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020. Por otro lado, Araujo (2019) sostiene que el fin principal de la indagación es establecer la relación existente del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, el cual se desarrolló con un enfoque cuantitativo de tipo básica, nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 151 colaboradores. De tal forma que se logró recopilar información, por ende, se concluyó que el clima organizacional está relacionado significativamente con el desempeño laboral, por lo que conllevar un adecuado clima laboral facilita todas las funciones de la empresa tanto operativas como estratégicas, teniendo como resultado un buen desempeño laboral, ya que los colaboradores se sienten más comprometidos y a gusto en la empresa donde realizan sus labores diarias. A su vez Alarcón (2019) sostiene que el estudio tiene como finalidad establecer la motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la empresa en mención, se desarrolló una metodología cuantitativa, no experimental y descriptiva, por ende se extrajeron ciertos datos, del cual arrojaron resultados con un nivel superior en la necesidad de autorrealización, en cuanto al clima organizacional y sus dimensiones están al nivel de desacuerdo, de tal forma que se concluye que el nivel general de motivación y clima laboral es favorable. Por consiguiente, Gallardo (2020), reafirma que la motivación es un proceso que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de un individuo para alcanzar una meta. La intensidad se refiere a la fuerza de las intenciones de uno, por lo que este componente causa controversia entre la gente que trata sobre la motivación. Sin embargo, es poco probable que exista una alta potencia en generar buenos resultados de trabajo a menos que el esfuerzo se dirija en una dirección que beneficie a la organización. Por lo tanto, se debe considerar tanto la calidad como la intensidad del esfuerzo. Las formas son persistencia, dirección e intensidad. Por ello Rivas (2020) en su artículo científico infiere que tiene como finalidad buscar la unión de la motivación intrínseca en la gestión pública de los funcionarios de las instituciones educativas que pertenecen a la UGEL 06, que

se hallan dentro de este los distritos de Chaclacayo, vitarte, Santa Anita, Chosica, la Molina y Cieneguilla. Concluyendo que figuradamente se dice que se tiene relación representativa entre motivación intrínseca y la gestión pública; aunque, a través del factor de correlación de Pearson, se conoce que no existiría una correlación estadística representativa en las variables del estudio. Por lo que un directivo que tiene una elevada motivación intrínseca no quiere decir que este o esta va a tener una buena gestión pública; y/o viceversa. De modo que De la Cruz (2019) en su artículo científico sostiene que se consumó que el valor de motivación y satisfacción laboral entre los colaboradores del gobierno local en el Municipio de Sara, provincia de Lloilo, Filipinas durante el periodo 2016-2017, viene a ser afectado por factores motivadores; incentivos, temor, logros profesionales, crecimiento, el poder, factores sociales, carga de trabajo, oportunidades profesionales, políticas, ambiente de trabajo, que dentro de ellos los colaboradores mostraron un nivel significativo de motivación laboral partiendo desde los factores de poder y el logro, mientras que el factor social brinda menor motivación en los colaboradores.

En la primera hipótesis específica se plasmó si existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. Obteniendo como resultado el análisis de Rho de Spearman el cual arrojó un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma se halló que la influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la dimensión establecimientos de estándares administrativos es significativa con un nivel de 0.370 positivo débil, determinando que existe correlación positiva débil entre las variables de la indagación. Por ello, presenta una curva de tendencia positiva débil, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. El resultado de la tesis tiene mucha relación con la hipótesis por lo que se infiere que es bastante admisible, con la

hipótesis de la tesis desarrollada por Valdivieso (2022) quien afirma que la finalidad general de la indagación es referir de qué manera se relaciona el liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública en los estándares administrativos. La metodología empleada fue cuantitativa, básica el cual empleo un método hipotético deductivo, correlacional con un diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra empleada fue de 38 funcionarios, por lo que se recolectó la información necesaria por ende se concluyó que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo establecido en la motivación y la gestión administrativa pública en los estándares administrativos, esto quiere decir que si existe un buen liderazgo esto conllevará a que los funcionarios estén motivados y puedan realizar mejor sus labores en los estándares administrativos implementados, como las distintivas gestiones administrativas que realizan en el día a día. Por otro lado, Delgado (2019), presentó una investigación acerca de la Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral en los estándares administrativos de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y utilizó como muestra 30 servidores públicos administrativos. La prueba estadística fue rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.637$, $r = 0.090$. Se finaliza la investigación con resultados de relación alta entre la gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral en los estándares administrativos de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2019. De modo que Vargas y Gonzáles (2018) en su artículo sostuvo que, su finalidad es revisar el alcance de la motivación en el rendimiento laboral de los establecimientos de estándares administrativos de Cinépolis Plaza Feria Sahuayo, partiendo del estudio en la literatura empírica y teórica, en cual concluyó que dentro de los vínculos que se dan con las variables de la investigación como son la motivación y el rendimiento laboral en los establecimientos de estándares administrativos, se tiene una conexión positiva en ambas variables en el cual los factores que impactan en estos son los de capacitación con expectativas y recompensa con incentivos esto mejora su productividad laboral del colaborador. Por otro lado, Lizama (2018), en el artículo científico, plantea como finalidad examinar la falta de motivación en los establecimientos de estándares

administrativos, valorándolo como un exceso dando parte a su estatuto; de tal modo que estudia la confianza brindada por el régimen chileno y escuela concertada al resultado que trajo el fallo de la motivación en los establecimientos de estándares administrativos. Por lo que usualmente se presenta la ausencia del estudio formalista con relación a la motivación, del cual raras veces se realiza una buena conectividad con elementos asociativos en los establecimientos de estándares administrativos, cuya legislación alterna como ilegal o un vicio de forma esencial.

En la segunda hipótesis específica se plasmó si existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. Obteniendo como resultado el análisis de Rho de Spearman el cual arrojó un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma se halló que la influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la dimensión control administrativo es significativa con un nivel de 0.401 positivo débil, determinando que existe correlación positiva débil entre las variables de la indagación. Por ello, una curva de tendencia positiva débil, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. El resultado de la tesis tiene mucha relación con la hipótesis por lo que se infiere que es bastante admisible, con la hipótesis de la tesis desarrollada por Tucto (2020), quien presentó la investigación Gestión administrativa y la motivación laboral mediante el control administrativo en los trabajadores de secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Desarrollando una metodología con un enfoque cuantitativo, y utilizó como muestra 29 personas administrativas de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. La prueba estadística fue Chi Cuadrado de Pearson y se obtuvo como resultado $p=0.256$, $r = 0.236$. Se concluye que existe conexión significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral mediante el control administrativo en los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020. Por otro lado,

Truyenque (2021) sostiene que el fin de su indagación es desarrollar el control administrativo en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y se empleó como muestra 50 trabajadores del personal de planilla y al de servicios no personales. La prueba estadística fue Correlación de Pearson y se obtuvo como resultado $p=0.288$, $r = 0.005$. Se concluye que no incide el control administrativo en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas – Apurímac, 2021. Por ello Sánchez (2019) sostiene que el fin de la indagación es determinar en qué medida los estilos de liderazgo directivo influyen en el control administrativo de los docentes, esto se realizó mediante una metodología cuantitativa descriptiva, cuya muestra fue de 50 docentes. Por lo que se obtuvo ciertos resultados, por ende, se concluyó que existe una relación positiva entre liderazgo directivo con el control administrativo de la institución, de modo que desarrollar un buen liderazgo conlleva a generar un adecuado control administrativo, de modo que el clima laboral hará que los docentes se sientan más comprometidos y/o motivados al momento de desarrollar las labores cotidianas, generando las buenas prácticas. Nguyen (2019) sostiene un fin el cual era comprender componentes con los que se involucran la motivación laboral y responsabilidad institucional. De tal forma que se concluye que el control administrativo empleado por los funcionarios del objeto de estudio, está afectada por 4 componentes, servicios al bienestar público, buenas interrelaciones entre líderes, buenas relaciones con los compañeros del trabajo, distinción profesional y también la coexistencia de vínculo positivo por el encargo corporativo y motivación profesional. De modo que Akhmetshin (2018) en su artículo sostuvo que se analizó de qué modo se puede incentivar a los colaboradores con el control administrativo, con respecto a las situaciones desarrolladas empresarialmente e innovando a través de las buenas prácticas, por consiguiente, se tomó como modelo a empresas extranjeras. De tal modo que se concluyó que el entorno de innovación y control administrativo se requiere metodologías transformadoras de motivación y control administrativo de ejecución. Por consiguiente, los componentes y formas de motivación que ocasionalmente se emplean en las empresas pueden desmotivar a

los colaboradores de otras organizaciones como también los diversos controles tradicionales que se utilizan. Esta referencia contribuirá a que las entidades y/o organizaciones luchan por la óptima necesidad de crear sus propias especificaciones y controles para un mejor entendimiento y ejecución, buscando optimizar todos los procesos dentro de las organizaciones. De tal forma Lora (2020) en su artículo, sostiene que la finalidad del estudio es establecer la correlación entre la actitud, motivación, control y ansiedad con la utilidad académica en los estudiantes, se empleó una metodología descriptiva correlacional con diseño transversal, esto tuvo como consecuencia la extracción de cierta data que ayudo a concluir que existe una correlación positiva significativamente entre las dimensiones de la actitud y control, hacia las implicaciones sociales y la motivación extrínseca, en cuanto al rendimiento académico.

En la tercera hipótesis específica se plasmó si existe influencia entre la motivación hacia el trabajo y la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. Obteniendo como resultado el análisis de Rho de Spearman el cual arrojó un de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De tal forma que se halló influencia entre la variable motivación hacia el trabajo y la dimensión retroalimentación administrativa, el cual es significativa con un nivel de 0.871 positivo considerable, determinando que existe correlación positiva considerable entre las variables de la indagación. Por ello, presenta una curva de tendencia positiva considerable, de tal forma que se reconoce una influencia directamente proporcional, es decir, que a mayor uso de la motivación hacia el trabajo será mayor la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022. El resultado de la tesis tiene mucha relación con la hipótesis por lo que se infiere que es bastante admisible, con la hipótesis de la tesis desarrollada por Ventura (2020) quien sostiene que la finalidad es desarrollar una retroalimentación administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA". El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y utilizó como muestra 50 trabajadores. La prueba estadística fue rho

de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.000$, $r = 0.570$. Se concluye que existe efecto entre la retroalimentación administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020. Por otro lado, Escobar (2022) en la tesis, afirma que la finalidad de la interrogante es determinar si el modelo de retroalimentación administrativa contribuye a optimizar la eficiencia del personal en el instituto nacional de salud, esto se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, básica con diseño no experimental, con un alcance descriptivo correlacional. Se aplicó una muestra de 195 funcionarios y colaboradores. Por ello se concluyó que el modelo de retroalimentación administrativa asiste significativamente la optimización en cuanto a la eficiencia del personal, por lo que si el nivel de percepción es mayor y el conocimiento de gestión estratégica administrativa es la adecuada implicara una mayor proactividad y retroalimentación en todos los procesos para la obtención de resultados positivos en el área administrativa y operacional. De modo que Suarez (2018), sostiene que el fin de la indagación fue instituir el nivel de acontecimiento de la motivación en cuanto a la retroalimentación, esto se desarrolló mediante una metodología descriptiva cualitativa – cuantitativa, con una población de 383 personas, de los cuales se obtuvieron ciertos datos, por lo que se llegó a concluir que la motivación si trasgrede en el desempeño laboral y en la retroalimentación, por lo que es sumamente relevante conservar motivados a los colaboradores para que exista una buena retroalimentación entre la empresa y los colaboradores con el fin de que puedan realizar buenas prácticas en las actividades de modo adecuado, entre otras palabras se podría decir mayor motivación mayor desempeño. Mendoza (2018) expuso que la finalidad general del estudio es examinar la gestión administrativa del mecanismo de retroalimentación en las buenas prácticas pre profesionales, se desarrolló una metodología aplicada con un nivel de profundidad exploratoria y descriptiva, de tipo cualitativa, mediante una serie de herramientas se extrajo cierta información, por lo que se concluyó que en la gestión de acuerdos, no se da con certeza un proceso general que enlace la óptima forma de accionar para el desempeño de los acuerdos puesto que no está escrito y/o determinado, aun implementando la retroalimentación en cuanto a la práctica y los procesos. Por lo

que se es evidente la inexistencia de una normatividad que aplique a todas las carreras; esto da como resultado el incumplimiento en tiempo real la práctica de acuerdos con los estudiantes que efectúan el requisito de las practicas pre profesionales. De tal forma que Mendoza y Moreira (2021), indican que los resultados administrativos es un proceso donde considera que es un conjunto de eventos necesarios para realizar una acción, pero individual o colectivamente, requiere que la gestión y retroalimentación sea vista como un proceso de actividades conjuntas, secuenciales, bien ordenadas y planificadas para lograr objetivos iniciado por una organización o individuo. Por consiguiente Salas y Orbegozo (2018) en su artículo científico sostienen que el estudio tuvo como fin establecer la correlación existente entre autonomía del trabajo y la retroalimentación de los colaboradores de la parte administrativa de la universidad como consecuencia de los resultados administrativos esperados, se desarrolló una metodología hipotética deductiva, asentado con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y con corte transversal, se aplicó un muestreo a 122 colaboradores, de los cuales se recolecto cierta data que sirvió para llegar a la conclusión. De tal forma que se concluye que cuando existe autonomía del trabajo y es real por iniciativa propia, el nivel de retroalimentación es alto arrojando resultados administrativos junto con una adecuada retroalimentación la cual se pone en práctica, en los colaboradores de la empresa y/o organización, optimizando tanto la parte operativa como estratégica.

Cabe destacar, que de acuerdo a los teóricos y autores nombrados en el presente estudio anteriormente, se relacionan en cuanto a la motivación hacia el trabajo y los resultados administrativos ya que es un factor clave tener a los colaboradores motivados para generar mayor productividad, por medio de la recopilación de información clara y confiable, además de ejecutar un incremento en la calidad de trabajo, siendo más propensos a ser creativos e innovadores, desarrollando las buenas prácticas y proporcionando una retroalimentación positiva, estableciendo metas claras y desafiantes. De modo que se observa alteración en los valores porcentuales estadísticos, de la motivación hacia el trabajo y los resultados

administrativos, esto se ve influenciado por los establecimientos de estándares administrativos, el control administrativo y la retroalimentación administrativa. En sinopsis se infiere que coexiste competente base y respaldo para los efectos conseguidos en el contemporáneo estudio de las variables motivación hacia el trabajo y los resultados administrativos.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a los resultados analizados, se resumieron las consiguientes conclusiones:

PRIMERA: Por medio del estudio se extirparon resultados entre las variables, en concordancia con estos datos, los colaboradores de la empresa proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, determinan que la motivación hacia el trabajo afecta un 36.3% de manera muy fuerte, el 55% fuerte y el 8.8% media, en materia de la variable resultados administrativos, el 52.5% afecta de manera muy fuerte y el 47.5% fuerte. De tal forma que el estudio inferencial muestra la influencia entre la motivación hacia el trabajo y resultados administrativos, con una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y los valores de Rho Spearman 0.528 confirmando que la prueba muestra en un 52.8% de confiabilidad de motivación hacia el trabajo, evidenciando la hipótesis alterna diseñada. De tal forma que se concluye que existe influencia significativa entre la motivación hacia el trabajo y los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022; en concordancia de ello no se presenta una correcta motivación hacia el trabajo como los establecimientos de estándares administrativos, control administrativo y retroalimentación, lo cual conllevará un mayor compromiso con las funciones desarrolladas por los colaboradores y un mayor incremento en los beneficios económicos.

SEGUNDA: Con respecto a los resultados obtenidos de las variables de estudio, los colaboradores de la empresa proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, determinan que la dimensión establecimiento de estándares afecta un 47.50% de manera muy fuerte, el 47.5% fuerte y el 5% media, en materia de la variable motivación hacia el trabajo afecta un 36.3% de manera muy fuerte, el 55% fuerte y el 8.8% media. De tal forma que el estudio inferencial muestra la influencia entre establecimiento de estándares y motivación hacia el trabajo, con una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y los valores de Rho Spearman 0.370 corroborando que la prueba muestra en un 37% de confiabilidad de establecimiento de estándares, evidenciando la hipótesis alterna trazada. De modo que se concluye que existe influencia significativa entre motivación hacia el trabajo y los establecimientos de estándares administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022; en proporción de ello no se presenta un correcto establecimiento de estándares, como la calidad, visualización y tiempo, lo cual conllevará un mayor incremento en los resultados y/o objetivos trazados por la empresa.

TERCERA: Con respecto a los resultados obtenidos de las variables de estudio, los colaboradores de la empresa proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, determinan que la dimensión control administrativo afecta un 57.50% de manera muy fuerte, el 38.75% fuerte y el 3.75% media, en materia de la variable motivación hacia el trabajo afecta un 36.3% de manera muy fuerte, el 55% fuerte y el 8.8% media. De tal forma que el estudio inferencial muestra la influencia entre control administrativo y motivación hacia el trabajo, con una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y los valores de Rho Spearman 0.370 corroborando que la prueba muestra en un 37% de confiabilidad de establecimiento de estándares, evidenciando la hipótesis alterna trazada. De modo que se

concluye que existe influencia significativa entre la motivación hacia el trabajo y el control administrativo en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022; en proporción de ello no se presenta un correcto control administrativo, como la rapidez, precisión y eficiencia, lo cual conllevará un mayor incremento en los resultados esperados por la empresa.

CUARTA: Con respecto a los resultados obtenidos de las variables de estudio, los colaboradores de la empresa proveedora de tapices, Santa Anita, 2022, determinan que la dimensión retroalimentación administrativa afecta un 33.75% de manera muy fuerte, el 58.75% fuerte y el 7.50% media, en materia de la variable motivación hacia el trabajo afecta un 36.3% de manera muy fuerte, el 55% fuerte y el 8.8% media. De tal forma que el estudio inferencial muestra la influencia entre retroalimentación administrativa y motivación hacia el trabajo, con una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y los valores de Rho Spearman 0.871 corroborando que la prueba muestra en un 87.1% de confiabilidad de retroalimentación administrativa, evidenciando la hipótesis alterna trazada. De modo que se concluye que existe influencia significativa entre la motivación hacia el trabajo y la retroalimentación administrativa en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022; en proporción de ello no se presenta una adecuada retroalimentación administrativa, como la oportunidad, proactividad y peculiaridad, lo cual conllevará un mayor incremento en los resultados y objetivos que se quiera en la empresa proveedora de tapices, Santa Anita, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Conforme a lo expuesto se expone lo siguiente:

PRIMERA: Tratar con el dueño de la empresa proveedora de tapices la ejecución de innovadoras tácticas en cuanto a la motivación hacia el trabajo, entre ellas, el reconocimiento y las recompensas, hasta la creación de un ambiente laboral positivo y el establecimiento de objetivos claros, estas estrategias ayudaran a mantener a los empleados motivados y comprometidos con su trabajo. El cual tendrá como fin incrementar los beneficios económicos en la empresa proveedora de tapices.

SEGUNDA: Proponer al dueño de la empresa, estrategias con relación a los establecimientos de estándares administrativos, desarrollando una mejor calidad, visualización y tiempo, definiendo criterios claros y medibles, de modo que se puede establecer una base sólida para el éxito. Lo cual conllevara un mayor incremento en los resultados y/o objetivos trazados por la empresa.

TERCERA: Reunirse con el área administrativa, mostrando que el control administrativo debe emplearse en base a la rapidez, precisión y eficiencia, estableciendo objetivos claros, implementando sistemas de información, estableciendo políticas y procedimientos, delegando y monitoreando continuamente, para garantizar el alcance de los objetivos de manera efectiva y eficiente, lo cual tendrá como consecuencia un incremento en los efectos esperados por la empresa.

CUARTA: Poner en práctica en la empresa, tanto en la parte operativa como estratégica una correcta retroalimentación administrativa, desarrollándose en base a las oportunidades, proactividad y

peculiaridad, ya que son sumamente importantes para el éxito de la empresa. Proporcionar retroalimentación constructiva y específica ayudara a los empleados a mejorar su desempeño y fomentar un ambiente de trabajo positivo. El cual tendrá como fin incrementar los beneficios económicos en la empresa proveedora de tapices.

REFERENCIAS:

- Alarcón, M. (2019). *La motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito "EPMTTP"* [Tesis de titulación, Universidad Central Del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18649>
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). *ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009*. Revista de Ciencias Sociales (Cr), IV (142), 45-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Araujo, L. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transporte- Región Junín-período 2018* [Tesis de grado bachiller, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado, Lima - Perú]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1846665>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilanez, C., Torres, L. (2020), *Administración de empresas-Elementos básico*. Editorial Pons Publishing House. https://www.researchgate.net/publication/343761748_Administracion_de_empresas_Elementos_basicos
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. *Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

- Baltasar, G (2012). *Teorías sobre la motivación*. Fundación Factor Humá. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/9624/teorias_sobre_la_motivacio_cast.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, M. y Villalpando, P. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Dykinson (5ª ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/27298565_El_Proyecto_de_la_Investigacion_Introduccion_a_la_Metodologia_Cientifica
- Carmen Panta, K. R., & Masias Castillo, R. E. (2017). *Factores relevantes en las teorías de la administración*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3239/AE_301.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda Naranjo, Luis Alberto, & Palacios Neri, Javier. (2014). *Nanotecnología: fuente de nuevos paradigmas*. *Mundo nano. Revista interdisciplinaria en nanociencias y nanotecnología*, 7(12), 49-65. Epub 21 de junio de 2021. Recuperado en 27 de mayo de 2023 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244856912014000100049&lng=es&tlng=es.
- Corma, F. (2018). *Management para después de la crisis*, España. Editorial Diaz Santos <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490520840.pdf>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*, Bogotá Colombia. Ecoe Ediciones, 2016 (4ª ed.). Ecoe Ediciones. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/metodologia_de_la_investigacion_propuesta_anteproyecto_y_proyecto.pdf
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Monroy, A., Sáenz, G. (2012), Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte, 2012, Buenos Aires, Argentina, Año 16, N° 164. <https://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>
- Olaz, A, (2021). *Lidera proyectos de trabajo: Una visión en clave competencial*. Editorial: Esic. <https://www.esic.edu/editorial/lidera-proyectos-de-trabajo>
- Oviedo, M. (2020). La motivación en la creación y compartición de conocimiento en las comunidades de práctica de las organizaciones públicas, Quito, Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/7415>
- Padovan, I. (2020), *TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN. APLICACIÓN PRÁCTICA, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Sanchez, A. (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los docentes de la I. E. Manuel Gonzales Prada de Naranjos – San Martín, 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín. Fondo Editorial]. <http://hdl.handle.net/11458/3474>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Editorial: Alienta Editorial. Barcelona, España. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUEÑO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Valdivieso, M. (2022). Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa publica de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa [Tesis de Licenciatura, Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado, Lima - Perú]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3105470>

Veliz, F. (2020). *FACTORES INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS DE LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE SALUD "COSSMIL" DE LA CIUDAD DE LA PAZ, 2020*. [Tesis para optar al Grado de Master, La Paz, Bolivia]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación hacia el Trabajo	En cuanto a la primera variable, motivación es también una reacción personal e intransferible. De hecho, dos personas en el marco de un mismo proyecto de trabajo y bajo el mismo grado de motivación. En otras palabras, no todo el mundo reacciona emocionalmente	La motivación es el empuje que tiene la persona para satisfacer sus necesidades por lo que se establece una estructura de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. (Turienzo, 2016).	Necesidades fisiológicas	Salud	Ordinal. Tipo Likert de 5 opciones: 5=siempre 4=casi siempre 3= A veces 2=Casi nunca 1= Nunca
				Descanso	
			Necesidades de seguridad	Empleo	
				Seguridad física	
			Necesidades sociales	Afectividad laboral	
				Aceptación social	
			Necesidad de autoestima	Respeto	
				Confianza	
Necesidad de autorrealización	Desarrollo potencial				
	Liderazgo				
Resultados Administrativos	los resultados administrativos en las organizaciones se administran de acuerdo con el nivel de los planes. Se catalogan en planes estratégicos que son diseñados por la alta gerencia donde se definen las metas generales de la organización. Los planes operativos	Los resultados administrativos dentro de la organización son catalogados en un plan estratégicos como: establecer estándares, control y retroalimentación. (Arguello, Llumiguano, Gavilánez y Torres, 2020).	Establecimiento de estándares	Calidad	Ordinal. Tipo Likert de 5 opciones: 5=siempre 4=casi siempre 3= A veces 2=Casi nunca 1= Nunca
				Visual	
				Tiempo	
			Control administrativo	Rapidez	
				Precisión	
				Eficiencia	
			Retroalimentación administrativa	Oportuna	
				Proactivo	
				Específico	
				Recurrente	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Estimado señor/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Estoy conforme y doy mi consentimiento informado para este estudio (anexo 1)

Sí

No

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

- 1= Totalmente en desacuerdo.
- 2= En desacuerdo.
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

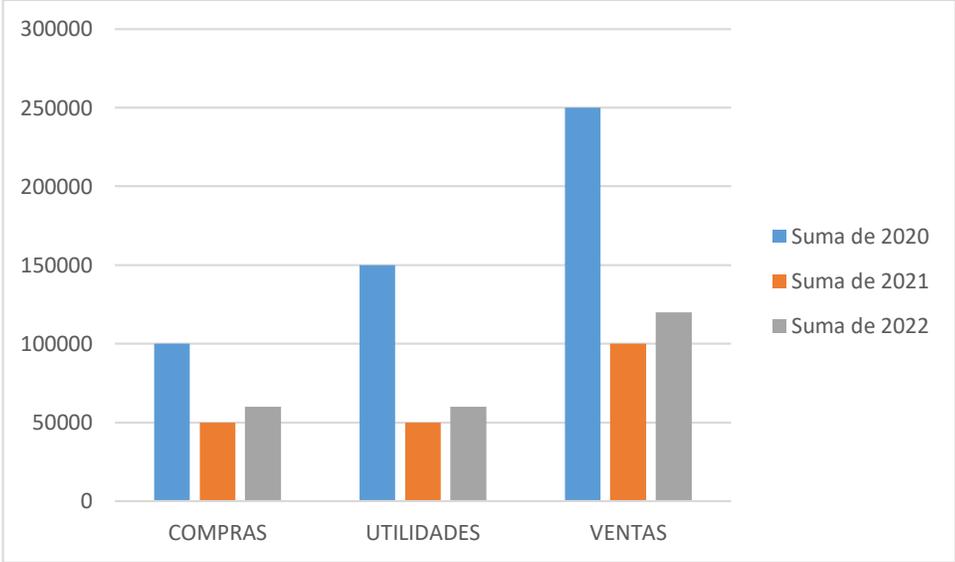
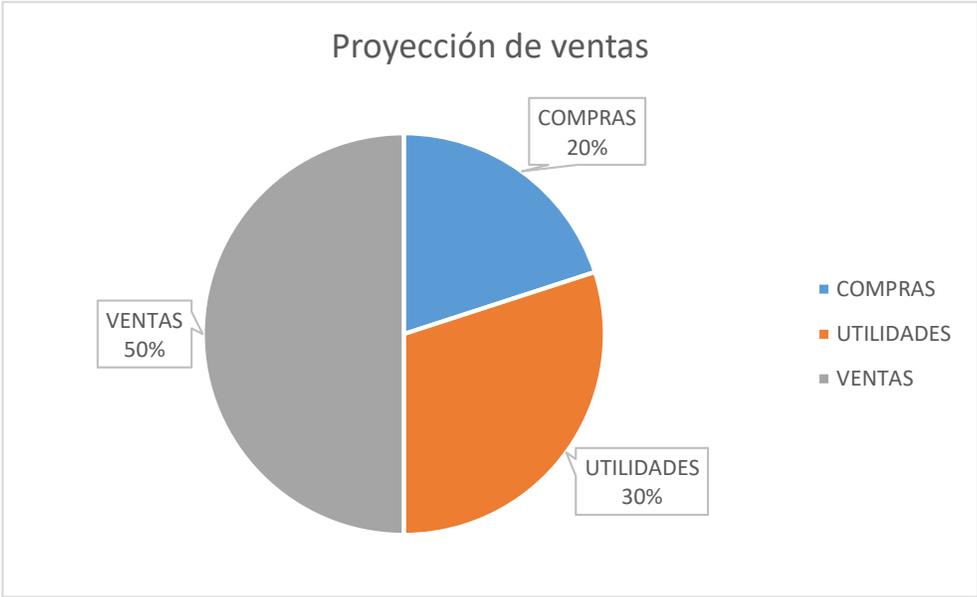
Motivación hacia el Trabajo	1	2	3	4	5
(VI) Variable Independiente:					
(D1) Dimensión 1: Necesidades fisiológicas					
1.- Considera que la empresa se preocupa por la salud y el bienestar de sus trabajadores					
2.- Considera que el descanso laboral es primordial para que los trabajadores cumplan adecuadamente sus funciones					
(D2) Dimensión 2: Necesidades de seguridad					
3.- Se siente cómodo y seguro en su puesto de trabajo					
4.- La empresa cuenta con los recursos necesarios para proteger físicamente a su personal					
(D3) Dimensión 3: Necesidades sociales					
5.- Existe compañerismo y ayuda mutua entre todos los trabajadores					
6.- Considera que en la empresa existe conexiones sociales entre trabajadores					
(D4) Dimensión 4: Necesidad de autoestima					
7.- En la empresa el respeto entre compañeros es la base principal para trabajar en equipo					
8.- Cree usted que la empresa confía en las capacidades de sus trabajadores					
(D5) Dimensión 5: Necesidad de autorrealización					
9.- La empresa ayuda a desarrollar las habilidades de sus trabajadores para que sean más competentes en sus respectivas áreas					
10.- Existe liderazgo en el área donde desarrolla sus funciones					
Resultados Administrativos					
(D1) Dimensión 1: Establecimiento de Estándares					
11.- Cree que la calidad de los productos cumple con los altos estándares.					

12.- Considera que emplear estándares visuales ayudara a la empresa a realizar adecuadas tareas.					
13.- El tiempo es importante para la productividad y el rendimiento.					
(D2) Dimensión 2: Control					
14.- Considera que en la empresa es importante tener una adecuada velocidad para lograr la productividad.					
15.- Cree que en la empresa existe una comunicación más precisa y fluida.					
16.- Los trabajadores eficientes logran alcanzar objetivos.					
(D3) Dimensión 3: Retroalimentación					
17.- Un trabajador oportuno es más competitivo					
18.- Un trabajador dinámico puede realizar mejor sus funciones.					
19.- Cree que un trabajador específico y capacitado puede tener mejores resultados.					
20.- La empresa es recurrente en brindar diversas informaciones.					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>General</p> <p>¿Existe Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en los Resultados Administrativos en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Existe Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en los establecimientos de estándares Administrativos en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022?</p> <p>b. ¿Existe Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en el control Administrativo en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022?</p> <p>c. ¿Existe Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en la Retroalimentación Administrativa en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en los Resultados Administrativos en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar la Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en los Establecimientos de estándares Administrativos en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p> <p>b. Determinar la Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en el Control Administrativo en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p> <p>c. Determinar la Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en la Retroalimentación Administrativa en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe Influencia significativa de la Motivación hacia el Trabajo en los Resultados Administrativos en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe Influencia significativa de la Motivación hacia el Trabajo en los establecimientos de estándares Administrativos en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p> <p>b. Existe Influencia significativa de la Motivación hacia el Trabajo en el control Administrativo en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p> <p>c. Existe Influencia significativa de la Motivación hacia el Trabajo en la Retroalimentación Administrativa en una Proveedoradora de Tapices, Santa Anita, 2022.</p>	<p>Variable X = Variable Independiente: Motivación hacia el trabajo.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Necesidades fisiológicas X_1</p> <p>Necesidades de seguridad X_2</p> <p>Necesidades sociales X_3</p> <p>Necesidad de autoestima X_4</p> <p>Necesidad de autorrealización X_5</p> <p>Variable Y = Variable Dependiente: Resultados administrativos.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Establecimiento de estándares Y_1</p> <p>Control administrativo Y_2</p> <p>Retroalimentación administrativa Y_3</p>	<p>Enfoque de Investigación Cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación Aplicado.</p> <p>Nivel de la Investigación Explicativo y descriptivo.</p> <p>Diseño de la Investigación: No Experimental.</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población finita, muestra de 80 trabajadores, muestreo no probabilístico.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>

Anexo 4. Proyección de ventas



Anexo 5. Resultados de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach General y por variable.

Alfa de Cronbach general:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.946	20

Alfa de Cronbach por variable:

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
(V1) Variable independiente: Motivación hacia el Trabajo	.897	10
(V2) Variable dependiente: Resultados administrativos	.887	10

Anexo 6. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de dos mitades de Guttman.

		Valor	.897
	Parte 1	N de elementos	10
Alfa de Cronbach		Valor	.887
	Parte 2	N de elementos	10
	N total de elementos		20
Correlación entre formas			.941
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.970
	Longitud desigual		.970
Dos mitades de Guttman			.970

Anexo 7. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.- Considera que la empresa se preocupa por la salud y el bienestar de sus trabajadores	82.6000	71.583	.751	.942
2.- Considera que el descanso laboral es primordial para que los trabajadores cumplan adecuadamente sus funciones	82.4800	76.260	.580	.944
3.- Se siente cómodo y seguro en su puesto de trabajo	82.6000	73.167	.822	.940
4.- La empresa cuenta con los recursos necesarios para proteger físicamente a su personal	82.6000	72.583	.794	.941
5.- Existe compañerismo y ayuda mutua entre todos los trabajadores	82.6800	74.477	.726	.942
6.- Considera que en la empresa existe conexiones sociales entre trabajadores	82.6400	77.740	.398	.947
7.- En la empresa el respeto entre compañeros es la base principal para trabajar en quipo	82.5200	76.927	.603	.944
8.- Cree usted que la empresa confía en las capacidades de sus trabajadores	82.5600	75.673	.650	.943
9.- La empresa ayuda a desarrollar las habilidades de sus trabajadores para que sean más competentes en sus respectivas áreas	82.7600	74.440	.690	.942
10.- Existe liderazgo en el área donde desarrolla sus funciones	82.6400	74.407	.715	.942
11.- Cree que la calidad de los productos cumple con los altos estándares.	82.5600	76.173	.701	.943
12.- Considera que emplear estándares visuales ayudara a la empresa a realizar adecuadas tares.	82.5600	74.590	.764	.942
13.- El tiempo es importante para la productividad y el rendimiento.	82.6000	77.417	.420	.947
14.- Considera que en la empresa es importante tener una adecuada velocidad para lograr la productividad.	82.5600	70.340	.842	.940
15.- Cree que en la empresa existe una comunicación más precisa y fluida.	82.7200	72.793	.747	.941
16.- Los trabajadores eficientes logran alcanzar objetivos.	82.6000	72.167	.762	.941
17.- Un trabajador oportuno es más competitivo	82.6400	75.073	.651	.943
18.- Un trabajador dinámico puede realizar mejor sus funciones.	82.6800	74.393	.734	.942
19.- Cree que un trabajador específico y capacitado puede tener mejores resultados.	82.6400	79.073	.276	.949
20.- La empresa es recurrente en brindar diversas informaciones.	82.6000	74.833	.662	.943

Anexo 8. Cálculo de la muestra

FORMULA DE CALCULO

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

Donde:

- Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p
Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o nó el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
N = Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
e = Error de estimación máximo aceptado
n = Tamaño de la muestra

INGRESO DE DATOS

Z =	1.96
p =	50%
q =	50%
N =	80
e =	5%

95%	1.96
90%	1.65
91%	1.7
92%	1.76
93%	1.81
94%	1.89

TAMAÑO DE MUESTRA

n =	66.35
-----	-------

Anexo 9. Base de datos

Motivación hacia el Trabajo										Resultados Administrativos										
	D1		D2		D3		D4		D5		D6			D7			D8			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	2	5	5	5	5	5
2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4
3	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	2	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	2	5
6	5	4	4	4	2	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	2
7	2	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	5	2
8	3	4	2	4	5	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	2	3
9	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3
10	4	5	2	2	4	1	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3
11	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	2	3
12	2	5	4	5	2	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3
13	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3
14	3	5	2	5	5	4	4	2	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	2	3
15	2	2	3	3	3	2	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	3
16	3	5	4	5	5	1	2	4	3	2	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5
17	3	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5
18	4	5	4	5	5	5	4	3	5	1	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4
19	5	5	5	5	4	5	3	2	5	1	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5
20	5	4	2	3	5	3	5	1	5	1	3	5	1	5	4	4	5	4	2	5
21	4	3	5	2	3	1	2	2	2	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3
22	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3
23	2	4	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	5
24	1	1	2	3	3	1	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5	2	4
25	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5
26	5	4	5	3	5	5	4	2	2	3	5	4	2	2	5	5	5	4	5	4
27	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5
28	2	4	3	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	2
29	1	2	5	5	3	3	5	2	5	5	3	5	2	5	5	5	1	4	5	2

30	5	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	5	5	3	5	5	5	4	2	3
31	4	5	2	3	5	3	5	4	2	5	3	5	4	2	5	3	4	5	2	3
32	3	5	2	2	5	4	4	5	1	5	4	4	5	1	5	5	3	5	2	3
33	5	4	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	3
34	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3
35	2	4	5	5	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	5	3	2	4	5	3
36	5	5	2	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	5	5	2	3
37	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3
38	5	5	4	1	3	5	5	2	2	4	5	5	2	2	4	4	5	5	4	5
39	2	4	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5
40	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4
41	2	2	4	3	4	5	4	5	2	3	5	4	5	2	3	4	2	2	4	5
42	1	2	5	2	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	1	2	5	5
43	4	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	2	3
44	3	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3
45	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	2	4	5	5	3	3	4	3
46	3	3	5	3	4	5	5	2	3	4	5	5	2	3	4	5	3	3	5	2
47	3	3	5	5	5	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	5	3	3	5	3
48	3	3	4	4	3	3	5	2	3	2	3	5	2	3	2	5	3	3	4	2
49	3	3	4	5	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	2
50	3	3	4	3	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3
51	3	5	5	3	5	5	5	2	3	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	2
52	3	5	5	3	4	4	4	5	2	3	4	4	5	2	3	5	3	5	5	5
53	3	4	5	4	3	3	5	4	1	2	3	5	4	1	2	5	3	4	5	5
54	4	5	5	5	2	2	5	5	5	1	2	5	5	5	1	4	4	5	5	4
55	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
56	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4
57	5	3	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5
58	5	3	5	2	3	3	3	5	5	2	3	3	5	5	2	4	5	3	5	2
59	4	2	4	3	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	4	4	2	4	2
60	5	3	4	4	3	1	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	3	4	3
61	4	2	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	3
62	4	2	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	4	2	4	3

63	4	3	5	5	3	3	5	4	2	5	3	5	4	2	5	5	4	3	5	3
64	4	2	4	5	3	2	4	5	3	4	2	4	5	3	4	5	4	2	4	3
65	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3
66	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3
67	5	2	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	2	4	3
68	5	5	4	5	5	3	5	5	2	3	3	5	5	2	3	5	5	5	4	5
69	5	2	4	5	5	5	5	3	1	4	5	5	3	1	4	5	5	2	4	5
70	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4
71	5	2	4	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	2	4	5
72	4	3	4	5	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	5
73	4	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3
74	4	3	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	3	4	3	5	3
75	4	3	5	4	4	3	5	4	2	3	3	5	4	2	3	3	4	3	5	3
76	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5	5	2
77	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3
78	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2
79	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	2
80	3	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	3

Anexo 10. Formato para la obtención del consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Título de la investigación: Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022

Investigador principal: Montoro Chinchay, Yelitsa Del Rosario

Asesor: Dr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022**, cuyo propósito es **Determinar Influencia de la Motivación hacia el Trabajo en los Resultados Administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

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 [número] 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 **Víctor Hugo Fernández Bedoya** al correo electrónico **vhfernandezb@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité del Comité de Ética de la Escuela de Administración **etica-administracion@ucv.edu.pe**

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].

Anexo 11. Autorización del jefe

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

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Tapiz Peru SAC	RUC: 20602303884
Nombre del Titular o Representante legal: Luigi Quevedo	
Nombres y Apellidos: Luigi Quevedo	DNI: 890741

Consentimiento:

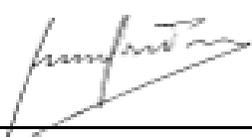
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal 1º del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [] no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Motivación hacia el trabajo y su influencia en los resultados administrativos en una proveedora de tapices, Santa Anita, 2022.

Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos: Yelitsa Montoya Chinchay	DNI: 76557689

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.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal 1º Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el 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 12. Ficha de validación de expertos.

Mgtr. Jan Kei Molina Guillen

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Motivación hacia el trabajo

Título de la investigación: Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Provedora de Tapices, Santa Anita, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Montoro Chinchay, Yelisa Del Rosario										
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Jan Kei Molina Guillen										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				
						Pertinencia	Relevancia	Claridad	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
						SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Motivación hacia el Trabajo	Necesidades fisiológicas	Salud	La empresa se preocupa por la salud y el bienestar de sus trabajadores		5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Descanso	El descanso laboral es primordial para que los trabajadores cumplan adecuadamente sus funciones			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Necesidades de seguridad	Empleo	Se siente cómodo y seguro en su puesto de trabajo			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Seguridad física	La empresa cuenta con los recursos necesarios para proteger físicamente a su personal			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Necesidades sociales	Alegría laboral	Existe compañerismo y ayuda mutua entre todos los trabajadores			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Aceptación social	En la empresa existe conexiones sociales entre trabajadores			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Respeto	En la empresa el respeto entre compañeros es la base principal para trabajar en equipo			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Necesidad de autorrealización	Confianza	La empresa confía en las capacidades de sus trabajadores			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Desarrollo potencial	La empresa ayuda a desarrollar las habilidades de sus trabajadores para que sean más competentes en sus respectivas áreas			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Liderazgo	Existe liderazgo en el área donde desarrolla sus funciones			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Jan Kei Molina Guillen

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 07 de noviembre del 2022

DNI: 45099368

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
<u>Pertinencia:</u> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
<u>Relevancia:</u> El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
<u>Claridad:</u> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
<u>Pertinencia:</u> El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
<u>Relevancia:</u> El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
<u>Claridad:</u> Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Mgtr. Jan Kei Molina Guillen
Especialidad: Gestión de Organizaciones

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Resultados Administrativos

Título de la investigación: Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Provedora de Tapices, Santa Anita, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Montoro Chinchay, Yelisa Del Rosario										
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Jan Kei Molina Guillen										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				
						Pertinencia	Relevancia	Claridad	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
						SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Resultados Administrativos	Establecimiento de Estándares	Calidad	Cree que la calidad de los productos cumple con los altos estándares.		5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Visual	Considera que emplear estándares visuales ayudara a la empresa realizar adecuadas tareas.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Tiempo	El tiempo es importante para la productividad y el rendimiento.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Control	Rapidez	Considera que en la empresa es importante tener una adecuada velocidad para lograr la productividad.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Precisión	Cree que en la empresa existe una comunicación más precisa y fluida			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Retiroalimentación	Eficiencia	Los trabajadores eficientes logran alcanzar objetivos.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Oportunidad	Un trabajador oportuno es más confiable.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Proactivo	Un trabajador dinámico puede realizar mejor sus funciones.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Específico	Cree que un trabajador específico y capacitado puede tener mejores resultados.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Secuencia	La empresa es recurrente en brindar diversas informaciones.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Jan Kei Molina Guillen

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 07 de noviembre del 2022

DNI: 45099368

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
<u>Pertinencia:</u> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
<u>Relevancia:</u> El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
<u>Claridad:</u> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
<u>Pertinencia:</u> El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
<u>Relevancia:</u> El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
<u>Claridad:</u> Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Mgtr. Jan Kei Molina Guillen
Especialidad: Gestión de Organizaciones

Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Motivación hacia el trabajo

Título de la investigación: Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Montoro Chinchay, Yelitza Del Rosario										
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
			ITEM	ITEM		Pertinencia	Relevancia	Claridad		
						SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Motivación hacia el Trabajo	Necesidades fisiológicas	Salud	Considera que la empresa se preocupa por la salud y el bienestar de sus trabajadores		Likert ordinal:	✓	✓	✓	✓	
		Descanso	Considera que el descanso laboral es primordial para que los trabajadores cumplan adecuadamente sus funciones			✓	✓	✓	✓	
	Necesidades de seguridad	Empleo	Se siente cómodo y seguro en su puesto de trabajo		5 = Totalmente de acuerdo	✓	✓	✓	✓	
		Seguridad física	La empresa cuenta con los recursos necesarios para proteger físicamente a su personal		4 = De acuerdo	✓	✓	✓	✓	
	Necesidades sociales	Afectividad laboral	Existe compañerismo y ayuda mutua entre todos los trabajadores		3 = Indiferente	✓	✓	✓	✓	
		Acoplación social	Considera que en la empresa existe conexiones sociales entre trabajadores		2 = En desacuerdo	✓	✓	✓	✓	
	Necesidad de subestima	Respeto	En la empresa se respeta entre compañeros en la base principal para trabajar en grupo		1 = Totalmente en desacuerdo	✓	✓	✓	✓	
		Confianza	Cree usted que la empresa confía en las capacidades de sus trabajadores			✓	✓	✓	✓	
	Necesidad de autorrealización	Desarrollo potencial	La empresa ayuda a desarrollar las habilidades de sus trabajadores para que sean más competentes en sus respectivas áreas			✓	✓	✓	✓	
		Liderazgo	Existe liderazgo en el área donde desarrolla sus funciones			✓	✓	✓	✓	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El instrumento tiene suficiencia.**
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()** **No aplicable ()**
 Apellidos y nombres del juez validador: **Cárdenas Saavedra Abraham** **DNI: 07424958**
 Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**
 Fecha: **27 de octubre del 2022**

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE			NO CUMPLE		
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.			Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.		
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.			Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.		
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.			Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.		

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham
 Especialidad: **Gestión de Organizaciones**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Resultados Administrativos

Título de la investigación: Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Montoro Chinchay, Yelitza Del Rosario										
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
			ITEM	ITEM		Pertinencia	Relevancia	Claridad		
						SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Resultados Administrativos	Establecimiento de Estándares	Calidad	Cree que la calidad de los productos cumple con los altos estándares.		Likert ordinal:	✓	✓	✓	✓	
		Visual	Considera que cumplir estándares visuales ayudara a la empresa realizar adecuadas tareas.			✓	✓	✓	✓	
	Control	Tiempo	El tiempo es importante para la productividad y el rendimiento.		5 = Totalmente de acuerdo	✓	✓	✓	✓	
		Rapidez	Considera que en la empresa es importante tener una adecuada velocidad para lograr la productividad.		4 = De acuerdo	✓	✓	✓	✓	
	Reentrenamiento	Precisión	Cree que en la empresa existe una comunicación más precisa y fluida.		3 = Indiferente	✓	✓	✓	✓	
		Eficiencia	Los trabajadores eficientes logran alcanzar objetivos.		2 = En desacuerdo	✓	✓	✓	✓	
		Oportuna	Un trabajador oportuno es más competitivo.		1 = Totalmente en desacuerdo	✓	✓	✓	✓	
		Proactivo	Un trabajador dinámico puede realizar mejor sus funciones.			✓	✓	✓	✓	
		Específico	Cree que un trabajador específico y capacitado puede tener mejores resultados.			✓	✓	✓	✓	
		Recurrente	La empresa es recurrente en brindar diversas informaciones.			✓	✓	✓	✓	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El instrumento tiene suficiencia.**
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()** **No aplicable ()**
 Apellidos y nombres del juez validador: **Cárdenas Saavedra Abraham** **DNI: 07424958**
 Especialidad del validador: **Gestión de Organizaciones**
 Fecha: **27 de octubre del 2022**

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE			NO CUMPLE		
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.			Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.		
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.			Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.		
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.			Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.		

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham
 Especialidad: **Gestión de Organizaciones**

Dr. Dr. Aliaga Correa David Fernando

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Resultados Administrativos

Título de la investigación: Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Montoro Chinchay, Yelissa Del Rosario										
Apellidos y nombres del experto: Dr. Aliaga Correa David Fernando										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
					Pertinencia	Relevancia	Claridad			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Resultados Administrativos	Establecimiento de Estándares	Calidad	Cree que la calidad de los productos cumple con los altos estándares.	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	X	X	X	X		
		Visual	Considera que emplear estándares visuales ayudara a la empresa realizar adecuadas tareas.		X	X	X	X		
		Tiempo	El tiempo es importante para la productividad y el rendimiento.		X	X	X	X		
	Control	Rapidez	Considera que en la empresa es importante tener una adecuada velocidad para lograr la productividad.		X	X	X	X		
		Precisión	Cree que en la empresa existe una comunicación más precisa y fluida.		X	X	X	X		
		Eficiencia	Los trabajadores eficientes logran alcanzar objetivos.		X	X	X	X		
	Retroalimentación	Oportuna	Un trabajador oportuno es más competitivo.		X	X	X	X		
		Proactivo	Un trabajador dinámico puede realizar mejor sus funciones.		X	X	X	X		
		Específico	Cree que un trabajador específico y capacitado puede tener mejores resultados.		X	X	X	X		
		Recurrente	La empresa es recurrente en brindar diversas informaciones.		X	X	X	X		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El instrumento tiene suficiencia.**
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aliaga Correa David Fernando DNI: 27168879
 Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones
 Fecha: 08 de noviembre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE	NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.	Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


 Dr. Aliaga Correa David Fernando
 Especialidad: Dr. en Administración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Motivación hacia el trabajo

Título de la investigación: Motivación hacia el Trabajo y su Influencia en los Resultados Administrativos en una Proveedora de Tapices, Santa Anita, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Montoro Chinchay, Yelissa Del Rosario										
Apellidos y nombres del experto: Dr. Aliaga Correa David Fernando										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
					Pertinencia	Relevancia	Claridad			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Motivación hacia el Trabajo	Necesidades fisiológicas	Salud	Considera que la empresa se preocupa por la salud y el bienestar de sus trabajadores	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	X	X	X	X		
		Descanso	Considera que el descanso laboral es primordial para que los trabajadores cumplan adecuadamente sus funciones		X	X	X	X		
	Necesidades de seguridad	Emprego	Se siente cómodo y seguro en su punto de trabajo		X	X	X	X		
		Seguridad física	La empresa cuenta con los recursos necesarios para proteger físicamente a su personal		X	X	X	X		
	Necesidades sociales	Afectividad laboral	Existe compañerismo y ayuda mutua entre todos los trabajadores		X	X	X	X		
		Aceptación social	Considera que en la empresa existe conexiones sociales entre trabajadores		X	X	X	X		
	Necesidad de autoestima	Respeto	En la empresa el respeto entre compañeros es la base principal para trabajar en equipo		X	X	X	X		
		Confianza	Cree usted que la empresa confía en las capacidades de sus trabajadores		X	X	X	X		
	Necesidad de autorrealización	Desarrollo potencial	La empresa ayuda a desarrollar las habilidades de sus trabajadores para que sean más competentes en sus respectivos áreas		X	X	X	X		
		Liderazgo	Existe liderazgo en el área donde desarrolla sus funciones		X	X	X	X		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **El instrumento tiene suficiencia.**
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aliaga Correa David Fernando DNI: 27168879
 Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones
 Fecha: 08 de noviembre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE	NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.	Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


 Dr. Aliaga Correa David Fernando
 Especialidad: Dr. en Administración

Anexo 13. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.

Experto	Opinión de aplicabilidad
Dr. Cárdenas Saavedra Abraham	Es aplicable
Dr. Aliaga Correa David Fernando	Es aplicable
Mgtr. Molina Guillen Jan Kei	Es aplicable