



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA**

Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa  
Inmobiliaria de Ica, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Paredes Ibarra, Carlos Adolfo Agustin ([orcid.org/0000-0002-0605-4435](https://orcid.org/0000-0002-0605-4435))

**ASESORES:**

Dra. Méndez Ilizarbe, Gliria Susana ([orcid.org/0000-0001-9919-2003](https://orcid.org/0000-0001-9919-2003))  
Mg. Chavez Mayta, Robert Willie ([orcid.org/0000-0002-6397-0325](https://orcid.org/0000-0002-6397-0325))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A mis padres Carlos y Patricia quienes con su empuje me han permitido el día de hoy culminar un sueño; a mi tía Marilú por ser un ejemplo a seguir, siendo un ángel que partió muy pronto, antes de verme triunfar.

A mi esposa Rubi y mi hijo Stephano por su comprensión y apoyo incondicional durante todo este proceso y hacerme entender que la tarea más grande se puede lograr a pesar de las adversidades.

### **Agradecimiento**

Gracias por brindarme la suerte de permitir formarme en la Universidad Cesar Vallejo con todos los docentes que fueron participes en este proceso, que sin su guía y apoyo nada de esto sería posible.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Pag.

<b>CÁRATULA</b>	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>27</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>37</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pag
<b>Tabla 1.</b> <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	24
<b>Tabla 2.</b> <i>Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa</i>	27
<b>Tabla 3.</b> <i>Resultados descriptivos de la dimensión planificación de las actividades</i>	27
<b>Tabla 4.</b> <i>Resultados descriptivos de la dimensión organización de los recursos</i>	28
<b>Tabla 5.</b> <i>Resultados descriptivos de la dimensión dirección empresarial</i>	28
<b>Tabla 6.</b> <i>Resultados descriptivos de la dimensión control de desempeño</i>	29
<b>Tabla 7.</b> <i>Resultados descriptivos de la variable motivación del personal</i>	29
<b>Tabla 8.</b> <i>Resultados descriptivos de la dimensión motivación intrínseca</i>	30
<b>Tabla 9.</b> <i>Resultados descriptivos de la dimensión motivación extrínseca</i>	30
<b>Tabla 10.</b> <i>Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables de estudio</i>	31
<b>Tabla 11.</b> <i>Nivel de correlación entre las variables gestión administrativa y motivación del personal</i>	32
<b>Tabla 12.</b> <i>Nivel de correlación entre la dimensión planificación de actividades y la variable motivación del personal</i>	33
<b>Tabla 13.</b> <i>Nivel de correlación entre la dimensión organización de los recursos y la variable motivación del personal</i>	34
<b>Tabla 14.</b> <i>Nivel de correlación entre la dimensión dirección empresarial y la variable motivación del personal</i>	35
<b>Tabla 15.</b> <i>Nivel de correlación entre la dimensión control de desempeño y la variable motivación del personal</i>	36
<b>Tabla 16.</b> <i>Validez del instrumento de gestión administrativa</i>	58
<b>Tabla 17.</b> <i>Validez del instrumento de motivación laboral</i>	58

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022. Para tal fin, se ha planteado un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental transversal descriptivo correlacional y nivel correlacional, donde se ha empleado la encuesta como instrumento de recolección de datos, aplicándose un cuestionario a una muestra de 45 colaboradores. Los resultados obtenidos reflejan que el 84.4% de los consultados evaluó la gestión administrativa como deficiente y el 73.3% consideró que la motivación del personal se ubicó en el nivel bajo; además, se comprobó que la motivación se relacionó con las dimensiones planificación de actividades ( $\rho = 0.375$ ,  $p\text{-valor} = 0.011$ ), la organización de los recursos ( $\rho = 0.392$ ,  $p\text{-valor} = 0.011$ ), la dirección empresarial ( $\rho = 0.313$ ,  $p\text{-valor} = 0.036$ ) y el control de desempeño ( $\rho = 0.344$ ,  $p\text{-valor} = 0.021$ ). Se concluyó que la gestión administrativa se relacionó directa y significativamente con la motivación del personal ( $\rho = 0.497$ ,  $p\text{-valor} = 0.001$ ).

**Palabras clave:** Gestión administrativa, motivación, compromiso, organización de recursos

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and staff motivation in a real estate company in Ica, 2022. For this purpose, a study with a quantitative approach, applied type, cross-sectional descriptive correlational non-experimental design has been proposed. and correlational level, where the survey has been used as a data collection instrument, applying a questionnaire to a sample of 45 collaborators. The results obtained reflect that 84.4% of those consulted evaluated the administrative management as deficient and 73.3% excluded that the motivation of the personnel was located at a low level; In addition, it was found that motivation was related to the dimensions of activity planning ( $\rho = 0.375$ ,  $p\text{-value} = 0.011$ ), organization of resources ( $\rho = 0.392$ ,  $p\text{-value} = 0.011$ ), business management ( $\rho = 0.313$ ,  $p\text{-value} = 0.036$ ) and performance control ( $\rho = 0.344$ ,  $p\text{-value} = 0.021$ ). It was concluded that administrative management was directly and significantly related to staff motivation ( $\rho = 0.497$ ,  $p\text{-value} = 0.001$ ).

**Keywords:** administrative management, motivation, commitment, organization of resources

## I. INTRODUCCIÓN

**A nivel internacional**, como lo señala el Banco Mundial (2019), existe una tendencia marcada en la mejora de la gestión administrativa empresarial, gracias a distintas políticas que vienen implementando distintos gobiernos, como lo reducción de regulaciones comerciales, simplificación de trámites, modernidad en el registro de empresas, reducción de barreras para obtener créditos, entre otras. De esta manera, se observa que Nueva Zelanda, Singapur y Hong Kong lideran las facilidades para la administración de negocios en el mundo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que con la pandemia del COVID19, la gestión administrativa en América Latina requiere de mejoras en aspectos como planificación y mitigación de riesgos (75%), pero también en retención del personal con 67% de necesidades de mejora (OCDE, 2021).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que con la pandemia del COVID19, la región, donde se aprecia una falta de visión estratégica y no existe una dirección empresarial encaminada hacia la satisfacción de los requerimientos de los consumidores (CEPAL, 2020). Estas debilidades, como también lo indica el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) , se suelen reflejar en problemas para retener empleados, visto que la mayoría se siente desmotivado, lo cual es un reflejo de su baja productividad (BID. 2021).

A nivel nacional, como lo destaca el Banco Mundial (2020), se aprecia que Lima se ubica entre las mejores doce ciudades para realizar negocios, visto que ha mejorado la eficiencia de las empresas en materia de gestión administrativa; sin embargo, siguen presentes ciertas barreras como un mejor liderazgo y una adecuada disposición y organización de los recursos, entre ellos, el talento humano. Esto se ha visto que logra desmotivar a los empleados, lo que incrementa la intención de rotación y, en consecuencia, genera una insatisfacción por su trabajo que lo hace abandonarlo.

Por consiguiente, **este estudio es necesario para el profesional en administración de negocios**, ya que se debe lograr que las empresas lleven a cabo una gestión adecuada que permita captar y atraer a los empleados, de tal forma que minimice las intenciones de rotación, en procura de la consecución de los objetivos empresariales, que se traduzca en una mejor prestación de servicio o la producción de bienes de mayor calidad. De esta manera, este estudio es **necesario en el contexto social**, para la elevar la satisfacción de los ciudadanos; así como, su bienestar.

En el **contexto local**, se tiene se observa que en la empresa se lleva cabo una gestión deficiente en el planeamiento de las actividades, ejecución de los procedimientos, prácticas inapropiadas en el empleo de todo recurso. Por ello, el nivel de motivación en esa empresa ha descendido, manifestándose en una alta tasa de rotación del 25% en un año.

Por lo cual se propone la siguiente investigación, enfocada en el problema general: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022? Derivándose las siguientes interrogantes específicas:.- ¿Existe relación entre la planificación de las actividades y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?, .- ¿Existe relación entre la organización de los recursos y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?, .- ¿Existe relación entre la dirección empresarial y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?, .- ¿Existe relación entre el control del desempeño y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?

El proceso investigativo se **justifica desde lo teórico**, puesto que se debe seguir profundizando acerca de los aspectos inherentes a la gestión administrativa, que afectan permanentemente el nivel de motivación de los copartícipes que hacen parte de una empresa inmobiliaria de Ica. Así, se podrán obtener posibles relaciones entre los aspectos propios del proceso administrativos y aspectos específicos para observar como permiten mejorar el desempeño de la empresa con la motivación laboral.

Desde una **perspectiva práctica**, la investigación se justifica en el sentido de se podrá valorar todo el proceso administrativo de la empresa, a efecto de identificar los elementos que perjudican la motivación de los colaboradores, en especial aquellos aspectos que están referidos al liderazgo ejercido por los gerentes, planificación de tareas, actividades de supervisión, gestión de remuneraciones, capacitaciones, y prestaciones con el propósito de acrecentar el nivel motivacional de los empleados.

Desde un **enfoque metodológico**, la investigación se justifica al proceder a diseñar una herramienta de recopilación de datos que estará sometida a la validez y confiabilidad necesaria para su aplicación y ser implementada en futuras investigaciones. **Desde lo social se justifica**, dada la obligación de elevar la calidad del servicio de la empresa hacia sus clientes, con lo cual se incrementa su satisfacción y bienestar y de igual modo, se requiere que los colaboradores de la empresa logren la satisfacción laboral en mejores niveles.

De este modo, el objetivo general de la investigación consiste en determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022; en tanto que los objetivos específicos que se derivan son Determinar la relación existente entre la planificación de las actividades y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, , determinar la relación existente entre la organización de los recursos y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, determinar la relación existente entre la dirección empresarial y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, determinar la relación existente entre el control del desempeño y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

La hipótesis general del estudio se expresa como la gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022. Derivándose de ella las siguientes hipótesis específicas, ¿la planificación de las actividades se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, ¿la organización de los recursos se relaciona significativamente con la motivación del

personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?, ¿la dirección empresarial se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?, ¿el control del desempeño se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos anteriores nacionales, destaca el estudio de Truyenque (2021) en su Tesis de Maestría con el **objetivo** de establecer la asociación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo. Para tal fin, empleó un estudio de **tipo** aplicado, sustentado en un enfoque cuantitativo, cuyo **diseño** resultó ser no experimental – correlacional y transversal. La captura de la información estuvo a cargo de una encuesta mediante un **instrumento** de tipo cuestionario que fue aplicado a una **población y muestra** de 50 empleados de la entidad. Con base a los **resultados** se desglosa que el 76.0% de los trabajadores indicaron que la gestión administrativa presentaba un nivel alto, en tanto que el 54.0% consideró que la motivación laboral dentro de la institución es baja. De igual forma, se observó que el 74.0% de los consultados indicaron que la planeación se sitúa en un nivel alto, al igual que la organización administrativa con un 76.0%. Asimismo, el 72.0% de los empleados consultados expresaron que el nivel de las actividades de dirección en la institución es alto, en tanto que otro 78.0% apreciaron que las actividades de control también evidenciaron un nivel alto. En función de los datos inferenciales resultantes se demostró que la gestión administrativa afecta a la motivación laboral de los empleados de la Municipalidad distrital de San Jerónimo al obtener valores en la prueba que presentan puntajes Wald inferiores a 4 y un puntaje ( $p = 0.170 > \alpha: 0.05$ ). Las **conclusiones** encontraron una relación positiva, moderada y significativa entre estas variables.

Ventura de Esquén (2021) en su investigación con el **objetivo** de analizar cómo influye la gestión administrativa en la motivación en la producción de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de productos naturales IPIFA, 2020, recurrió a una pesquisa de **tipo** aplicada, correlacional, de **diseño** no experimental y corte transversal, cuya **muestra y población** de tipo censal quedó integrada por 60 trabajadores de la entidad, con la administración de una encuesta como **instrumento**. Los **resultados** comprobaron la influencia significativa que tuvo la gestión administrativa y la motivación en el rendimiento ( $X^2 = 41.814$ ,

$p=0.000$ ) y un ( $R^2$  de Nagelkerke = 57.0%). De igual forma, se evidenció que la gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los empleados al registrar un valor ( $X^2 = 32.638$ ,  $p=0.000$ ) y un ( $R^2$  de Nagelkerke = 48.2%) y aunado a esto se demostró que la gestión administrativa y la motivación inciden significativamente en los niveles de eficiencia de los trabajadores al evidenciar un valor ( $X^2=37.106$ ,  $p= 0.012 < \alpha$ ) y un ( $R^2$  de Nagelkerke = 15.4%). El autor **concluye** que los aspectos inherentes a la gestión administrativa y la motivación del personal inciden significativamente en los niveles de producción, efectividad y eficiencia de la empresa, por lo que se entiende que, al llevar a cabo una administración adecuada complementado con un elevado grado de motivación del personal, puede conducir al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Sayago (2019) presentó una Tesis de Maestría con el **objetivo** de hallar la asociación estadística entre la gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de un instituto universitario en el Ica. Para ello empleó una investigación de **tipo** aplicada correlacional, basado en un **diseño** no experimental, con muestra estuvo conformada por 91 trabajadores administrativos que prestan sus servicios en la entidad a quienes les aplicó un **cuestionario** tipo Likert de cinco opciones como instrumento de recolecta de información. Dentro de los resultados se corroboró que el 52% de los empedados expresaron que la gestión administrativa presenta un nivel deficiente, y el 56% consideró que la motivación laboral es mala. En otros resultados se comprobó la asociación significativa entre las variables estudiadas, al hallarse una  $\rho = 0.802$  ( $p = 0.00$ ). Asimismo, se demostró la asociación significativa entre la planeación y la ejecución administrativa sobre la motivación laboral al registrarse un cociente de Spearman de  $\rho = 0.763$  ( $p = 0.00$ ) y  $\rho = 0.694$  ( $p = 0.02$ ) respectivamente. El autor determinó la relación existente de la gestión administrativa con la motivación laboral del personal perteneciente a la institución.

Serrano (2019) elaboró una Tesis de Maestría con el **objetivo** de encontrar la asociación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados de la Agencia Lima Tours base Cusco para el año 2018. Para la consecución de dicho propósito se recurrió a una metodología de **tipo** básica, de

**diseño** no experimental – correlacional, basada en una **población y muestra** delimitada por 64 colaboradores de diversas áreas de la entidad, implementado como **instrumento**, un cuestionario para establecer la apreciación de los participantes sobre las variables objeto de estudio. Los **resultados** demostraron una relación negativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral al evidenciarse un valor de ( $r = -0.144$ ,  $p < 0.05$ ). De igual forma, se constató una asociación negativa entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral al obtenerse un coeficiente de Pearson ( $r = -0.231$ ,  $p < 0.05$ ); organización y satisfacción laboral con un coeficiente de ( $r = -0.023$ ,  $p < 0.05$ ); dirección y satisfacción laboral con un valor de ( $r = -0.081$ ,  $p < 0.05$ ) y el control y satisfacción laboral con un  $r = -0.229$  ( $p < 0.05$ ). Las **conclusiones** encontraron una asociación significativa, negativa y baja entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los empleados que se desempeñan en la mencionada empresa.

Maza (2018) llevó a cabo una Tesis de Maestría con el **objetivo** de encontrar el grado de asociación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los empleados administrativos de SENACE para el año 2018. El estudio correspondió a un **tipo** aplicado de alcance correlacional, con un **diseño** no experimental transeccional, cuya población y muestra estuvo delimitada por 40 trabajadores de la entidad y el **instrumento** fue un cuestionario. De los **resultados** se desprende una asociación estadística de las variables con  $\rho = 0.953$  ( $p = 0.000$ ), mientras que a nivel de dimensiones se demostró que la planeación de la gestión administrativa se asocia estadísticamente con la satisfacción laboral al obtenerse un coeficiente de Spearman ( $\rho = 0.861$ ;  $p = 0.000$ ), y la vez se determinó la asociación estadística entre la organización de la gestión administrativa y la satisfacción laboral ( $\rho = 0.959$ ;  $p = 0.000$ ). En otros resultados se comprobó la relación estadística entre la dirección de la gestión administrativa y la satisfacción laboral al registrarse un coeficiente de Spearman de ( $\rho = 0.837$ ;  $p = 0.000$ ), y la dimensión control de la gestión administrativa con la satisfacción laboral al observarse un coeficiente de Spearman de ( $\rho = 0.945$ ;  $p = 0.000$ ). El autor **concluye** que la gestión administrativa se asocia estadísticamente con la satisfacción laboral en los trabajadores, para lo cual recomendó la valoración del

desempeño de los empleados para que puedan obtener reconocimientos al compromiso y la eficacia en el trabajo.

Dentro de los antecedentes internacionales se presenta el elaborado por Susmadiana et al. (2021) quienes completaron un trabajo con el **objetivo** de establecer el efecto de la supervisión gerencial y la motivación laboral en la mejora del desempeño del director de un instituto educativo en Indonesia. El trabajo fue de **tipo** descriptivo, que estuvo basado en un enfoque cuantitativo y **diseño** no experimental, enmarcado en una **población y muestra** de 100 personas a los que les fue aplicado un cuestionario como **instrumento**. Los **resultados** encontraron el efecto significativo de la supervisión gerencial sobre el desempeño del director al registrarse que el  $t_{\text{calculado}} = 2.610 > t_{\text{tabla}} = 2.100$ . De igual forma, se comprobó que la motivación laboral obtuvo un efecto significativo sobre el desempeño del director al evidenciarse que el  $t_{\text{calculado}} = 2.345 > t_{\text{tabla}} = 2.100$ . Los autores **concluyeron** que la supervisión gerencial y la motivación laboral impactan en el desempeño del director, ya que el valor  $F_{\text{calculado}} = 3.749 > F_{\text{tabla}} = 3.590$ .

Jiménez-Pitre et al. (2020) presentaron un estudio con el **objetivo** de hallar la asociación entre la gestión gerencial y la motivación del personal en entidades petroleras venezolanas, utilizaron un **diseño** de campo y una investigación de **tipo** descriptivo y correlacional, con una **población y muestra** delimitada por 10 gerentes y 142 empleados que prestaban sus servicios en tres empresas mixtas del sector petrolero en el estado Zulia, a los que les fue aplicado un cuestionario tipo Likert de cinco opciones como **instrumento**. Los **resultados** comprobaron que el 67.5% de los consultados apreciaron que se puede visualizar la planeación del gerente, mientras que el 54.4% de los encuestados tuvieron una apreciación positiva acerca de la organización del gerente, y un 57.5% expresaron que casi siempre se refleja las actividades de control aplicadas por el gerente en estas entidades. Asimismo, se obtuvo una asociación estadística entre las variables referidas con  $r = 0.84$  ( $p < 0.01$ ). Las **conclusiones** comprobaron una presencia importante de los elementos inherentes a la gestión administrativa en las tareas realizadas por los gerentes de las empresas, resaltando el papel del

supervisor, como instrumento fundamental para un funcionamiento adecuado de estas organizaciones empresariales.

van der Kolk et al. (2019) en su estudio con el **objetivo** de investigar sobre las relaciones entre los distintos tipos de control de gestión y la motivación en todas sus dimensiones en el sector público de Holanda, recurrieron a un estudio de **tipo** aplicado y **diseño** no experimental – correlacional, con una **población y muestra** constituida por 105 departamentos de la administración pública ubicados en los municipios holandeses, aplicándose un cuestionario como **instrumento** de recolección de datos. De los **resultados**, se comprueba la relación estadística entre el control del personal, control cultural, control de resultados y control de acción con respecto a la motivación intrínseca al reflejarse un valor ( $r= 0.341$ ,  $p<0.10$ ), ( $r= 0.339$ ,  $p<0.10$ ), ( $r= 0.191$ ,  $p<0.01$ ), ( $r= 0.187$ ,  $p<0.01$ ) respectivamente. Asimismo, se determinó la asociación estadística entre el control cultural y el control de resultados con respecto a la motivación extrínseca, al evidenciarse un valor ( $r= 0.268$ ,  $p<0.10$ ), ( $r= 0.210$ ,  $p<0.05$ ). **Concluyeron** que la aplicación de controles de resultados, del personal y cultural representan aspectos primordiales en la gestión administrativa, ya que mejoran la motivación intrínseca y el desempeño de los empleados; al tiempo que corroboraron que la relación positiva entre la implementación de controles de resultados y la motivación extrínseca de los empleados.

Aydın y Tiryaki (2018) presentaron un estudio con el **objetivo** de evaluar la incidencia de la evaluación del desempeño en la motivación de los empleados y productividad en la industria de productos forestales de Turquía. La investigación se caracterizó por presentar un enfoque cuantitativo de tipo **aplicada**, apoyado en un **diseño** no experimental, cuya **población y muestra** estuvo delimitada por 432 personas pertenecientes a 14 empresas dedicadas a la fabricación de productos forestales de Turquía y que tienen certificaciones (QMS) ISO 9001:2008 y el **instrumento** fue un cuestionario. Los **resultados** evidenciaron que el criterio de la evaluación del desempeño incide significativamente en la motivación de los empleados al obtenerse un valor ( $r= 0.276$ ,  $p<0.05$ ), al tiempo que se comprobó la incidencia estadística y negativa de las prácticas de evaluación del desempeño

sobre la motivación de los empleados ( $r = -0.157$ ;  $p < 0.01$ ). En otros resultados, se demostró la incidencia positiva y significativa de la retroalimentación de la evaluación del desempeño en la motivación de los empleados ( $r = 0.278$ ;  $p < 0.05$ ), mientras que el criterio de evaluación de desempeño se relaciona estadísticamente con la productividad de los trabajadores al obtenerse un valor ( $r = 0.187$ ;  $p < 0.05$ ). Las **conclusiones** encontraron que el criterio de evaluación de desempeño tuvo un impacto significativo y positivo sobre la productividad del empleado, en tanto que no evidenció una incidencia estadística en la motivación de los empleados.

Ozkeser (2019) realizaron una pesquisa cuyo **objetivo** radicó en establecer el nivel de asociación entre la gestión de recursos humanos y la motivación de los empleados en una empresa de Turquía. El trabajo correspondió a un estudio de casos de **tipo** aplicado, sustentado en un enfoque cuantitativo de **diseño** no experimental y delimitado a una **población y muestra** de 200 empleados a los que se les aplicó una encuesta tipo cuestionario como **instrumento** para obtener información. Entre los **resultados** más relevante se pudo comprobar la relación estadística entre la gestión de recursos humanos y la motivación de los empleados al obtenerse un valor ( $R^2=0.813$ ;  $F=83.234$ ;  $p=0.012$ ), mientras que la percepción de oportunidades de entrenamiento presentó una asociación con la motivación de los empleados al registrar un ( $\beta = 0.324$ ;  $p = 0.000$ ). Asimismo, se comprobó que una relación causal entre la percepción de la ayuda del supervisor y la motivación de los empleados ( $\beta = 0.097$ ;  $p = 0.001$ ). Las **conclusiones** encontraron que una adecuada gestión de recursos humanos afecta significativamente en la motivación y productividad de los trabajadores, por lo que debe fomentarse los programas de capacitación y adiestramiento, aunado al hecho de valorar en mayor medida las destrezas de los trabajadores para que puedan sentirse motivado en su trabajo.

Para la variable gestión administrativa, se tiene como **teoría general** los **principios de gestión tradicionales o administrativos**, siendo sus más fieles exponentes Henri Fayol, Chester Barnard y Colnel Urwick que, como exponen Hussain et al. (2019), se sustenta en; de hecho, el primero de ellos es distinguido

como el máximo representante de la gerencia moderna, por su aporte en el campo de la gestión administrativa enfocándose principalmente en el enfoque operativo a través de catorce principios de gestión, incluyendo la división del trabajo, mando y responsabilidad, obediencia, unidad de mando, entre otros.

Esta teoría enfatiza en la lógica, la racionalidad y la consistencia para el logro del funcionamiento organizacional y se reconoce que las necesidades de los empleados a través de la remuneración, la estabilidad en el cargo, la equidad, el espíritu de equipo y las iniciativas son esenciales, aunque provengan de una dirección de arriba hacia abajo (Hussain et al., 2019).

Como distintivo, Sulieman (2019) indica que la gestión administrativa difiere de su predecesora, **la teoría científica de la gestión**, cuyo precursor Frederick Winslow Taylor y que centró su interés en analizar al trabajador como individuo e incidencia de sus esfuerzos en la productividad de las organizaciones. De igual modo, se contrapone a la teoría de la gestión burocrática de Max Weber (1864-1925), quien veía que la organización se rige por el conocimiento de la codificación formal y, simultáneamente, adoptado en mayor medida por los colaboradores para confirmar que las organizaciones actúen correctamente, donde impera el rango autoritario y el dominio de vínculos impersonales.

En cuanto los **enfoques conceptuales**, hablar de gestión administrativa, como expresan Mendoza-Fernandez y Moreira-Chávez (2021), involucra remontarse a las antiguas civilizaciones en el siglo X a.c., donde se estableció un sistema directivo y administrativo de la población como una organización, ya luego se empezó a normar este proceso con escrituras como el código Hammurabi y el nuevo testamento. Sin embargo, las primeras reglas de administración (centrada en lo público), las propuso Confucio (200 a.c.) y su desarrollo llega hasta Henry Fayol en 1950.

Más recientemente, Nuñez et al. (2022) indican que el concepto de gestión administrativa se origina del concepto de gerencia, la cual es la responsable de hacer el mejor uso de los recursos de la empresa, que pueden ser humanos o materiales, con el fin de alcanzar los propósitos organizacionales constituidos para

ser más eficientes y eficaces y al mismo tiempo ser más competitivos en el mercado por la entrega eficiente de bienes y/o productos comercializados por la empresa.

Según, Anchelia-Gonzales et al. (2021) , la gestión administrativa puede ser comprendida como un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (productos, servicios, recurso humano, materiales, entre otros) a fin de cumplir con las metas estipuladas, por lo que involucra procesos como la planificación, organización, delimitación de responsabilidades, toma de decisiones, etc.

Por esta razón, como argumentan Nuñez et al. (2022), la gestión administrativa se ha convertido, a nivel mundial, en una tarea diaria de empresas de todo tipo; asimismo, la búsqueda de estrategias específicas para la mejora de la operatividad se ha convertido en un punto de gran importancia en la ejecución de los procesos y atención al cliente. Considerando a Montes y Pulla (2019), el modelo teórico en el que se enfoca la gestión administrativa involucra cuatro procesos centrales: organización planificación, control y dirección. La planificación se refiere a visualizar en el futuro cada una de las metas, objetivos y propósitos estratégicos que favorecen en la evolución de la organización, logrando que se más eficiente y eficaz. Así, la planificación se centra en establecer el curso preciso de las iniciativas que han de seguirse, indicando las pautas necesarias que favorecerá la orientación y la operatividad. Esto, por lo tanto, involucra el diseño de una táctica y la implementación de planes para la coordinación de las tareas.

La organización, en cambio, involucra agrupar reglas, métodos y responsabilidades, logrando que estas sean cumplidas para la coordinación de los recursos y el buen funcionamiento organizacional. Así, organizar conlleva a crear las condiciones propicias, para que sean el marco adecuado de la realización de las metas, esto va desde la captación del talento humano hasta la consecuente

dotación de recursos (Montes y Pulla, 2019).

La dimensión dirección conlleva la toma de decisiones, a partir la designación de la misma hasta la comunicación de los propósitos organizacionales, es un elemento central para garantizar la motivación del personal y la distribución de tareas, porque conlleva a situar en práctica el empleo de los recursos en pro de concretar el valor exigido por los usuarios de la organización. El control es quizás el proceso administrativo, más ignorado, pero su relevancia se asocia con que permite medir el éxito organizacional y el rendimiento individual, ya que es un proceso que permite corregir el funcionamiento y concretar los cambios para corregir desviaciones (Montes y Pulla, 2019).

Así, como fundamentan Bao-Condor et al. (2020), parte de la importancia de la gestión administrativa en el contexto empresarial es que trasciende los aspectos inherentes a la acción de planear y organizar recursos, sino que se enfoca en dirigir las actividades de la organización para cumplir con su objeto y ofrecer un bien o servicio de calidad a sus clientes, con lo cual se lograría su satisfacción. Al respecto, como afirman Aranibar-Molina y Flores (2022), una adecuada gestión administrativa permite contar con las herramientas que se requieren para la toma de decisiones y de esta manera dar claridad a los procedimientos aplicados dentro de una institución.

En cuanto a la variable motivación y como destacan van den Broeck et al. (2019), existen varias **teorías** que explican esa variable; en primer lugar, antes de 1900, se pensaba que la motivación estaba determinada por la voluntad, características biológicas tales como instintos o impulsos incontrolables, pero su fundamento era vago y emergió la idea de que el comportamiento no necesariamente se asocia con procesos mentales ocultos. Así, la motivación pudiese ser dirigida e intensificada a través de refuerzos, con lo cual emergió la teoría del reforzamiento, que se basa en la tradición conductista, que supone que las personas pueden aprender y adoptar (nuevas) conductas basadas en las consecuencias de su comportamiento: el comportamiento que es seguido de

recompensas se intensifica, mientras que el comportamiento que no es recompensado o incluso castigado tiende a desvanecerse.

Como expresan Johari y Jha (2020), seguidamente, se tiene la **teoría de las necesidades**, en la que se supone que la motivación de las personas no está meramente sujetas a sus impulsos biológicos o a las condiciones de su entorno, aunque son factores activos y orientadores en el proceso por satisfacer sus necesidades. El principal referente de esta propuesta es Maslow, quien, en 1943, señaló que estas necesidades se pueden organizar en una jerarquía de donde satisfacción relativa de una necesidad inferior eleva la importancia relativa de una necesidad más alta en la jerarquía.

Dentro de las necesidades de más bajo nivel, se encuentran las de supervivencia, que engloban (en orden) las necesidades fisiológicas (por ejemplo, hambre, sed, aire), los requerimientos de seguridad (ambiente seguro y predecible, libre de enfermedades), las de pertenencia y amor (por ejemplo, la interacción y el efecto de los demás) y las de estima. Una vez satisfechas estas necesidades, las personas pueden esforzarse por realizar su plena potencial y satisfacer su necesidad de autorrealización. Luego se convierten en todo lo que son capaz de llegar a ser, por ejemplo, en términos de autorrespeto y logro (Johari y Jha, 2020).

Van den Broeck et al. (2019) indican que mientras que la teoría de Maslow y las teorías relacionadas se centraron en las necesidades, Vroom se basó en la **teoría de las expectativas**, siendo la que ha gozado mayor popularidad desde 1964, así en dicho postulado este auto sostiene que están más motivados (las personas), cuando creen que sus esfuerzos conducirán a un nivel particular de desempeño (expectativa), que este desempeño conducirá a uno o más resultados y que los resultados son importantes, atractivos, deseables o satisfactorios.

La siguiente propuesta teórica tiene dentro de sus principales referentes a Locke y se inspira en la gestión científica, conocida como la **Teoría del Establecimiento de las Metas** y es uno de los primeros modelos que fue formulado explícitamente para comprender la motivación de los empleados. Al

respecto, sugiere que las metas e intenciones conscientes impulsan el desempeño al afectar la dirección del comportamiento de los empleados, así como su energía y persistencia. Específicamente, la teoría parte que el comportamiento está determinado por el nivel de la meta, la especificidad y el compromiso, por lo que una meta retadora puede elevar compromiso (van den Broeck et al., 2019).

Como indican Johari y Jha (2020), otras propuestas teóricas se encuentran contenidas en las **teorías de la autorregulación** que, engloban distintas propuestas como la teoría del control, la teoría cognitiva social, el modelo Rubicon, la teoría alemana de regulación de la acción y la teoría de asignación de recursos, cuyo sustento engloba que el individuo es capaz de modular su pensamiento, afecto o comportamiento a través del uso deliberado o automatizado de un mecanismo específico y metadestrezas de apoyo.

También se tiene la **teoría del logro de las metas**, la cual se concibió primeramente dentro de los estudiantes y poco a poco se ha desplazado al ambiente laboral y se sustenta en que las creencias individuales sobre la maleabilidad de la inteligencia, es decir, su desarrollo hacia el aprendizaje u orientación conducirán a las personas para perseguir diferentes tipos de objetivos (van den Broeck et al., 2019).

Finalmente, como (van den Broeck et al., 2019). destacan se tiene la **Teoría del Enfoque Regulatorio**, cuyo exponente Higgins en 1997, se enfoca en la promoción de los individuos para disponerse a tomar decisiones, seleccionar metas, regular sus conductas y el desempeño, así como qué emociones y autoevaluaciones que experimentan durante la búsqueda de metas.

Con respecto al **enfoque teórico**, como lo afirman Al-Musadieq et al. (2018), recientemente, se ha comenzado a distinguir entre dos tipos de motivaciones (para desempeñarse en un lugar de trabajo y la motivación en el puesto de trabajo), destacando que la primera se refiere a los aspectos internos relacionados con la intervención de los individuos en el marco de una relación laboral, pero la segunda implica elementos internos vinculados con el éxito laborales de las personas, siendo sobre este aspecto al que se refiere la motivación laboral. También, en la actualidad se ha convertido en interés el contexto actual

es la motivación situacional, que se refiere a la motivación que un individuo experimenta en un tiempo específico y hacia una actividad dada.

En definitiva, Efendi et al. (2020) destacan que la motivación laboral se define como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales, visto así es la fuerza motriz que se sustenta en la creación de valor, el trabajo en conjunto, la eficacia y el logro de las metas como resultado de la integración de necesidades personales, la influencia del entorno físico y el entorno social.

En lo concerniente a la relevancia de la motivación laboral, van den Broeck et al. (2021), consideran que esta variable representa una fuerza que incentiva la dirección, ímpetu y persistencia del comportamiento de los empleados, siendo determinante en el performance laboral y en la mejora de las habilidades de los empleados. Además, ha sido considerado un factor que contribuye al bienestar de los colaboradores y a su salud mental y física, por lo tanto, no sorprenda que la motivación de los empleados sea vista como uno de los factores más duraderos dentro de las organizaciones.

Para Johari y Jha (2020), el modelo teórico que mejor explica la motivación laboral, la clasifica en motivación intrínseca, en la cual el trabajador se siente motivado a realizar una tarea porque la tarea es inherentemente interesante o placentera, sintiéndose naturalmente satisfactorio, esto está más relacionado a factores internos como las características personales del colaborador. Por su parte, la motivación extrínseca conduce a una persona a participar en una actividad para ganar elogios o premios o para evitar el castigo, es decir, por factores externos a ella o propios del ambiente o entorno de trabajo.

En cuanto al marco epistemológico en el cual se circunscribe el estudio, se entiende que la gestión desde lo administrativo puede ser concebida bajo tres enfoques: funcionalista, estructuralista y crítica. Por ello, desde lo que se entiende de este tema, los dos primeros buscan la cohesión social mediante la imposición de un orden, de donde emerge un marco institucional que impone restricciones a

cada uno de los colaboradores, mientras que el enfoque crítico se basa en su preponderancia del conflicto, que promueve la interacción dentro de la gestión (Soto et al., 2020).

En este sentido, la naturaleza de las teorías expuestas varía desde una visión donde los supervisores velan por el mantenimiento de la organización, es decir, observan y evalúan las necesidades hasta una perspectiva objetivista (estructuralista), donde se formulan políticas que involucran el cumplimiento de procedimientos estandarizados que deben acatarse por parte de los distintos miembros que integran la entidad (función). Pero, también emerge un enfoque crítico que reafirma a la persona dentro de la interacción social en la institución (Soto et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

El presente trabajo se catalogó como básico, que como lo indica Carrasco (2017) se va a diferenciar del resto por no tener fines prácticos claramente definidos. La investigación se considera como básica, visto que busca la comprensión de un problema, aportando conocimiento sobre un fenómeno sin que se busque modificarlo ( Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, CONCYTEC, 2018 ). En definitiva, el estudio solo se concentró en estudiar la asociación entre gestión administrativa y motivación laboral en una empresa inmobiliaria.

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

Corresponde a no experimental transversal descriptivo correlacional, debido a que según Arias y Covinos (2021), no existió la intencionalidad de manipular la variable y no se recurre al establecimiento de un grupo de control. Adicionalmente, fue descriptivo, porque como lo señalaron Sánchez et al. (2018) permitió especificar el comportamiento de las variables, en tanto, es correlativa dado que, como afirma Hernández et al. (2014), se midió la asociación de dos variables ( gestión administrativa y motivación laboral ) en una muestra. Finalmente fue de corte transversal, dado que el levantamiento de la información se efectuó en un solo momento (Carrasco, 2017).

### **3.1.3 Enfoque**

El proceso investigativo fue cuantitativo, dado que se procedió a emplear datos numéricos que permitieron verificar la hipótesis investigativa, a través del análisis estadístico (Hernández et al., 2014). En este sentido, como describen Arias y Covinos (2021), en esta investigación se cumplieron los criterios establecidos en el método científico para recolectar datos y transformarlos para constatar las hipótesis que se han establecido con base a los señalamientos teóricos.

### **3.1.4 Nivel**

De acuerdo con Carrasco (2017), el estudio se definió como de nivel correlacional, debido a que se orientó a establecer la asociación causal entre las variables objeto de estudio, que en este caso consistió en establecer la asociación estadística entre las variables gestión administrativa y motivación laboral. Este tipo de estudios, según Sánchez et al. (2018) ayuda a entender cómo se vinculan estas variables.

## **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1 : Gestión administrativa

Tipo : variable cualitativa.

### **3.2.1 Definición conceptual:**

Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchelia- Gonzales et al., 2021).

### **3.2.2 Definición operacional:**

Montes y Pulla (2019) indican que es un proceso que involucra cuatro procesos centrales: organización de los recursos, dirección empresarial, planificación de las actividades y control de desempeño.

Escala de medición: de tipo Likert con cinco categorías.

Variable 2 : Motivación del personal

Tipo : variable cualitativa.

### **3.2.3 Definición conceptual:**

Efendi et al. (2020) la definen como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales.

### **3.2.4 Definición operacional:**

Johari y Jha (2020) clasifica la motivación laboral entre intrínseca y extrínseca.

Escala de medición: medirá con escala ordinal de tipo Likert con cinco categorías.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población de la investigación se reseña como un cúmulo de individuos o entidades que presentan atributos comunes y medibles (Carhuancho et al., 2019).

La **población** de este estudio quedó compuesta por 45 empleados pertenecientes al régimen laboral Remype de una empresa inmobiliaria de Ica que tienen como **características**: trabajan en el área administrativa de la empresa, con edades entre 18 y 45 años y el 60% son hombres.

De esta forma, la población fue de carácter finita, dado que se asumieron el total de los que participaron en dicho estudio.

Los criterios de inclusión y exclusión fueron:

- **Criterios de inclusión:** colaboradores con más de un año de servicio y colaboradores cuyas funciones se vinculen con el área administrativa.
- **Criterios de exclusión:** colaboradores que se encuentren en periodo vacacional, permisos por descansos médicos y colaboradores que no desean el involucrarse en el presente estudio.

### 3.3.2 Muestra

La muestra va a constituir un subconjunto característico poblacional. De acuerdo con Carrasco (2017), los resultados producidos que se desprenden de una muestra tienen la particularidad que se pueden generalizar a toda la población. En este particular en la presente investigación, la **muestra** estuvo conformada por los 45 trabajadores pertenecientes a una empresa inmobiliaria por ser una población reducida, pero si existe una población censal.

### 3.3.3. Muestreo

Para el presente proceso investigativo, se administró un **muestreo no probabilístico intencional**, donde el propio investigador fija sus criterios para seleccionar los elementos que constituyen la muestra (Carrasco, 2017).

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Estas técnicas engloban una serie de procesos aplicados para la captura de la información, que utiliza el investigador para aproximarse a los eventos y lograr comprender al conocimiento (Palomino et al., 2015). Para la actual investigación, se usó como técnica la encuesta orientada a recopilar la información, que según

Carrasco (2017), es una forma de investigación social destinada a analizar, indagar y recopilar información, por medio de interrogantes que se presentan al individuo que comprende la unidad de análisis, que en esta oportunidad podrá proceder de forma directa o no.

Para la administración de la encuesta, primero se procedió a solicitar consentimiento a la Gerente General Inmobiliaria de la empresa con la Carta 001-SOL de fecha 26 de octubre de 2022, lo cual fue conformada y aceptada por la representante indicada, en el mismo día a las 3:45 pm, tal como se aprecia en el Anexo 03. Luego, de la aceptación, se procedió a aplicar la herramienta de recolección de datos a través de la herramienta *GoogleForm*, para lo cual se envió el link a cada empleado mediante correos electrónicos y/o Whatsapp.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Para la obtención de datos se usó el cuestionario (ver Anexo 3), el cual según Carrasco (2017) representa una herramienta de indagación social que ayuda, de forma directa, a plantear interrogantes predeterminadas a una determinada cantidad de personas, cuyas respuestas fueron plasmadas en preguntas. Se empleó un cuestionario de escala Likert de cinco opciones, para aproximarse las variables gestión administrativa y motivación laboral. A continuación, se explican estos cuestionarios en sus respectivas fichas técnicas.

##### **Gestión administrativa**

Autor original: Maza (2018)

Objetivo: Evaluar el nivel de gestión administrativa

Destinatarios: Colaboradores de una institución pública

Forma de administración: Individual

Contenido: El instrumento está integrado por 24 preguntas, que se

distribuyen en seis (06) para cada dimensión: planeación, organización, dirección, control.

Duración: 15 minutos

Escala de medición: Ordinal

### **Motivación laboral**

Autor original: Sayago (2019)

Objetivo: Determinar el nivel de motivación laboral de los empleados

Destinatarios: Colaboradores de una universidad pública

Forma de administración: Individual

Contenido: El instrumento está compuesto por 19 preguntas, que se distribuyen en nueve (09) para la dimensión motivación intrínseca y diez (10) para motivación extrínseca

Duración: 25 a 35 minutos

Escala de medición: Ordinal

### **Validez**

Es conveniente resaltar que las herramientas de obtención de información deben satisfacer con ciertos criterios. El primero de ellos, es la validez, por lo que un cuestionario es válido, si puede estimar aquello que aspira medir (Carrasco, 2017). De acuerdo con este último autor, un tipo de validez que generalmente se lleva a cabo en estudios de investigación es a través del juicio de experto a través de la validez de contenido, en donde se valora cada ítem, observando si son coherentes, pertinentes y relevantes.

En el Anexo 5, se presentan los resultados de las validaciones a través del juicio a expertos que se resumen en las tablas 1 y 2.

### **Confiabilidad**

En lo concerniente a la confiabilidad, Carrasco (2017) indica que no es más que un atributo de un instrumento de medición para repetir hallazgos similares, posterior a la implementación en continuas oportunidades a mismos sujetos. En este caso, la valoración de la confiabilidad de los cuestionarios de gestión administrativa y motivación laboral estará a cargo del coeficiente de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ).

Para determinar la confiabilidad, se calculó el  $\alpha$  en una prueba piloto de 20 empleados (ver Anexo 6), siendo los resultados los señalados en la tabla 3. Allí, se comprueba que para la variable gestión administrativa  $\alpha = 0.905$  y para la variable motivación del personal  $\alpha = 0.880$ , los cuales son superiores a 0.700 (Hernández et al., 2014), destacando que los cuestionarios son confiables.

Tabla 1. *Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Ítems	$\alpha$	Criterio
Gestión administrativa	24	0.905	Aceptable
Motivación del personal	19	0.880	Aceptable

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento que se aplicó en el presente proceso investigativo inició con el diseño de los instrumentos, los cuales serán sometidos a la validez de contenido por juicio de expertos, en los criterios establecidos. Posteriormente, se hizo una petición formal a la empresa para que permita el ingreso a sus instalaciones, de manera de poder utilizar los cuestionarios, lo cual se realizó empleando la plataforma Google Form. Previo a esto, se le solicitó el consentimiento informado a cada empleado.

Inmediatamente, los datos fueron migrados a una hoja de cálculo en Microsoft Excel, verificándose que todos y cada uno de los ítems hayan sido respondidos por los empleados. En definitiva, la información obtenida se exportó al programa estadístico SPSS versión 26.0, con el objetivo de realizar el análisis

descriptivo e inferencial respectivo, a efecto de lograr la correspondiente contrastación de hipótesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información fue procesada por medio del paquete estadístico SPSS v. 28.0, para hacer análisis de tipo cuantitativo. De manera que, el análisis se efectuó bajo dos metodologías, que son la estadística inferencial y la descriptiva. En primer lugar, el análisis descriptivo ayudó a caracterizar la condición de cada variable y sus respectivas dimensiones, por lo que se acudió al establecimiento de distribuciones de frecuencias, cuyas derivaciones fueron exhibidos en términos absolutos y porcentuales, y se incluyeron en la investigación mediante las tablas y gráficos, mediante distribuciones de frecuencia.

En segundo lugar, se recurrió al análisis inferencial cuyo análisis se centra en la demostración de las hipótesis de la investigación, por lo que se procedió a utilizar las pruebas paramétricas o no paramétricas, según como haya sido la distribución de las variables, es decir; si presentan un comportamiento normal o no. El test de normalidad que se destinó fue la prueba de Shapiro-Wilk, con un nivel de significancia del 5%.

Seguidamente, si la hipótesis de normalidad de los datos es aceptada, se evaluó el coeficiente de correlación de Pearson con la intención de establecer la asociación entre las variables de estudio (el cual es una prueba paramétrica) y en caso de que la hipótesis de normalidad sea rechazada será empleada el coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ) para determinar la referida relación.

Para esto, se consideran las hipótesis estadísticas:

H<sub>0</sub>: No hay relación entre variables ( $\rho = 0$ ).

H<sub>a</sub>= Existe relación entre variables ( $\rho \neq 0$ ).

Con un nivel de significancia del 5%, se acepta H<sub>0</sub> cuando p-valor de la prueba supera a dicha significancia.

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta oportunidad, se consideraron como aspectos éticos lo relativo a la confidencialidad, con lo cual se salvaguarda el anonimato de los consultados del estudio, siendo aplicado también para los datos que aporten (Moscoso y Díaz, 2018). Siguiendo a Ngozwana (2018), se manejaron los principios bioéticos de beneficencia o garantía de que el estudio se efectuó para mejorar las condiciones de los empleados en la empresa; no maleficencia así ningún involucrado tuvo un daño, autonomía o libertad de que los colaboradores consintieron su acción en el estudio y justicia, no tratándose de diferente manera a alguno de ellos.

Adicional, no se vulneró la autoría de la bibliografía consultada, al citar de manera correcta las citas para ello se utilizaron las Normas APA Séptima Edición. De igual modo, se utilizó el parafraseo para cumplir con el porcentaje mínimo exigido 20%. Finalmente, se respetó el Reglamento de Ética de la universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultado descriptivo

Tabla 2. *Resultados descriptivos de la variable gestión administrativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	38	84.4
Regular	7	15.6
Buena	0	0.0
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 2, se evidencia que el 84.4% de los encuestados (38 colaboradores) consideró que la gestión administrativa en la empresa inmobiliaria es deficiente, el 15.6% (7 colaboradores) indicó que es regular y ninguno la evaluó como buena. Esto representa que la empresa presenta dificultades en la gestión de sus recursos orientados a la obtención de los logros organizacionales, desempeñándose incorrectamente en la asignación de estos recursos para garantizar una operatividad eficiente.

Tabla 3. *Resultados descriptivos de la dimensión planificación de las actividades*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	33	73.3
Regular	10	22.2
Buena	2	4.5
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 3, se evidencia que el 73.3% de los encuestados (33 colaboradores) consideró que la planificación en la empresa inmobiliaria es deficiente, el 22.2% (10 colaboradores) indicó que es regular y el 4.5% (2 colaboradores) la evaluó como buena. Esto representa que la empresa no realiza adecuadamente las actividades relativas al diseño de estrategias y establecimiento de propósitos y metas, por lo que los planes formulados no se adecuan a su realidad.

Tabla 4. *Resultados descriptivos de la dimensión organización de los recursos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35	77.8
Regular	10	22.2
Buena	0	0.0
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 4, se evidencia que el 77.8% de los encuestados (35 colaboradores) consideró que la organización de los recursos en la empresa inmobiliaria es deficiente, el 22.2% (10 colaboradores) indicó que es regular y ninguno la evaluó como buena. Esto representa que en la empresa no existen la coordinación adecuada y estructura óptima para ejecutar sus actividades.

Tabla 5. *Resultados descriptivos de la dimensión dirección empresarial*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36	80.0
Regular	9	20.0
Buena	0	0.0
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 5, se evidencia que el 80.0% de los encuestados (36 colaboradores) consideró que la dirección empresarial en la empresa inmobiliaria es deficiente, el 20.0% (9 colaboradores) indicó que es regular y ninguno la evaluó como buena. Esto representa que la empresa no implementa un proceso exitoso en la toma de decisiones, ni se comunican a todos los colaboradores.

Tabla 6. *Resultados descriptivos de la dimensión control de desempeño*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36	80.0
Regular	9	20.0
Buena	0	0.0
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 6, se evidencia que el 80.0% de los encuestados (36 colaboradores) consideró que el control del desempeño en la empresa inmobiliaria es deficiente, el 20.0% (9 colaboradores) indicó que es regular y ninguno lo evaluó como bueno. Esto representa que en la empresa no se realiza la evaluación de desempeño tal como se ha establecido en las normas, ni se toman las correcciones propicias y oportunas

Tabla 7. *Resultados descriptivos de la variable motivación del personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	82.2
Medio	8	17.8
Alto	0	0.0
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 7, se evidencia que el 82.2% de los encuestados (37 colaboradores) consideró que la motivación del personal en la empresa inmobiliaria es baja, el 17.8% (8 colaboradores) indicó que está en un nivel medio y ninguno la evaluó como alta. Esto representa que los empleados no sienten un vínculo consolidado con la organización, ni demuestra entusiasmo y compromiso con el cumplimiento de las metas organizacionales.

Tabla8. *Resultados descriptivos de la dimensión motivación intrínseca*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	77.8
Medio	6	13.3
Alto	4	8.9
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 8, se evidencia que el 77.8% de los encuestados (35 colaboradores) consideró que la motivación intrínseca en la empresa inmobiliaria es baja, el 13.3% (6 colaboradores) indicó que está en un nivel medio y el 8.9% (4 colaboradores) la evaluó como alta. Esto representa que los empleados no se sienten satisfechos con las tareas y responsabilidades asignadas.

Tabla 9. *Resultados descriptivos de la dimensión motivación extrínseca*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	86.7
Medio	5	11.1
Alto	1	2.2
Total	45	100.0

**Interpretación:** en función a la tabla 9, se evidencia que el 86.7% de los encuestados (39 colaboradores) consideró que la motivación extrínseca en la empresa inmobiliaria es baja, el 11.1% (5 colaboradores) indicó que está en un nivel medio y el 2.2% (1 colaborador) la evaluó como alta. Esto representa que los empleados no se sienten satisfechos con su entorno laboral.

## 4.2. Resultados inferenciales

Para la identificación del tipo de prueba a realizar para en la comprobación de hipótesis (paramétrica o no), se verificó si las variables siguen o se comportan como una normal, empleándose para tal fin, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, considerando que el tamaño de la muestra es menor a 50. En este sentido, se parte de lo siguiente:

H0: La variable no se comporta normalmente.

H1: La variable se comporta normalmente.

Regla de decisión: Se admite la Ho, cuando  $p$  valor  $< 0.05$  y se refuta la Ho, cuando  $p$  valor  $> 0.05$ .

Tabla 10. *Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables de estudio*

	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión administrativa	0.966	45	0.209
V2: Motivación del personal	0.893	45	0.001

**Interpretación:** en función a la tabla 10, para la variable gestión administrativa el  $p$ -valor = 0.209, el cual supera al nivel de significancia del 5% (0.05), por lo tanto, la variable se comporta como una normal; sin embargo, para la variable motivación del personal se obtuvo un  $p$ -valor = 0.001, el cual es menor al nivel de significancia del 5% (0.05), con lo cual se observó que no se distribuye como una normal. Visto que una de las variables no posee una distribución gaussiana, se procedió a aplicar la prueba de correlación de Spearman para la ejecución.

### Contraste de la hipótesis general

H0: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

Tabla 11. *Nivel de correlación entre las variables gestión administrativa y motivación del personal*

			Gestión administrativa	Motivación del personal
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	0.497*
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	45	45
	Motivación del personal	Coeficiente de correlación	0.497*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

**Interpretación:** en función a la tabla 11, el p-valor que se alcanzó se ubicó en 0.001, que está por debajo de la significancia de 5%, con cual se avala la hipótesis alterna (H1): La gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022. Además, visto que  $\rho = 0.497$  demostró que la relación para las dos variables es directa y de intensidad media, con lo cual una mejora de la gestión administrativa se asocia con una mayor motivación del personal.

### Contraste de la primera hipótesis específica

H0: La planificación de actividades no se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

H1: La planificación de actividades se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

Tabla 12. Nivel de correlación entre la dimensión planificación de actividades y la variable motivación del personal

			Planificación de actividades	Motivación del personal
Rho de Spearman	Planificación de actividades	Coeficiente de correlación	1.000	0.376*
		Sig. (bilateral)	.	0.011
		N	45	45
	Motivación del personal	Coeficiente de correlación	0.376*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	.
		N	45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

**Interpretación:** en función a la tabla 12, el p-valor que se alcanzó se ubicó en 0.011, que está por debajo de la significancia de 5%, con cual se avala la hipótesis alterna (H1): La planificación de actividades se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022. Además, visto que  $\rho = 0.376$  demostró que la relación para las dos variables es directa y de intensidad media, con lo cual una mejora de la planificación de actividades se asocia con una mayor motivación del personal.

### Contraste de la segunda hipótesis específica

H0: La organización de los recursos no se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

H1: La organización de los recursos se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

Tabla 13. Nivel de correlación entre la dimensión organización de los recursos y la variable motivación del personal

			Organización de los recursos	Motivación del personal
Rho de Spearman	Organización de los recursos	Coeficiente de correlación	1.000	0.392*
		Sig. (bilateral)	.	0.011
		N	45	45
	Motivación del personal	Coeficiente de correlación	0.392*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	.
		N	45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

**Interpretación:** en función a la tabla 13, el p-valor que se alcanzó se ubicó en 0.011, que está por debajo de la significancia de 5%, con cual se avala la hipótesis alterna (H1): La organización de los recursos se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022. Además, visto que  $\rho = 0.392$  demostró que la relación para las dos variables es directa y de intensidad media, con lo cual una mejora de la organización de los recursos se asocia con una mayor motivación del personal.

### Contraste de la tercera hipótesis específica

H0: La dirección empresarial no se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

H1: La dirección empresarial se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

Tabla 14. *Nivel de correlación entre la dimensión dirección empresarial y la variable motivación del personal*

			Dirección empresarial	Motivación del personal
Rho de Spearman	Dirección empresarial	Coeficiente de correlación	1.000	0.313*
		Sig. (bilateral)	.	0.036
		N	45	45
	Motivación del personal	Coeficiente de correlación	0.313*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.036	.
		N	45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

**Interpretación:** en función a la tabla 14, el p-valor que se alcanzó se ubicó en 0.036, que está por debajo de la significancia de 5%, con cual se avala la hipótesis alterna (H1): La dirección empresarial se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022. Además, visto que  $\rho = 0.313$  demostró que la relación para las dos variables es directa y de intensidad media, con lo cual una mejora de la dirección empresarial se asocia con una mayor motivación del personal.

### Contraste de la cuarta hipótesis específica

H0: El control del desempeño no se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

H1: El control del desempeño se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

Tabla 15. Nivel de correlación entre la dimensión control de desempeño y la variable motivación del personal

			Control de desempeño	Motivación del personal
Rho de Spearman	Control de desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	0.344*
		Sig. (bilateral)	.	0.021
		N	45	45
	Motivación del personal	Coeficiente de correlación	0.344*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.021	.
		N	45	45

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

**Interpretación:** en función a la tabla 15, el p-valor que se alcanzó se ubicó en 0.021, que está por debajo de la significancia de 5%, con cual se avala la hipótesis alterna (H1): El control de desempeño se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022. Además, visto que  $\rho = 0.344$  demostró que la relación para las dos variables es directa y de intensidad media, con lo cual una mejora del control de desempeño se asocia con una mayor motivación del personal.

## V.DISCUSION

La discusión es el sentido que se le brinda a los resultados obtenidos a la aparición de una hipótesis o pregunta de investigación, por lo que no puede transformarse en una discusión al reportar los efectos en forma narrativa; en otras palabras, el investigador interpreta los resultados por lo que entre las teorías modernas consideran en la actualidad, que el colaborador busca que su trabajo tenga un mayor sentido y despierte su interés en él, disponiendo de todos los elementos gerenciales para ello; así, la gestión administrativa como forma de organizar el trabajo es crucial para sus niveles de motivación.

Considerando el objetivo general, se comprobó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, destacándose que la gestión administrativa es evaluada como deficiente por el 84.4% de los colaboradores consultados, lo cual siguiendo a Anchelia-Gonzales et al. (2021), permite deducir que las acciones concernientes con la movilización de todos los recursos disponibles (productos, servicios, recurso humano, materiales, entre otros) a fin de cumplir con las metas organizacionales no se están realizando con los estándares previstos. Por lo que, de acuerdo con lo expuesto por Nuñez et al. (2022), en la empresa no se está haciendo el mejor uso del personal, insumos y recursos financieros, dejando de ser competitiva a lo externo y generando insatisfacción al personal.

De hecho, otro hallazgo de la presente investigación es que la motivación del personal se ubica en el nivel bajo de conformidad por lo expresado por el 82.2% de los consultados, lo cual refleja para Efendi et al. (2020) describe que los trabajadores no sienten esa fuerza que los alienta e impulsa a realizar sus labores de manera eficaz con proposito al logro de las metas dentro de la empresa; es así como, conforme lo señalan van den Broeck et al. (2021), su compromiso es bajo y su desempeño laboral también lo es, ya que sienten que sus labores no las considera relevante, ni logran sentirse realizados con su trabajo.

También, como se demostró en la actual investigación, la relación entre estas variables es directa y de intensidad media con  $\rho = 0.497$  y  $p\text{-valor} = 0.001 (< 0.05)$ . Esta relación es explicada por Bao-Condor et al. (2020), quienes argumenta que la gestión administrativa en el contexto empresarial trasciende

los aspectos inherentes a la acción de planear y organizar recursos, sino que se orienta en dirigir las actividades de la organización para cumplir con su objeto principal y ofrecer un bien o servicio de calidad, generando mayor satisfacción en ellos, pero también en los empleados.

Este resultado concuerda con los estudios previos consultados, entre ellos el de Truyenque (2021), donde se encontró una asociación significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, al aplicar la prueba de puntajes Wald ( $p = 0.170 > \alpha = 0.05$ ). Asimismo, Ventura de Esquén (2021) coincidió en sus resultados con lo obtenido en el presente estudio, al encontrar en la empresa de productos naturales IPIFA una influencia significativa de la gestión administrativa y la motivación en el rendimiento ( $X^2 = 41.814, p=0.000$ ).

Otro estudio con un resultado similar fue el de Sayago (2019) en un instituto universitario en Ica, solo que en ese caso la relación entre ambas variables resultó ser más alta con un  $\rho = 0.802$ ; así como el de Maza (2018) en el SENACE, donde se obtuvo un  $\rho = 0.837$  entre gestión administrativa y satisfacción laboral, el cual también es un usado como una variable cercana a la motivación del personal. En el estudio de Serrano (2019), realizado en la Agencia Lima Tours base Cusco, se obtuvo un resultado contrario al obtenido en el actual estudio, visto que allí la correlación fue negativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral con  $\rho = -0.144$ .

Otro resultado del presente estudio es que se constató que la preparación de actividades se relaciona significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, encontrándose que la planificación dentro de la empresa se situó en el nivel deficiente, de acuerdo con el 73.3% de los colaboradores consultados. Esto refleja que, conforme lo describen Montes y Pulla (2019), en la empresa se observan debilidades en visualizar el futuro del entorno, el diseño de estrategias, la definición de metas y curso de acción y la identificación de un propósito estratégico claro que sea compartido entre los miembros de la organización, por lo cual, los trabajadores no se sienten satisfechos de la dirección que ha venido tomando la empresa.

En este sentido, se encontró que la correspondencia entre la planificación de actividades y la motivación del personal es directa y de intensidad media con un  $\rho = 0.376$  y  $p\text{-valor} = 0.011 (< 0.05)$ . Este resultado también fue hallado por Sayago (2019), en cuyo estudio el nivel de correlación fue más alto con un  $\rho = 0.763$ ; asimismo, Maza (2018) determinó un enlace directo y alta entre planeación de la gestión administrativa y satisfacción laboral con un  $\rho = 0.861$ .

Adicionalmente, en el proceso investigativo se constató que la organización de los recursos se relaciona considerablemente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, encontrándose que la organización dentro de la empresa se ubica en el nivel deficiente, de acuerdo con el 77.8% de los colaboradores consultados. Esto refleja que, conforme lo describen Montes y Pulla (2019), en la empresa se observan problemas en la designación de las responsabilidades, la comunicación de los objetivos organizacionales, la distribución de tareas y recursos, especialmente, en la obtención de talento humano capacitado para el desempeño de las funciones.

En este sentido, se encontró que la organización de los recursos y la motivación del personal es de forma directa y de una intensidad media con un  $\rho = 0.392$  y  $p\text{-valor} = 0.011 (< 0.05)$ . Este resultado también fue hallado por Maza (2018) en cuyo estudio el nivel de correlación fue más alto con un  $\rho = 0.945$ .

De igual forma, en la investigación efectuada por Jiménez-Pitre et al. (2020) en entidades petroleras venezolanas se encontró que la gestión y organización gerencial se relacionó con la motivación del personal con un  $r = 0.84$ , el cual también resultó elevado, en un escenario donde el 54.4% de los encuestados tuvieron una apreciación positiva acerca de la organización del gerente. Asimismo, Ozkeser (2019) en su indagación con empleados en una empresa de Turquía, encontró que la organización de recursos humanos se relaciona con la motivación del personal ( $R^2=0.813$ ;  $F=83.234$ ;  $p=0.012$ ).

Por otro lado, en el actual estudio se evidenció que la dirección empresarial tiene una relación significativa con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, encontrándose que la dirección dentro de la empresa se ubica en el nivel deficiente, de acuerdo con el 80.0% de los colaboradores consultados. Esto refleja que, conforme lo describen Montes y Pulla (2019), en la empresa se observan problemas en la ejecución de las tareas, en la preparación de las tareas y el desarrollo de la forma de gestión, con lo cual no se logra dar valor agregado a las actividades de los empleados. En este sentido, se encontró que la relación entre la dirección empresarial y la motivación del personal es directa y de intensidad media con un  $\rho = 0.313$  y  $p\text{-valor} = 0.036$  ( $< 0.05$ ). Este resultado también fue hallado por Sayago (2019) en cuyo estudio el nivel de correlación fue más alto con un  $\rho = 0.694$ , donde además se obtuvo que el 52% de los consultados expresaron que la gestión administrativa presenta un nivel deficiente, y el 56% consideró que la motivación laboral es mala. Asimismo, Maza (2018) obtuvo una relación alta entre estas variables con  $\rho = 0.837$ .

De igual forma, en la investigación desarrollada por Ozkeser (2019) se encontró que aspectos de la dirección empresarial se relacionan con la motivación del personal. Es así, que obtuvo que la percepción de oportunidades de entrenamiento presentó una asociación con la motivación de los empleados al registrar un ( $\beta = 0.324$ ;  $p = 0.000$ ) y entre la percepción de la ayuda del supervisor y la motivación de los empleados ( $\beta = 0.097$ ;  $p = 0.001$ ).

Otro resultado obtenido en el presente estudio se constata que el control de desempeño se relaciona notoriamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, encontrándose que el control dentro de la empresa se ubica en el nivel deficiente, de acuerdo con el 80.0% de los colaboradores consultados. Esto refleja que, conforme lo describen Montes y Pulla (2019), en la empresa no se cumplen con las evaluaciones previstas, ni se han establecidos criterios apropiados para la evaluación del desempeño y que el control de las actividades y seguimiento es extemporáneo y no se toman las medidas correctivas de forma oportuna.

En este sentido, se encontró que la relación entre el control de desempeño y la motivación del personal es directa y de intensidad media con un  $\rho = 0.344$  y  $p\text{-valor} = 0.021$  ( $< 0.05$ ). Este resultado también fue hallado por Maza (2018), quien obtuvo una relación alta entre estas variables con  $\rho = 0.945$ .

En la investigación efectuada a cabo por Susmadiana et al. (2021) el instituto educativo en Indonesia, encontró que la supervisión y control gerencial incide sobre la motivación laboral con  $F_{\text{calculado}} = 3.749 > F_{\text{tabla}} = 3.590$ , mientras que Jiménez-Pitre et al. (2020) determinaron que un 57.5% de los consultados expresaron que casi siempre se refleja las actividades de control aplicadas por el gerente en estas entidades, siendo un aspecto valorado dentro de los factores motivacionales en las empresas consultadas.

Adicionalmente, van der Kolk et al. (2019) en empresas públicas de Holanda encontró la relación estadística entre el control del personal, control cultural, control de resultados y control de acción con respecto a la motivación intrínseca al reflejarse un valor ( $r = 0.341, p < 0.10$ ), ( $r = 0.339, p < 0.10$ ), ( $r = 0.191, p < 0.01$ ), ( $r = 0.187, p < 0.01$ ) respectivamente. Asimismo, se determinó la asociación estadística entre el control cultural y el control de resultados con respecto a la motivación extrínseca, al evidenciarse un valor ( $r = 0.268, p < 0.10$ ), ( $r = 0.210, p < 0.05$ ).

De igual modo, en el estudio de Aydın y Tiryaki (2018) realizado en la industria de productos forestales de Turquía, encontraron que todos los aspectos del control de desempeño se relacionan con la motivación laboral en dicho sector. Así, se encontró que el criterio de la evaluación del desempeño incide significativamente en la motivación de los empleados al obtenerse un valor ( $r = 0.276, p < 0.05$ ), al tiempo que se comprobó la incidencia estadística y negativa de las prácticas de evaluación del desempeño sobre la motivación de los empleados ( $r = -0.157; p < 0.01$ ). En otras derivaciones, se asentó la incidencia positiva y significativa de la retroalimentación de la evaluación del desempeño en la motivación de los empleados ( $r = 0.278; p < 0.05$ ).

En cuanto a las fortalezas metodológicas del presente estudio, se destaca que los instrumentos de recolección de datos fueron validados a través de juicios de expertos y sus niveles de confiabilidad fueron altos, lo cual asegura que los referidos cuestionarios miden lo que se debe medir y sus

resultados son bastante fiables. Además, para la determinación del tamaño de la muestra y la selección de los elementos que lo componen se han aplicado criterios probabilísticos, garantizando que no exista algún tipo de sesgo en la elección de cada encuestado.

No obstante, como debilidades se aprecia que partiendo del cuestionario fue aplicado a los colaboradores que se encuentran en un régimen laboral REMYPE y no se logró constatar esos resultados con los indicadores asociados a la gestión de la empresa en la parte administrativa. Tampoco se ha podido apreciar, a través de la observación, el comportamiento de los trabajadores en materia de sus acciones para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Finalmente, con relación al contexto científico social, es posible destacar que la relevancia de este trabajo se explica porque recientemente se ha empezado a entender que existen aspectos motivacionales, al margen de las recompensas y de las condiciones físicas del trabajo, que inciden sobre la conducta y comportamiento del trabajador en el lugar de trabajo, afectando las relaciones e interacciones individuales y grupales, entre los colaboradores y la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

Considerando las conclusiones obtenidos, se han obtenido los siguientes puntos:

- a. En términos del objetivo general, se demostró que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, siendo el  $\rho = 0.497$  ( $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$ ), destacándose que la relación es de intensidad media.
- b. En función al primer objetivo específico, se confirmó que la planificación de actividades se relaciona directa y significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, siendo el  $\rho = 0.376$  ( $p\text{-valor} = 0.011 < 0.05$ ), destacándose que la relación es de intensidad media.
- c. En función al segundo objetivo específico, se confirmó que la organización de los recursos se relaciona directa y significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, siendo el  $\rho = 0.392$  ( $p\text{-valor} = 0.011 < 0.05$ ), destacándose que la relación es de intensidad media.
- d. En función al tercer objetivo específico, se confirmó que la dirección empresarial se relaciona directa y significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, siendo el  $\rho = 0.313$  ( $p\text{-valor} = 0.036 < 0.05$ ), destacándose que la relación es de intensidad media.
- e. En función al cuarto objetivo específico, se confirmó que el control de desempeño se relaciona directa y significativamente con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022, siendo el  $\rho = 0.344$  ( $p\text{-valor} = 0.021 < 0.05$ ), destacándose que la relación es de intensidad media.

## VII. RECOMENDACIONES

En función de las conclusiones anteriores, se menciona lo siguiente:

- a. Se sugiere al gerente de administración de la organización, incorporar un sistema integrado de gestión administrativa que permita la simplificación de trámites administrativos, la centralización y automatización tanto de información, procesos e información, con lo cual se reduciría el tiempo de ejecución de las actividades.
- b. Se sugiere al gerente de administración de la empresa, incluir en el proceso de planificación, las percepciones de los colaboradores en torno a las metas y estrategias a emplear, logrando así que la planeación sea más participativa e incorpore otros puntos de vista.
- c. Se sugiere al gerente de recursos humanos de la empresa, diseñar planes de capacitación y mejorar la distribución de funciones para lograr la retención del talento humano.
- d. A los investigadores se les indica el que puedan realizar estudios en los cuales se evalúe el impacto de la mejora de la dirección empresarial en indicadores relacionados con la motivación laboral, como el desempeño, el logro de metas y el compromiso organizacional.
- e. Así mismo a los investigadores, se les solicita evaluar dentro de esta empresa los mecanismos de control de desempeño a los empleados y las posibles mejoras que deben realizarse para mejorar el compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aranibar-Molina, A., & Flores, E. (2022). A look at administrative management and labor conflicts in Latin America. *SPECIALUSIS UGDYMAS / SPECIAL EDUCATION*, 1(43), 4843–4849. <https://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/605>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Aydın, A., & Tiryaki, S. (2018). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation and productivity in Turkish Forest Products industry: A Structural Equation Modeling Analysis. *Drvna Industrija*, 69(2), 101–111. [doi:10.5552/drind.2018.1710](https://doi.org/10.5552/drind.2018.1710).
- Bao-Condor, C., Marcelo-Armas, M., Gutierrez-Solorzano, M., Bardales-Gonzales, R., Corcino-Barrueta, F., & Huamanyauri-Cornelio, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), 104–114. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Banco Mundial (2019). Informe Doing Business 2020: mantener el ritmo de las reformas para mejorar el clima de negocios.

<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/10/24/doing-business-2020-sustaining-the-pace-of-reforms>

Banco Mundial (2020). Lima destaca en la primera evaluación del clima para los negocios en 12 ciudades peruanas, pero todas muestran potencial de mejora.

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/06/04/lima-leads-in-first-assessment-of-business-climate-in-12-peruvian-cities-with-opportunities-for-all-to-improve>

BID (2021). ¿Está América Latina fallando a sus trabajadores?  
<https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/esta-america-latina-fallando-a-sus-trabajadores/>

Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera ed.). Guayaquil: UIDE.

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

CEPAL (2020). MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento

Efendi, R., Rifa'i, M., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F., México: Mc Graw Hill.

Hussain, N., Haque, A., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yaşar University*, 14, 156–169. <https://doi.org/10.19168/jyasar.635061>

Jimenez-Pitre, I., Molina-Bolívar, G., & Palma, E. (2020). Gestión gerencial y

motivación del personal en las empresas mixtas del sector petrolero venezolano. *41*(8).

Johari, S., & Jha, K. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*, *36*(5). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)

Maza, L. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos, Perú.

Mendoza-Fernandez, V., & Moreira-Chávez, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, *6*(3), 608–620.

Montes, E., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, *VII*(103), 1–14.

Moscoso, L., & Díaz, L. (2018). Aspectos éticos de la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, *18*(1), 51-67.

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, *6*(1), 162-176. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>.

Ngozwana, N. (2018). Ethical dilemmas in qualitative research methodology: Researcher's reflections. *International Journal of Educational Methodology*, *4*(1), 19-28. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/488890>

Nuñez, E., Moncayo, O., Medina, E., & Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan. *Journal of Business and Entrepreneurial*, *6*(3), 83–96. <https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/300>

- OCDE (2021). Resultados de la Encuesta de la OCDE a Empresas sobre la Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810. Doi: 10.1016/j.procs.2019.09.117.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sayago, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Serrano, A. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la agencia de viajes Lima tours Base Cusco, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Soto, N., Morillo, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123–136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Suliaman, M. (2019). Roots of Organizational Knowledge in Classical Management Theories: A Literature Review. *International Journal of Business and Social Science*, 10(10), 8–14.
- Susmadiana, Lian, B., & Puspita, Y. (2021). The Effect of Managerial Supervision and Work Motivation on Improving Principal's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 181-187. [doi.org/10.1016/j.cie.2018.02.026](https://doi.org/10.1016/j.cie.2018.02.026).

- Truyenque, F. (2021). *Gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas – Apurímac, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.
- Van den Broeck, A., Carpini, J., & Diefendorff, J. (2019). Work Motivation. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Motivation* (pp. 506–524). Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.013.27>
- Van den Broeck, A., Howard, J., van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273.  
<https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P., & Bogt, H. (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928.  
<https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728>.
- Ventura de Esquén, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *Digital Publisher CET*, 6(2), 43- 60. [doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465](https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465).

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA	
GENERAL	GENERAL	GENERAL		Toma de decisiones	TIPO DE ESTUDIO	
¿Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?	Determinar la relación entre incide la gestión administrativa en la motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022	La gestión administrativa incide significativamente en la motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022	GESTION ADMINISTRATIVA	Elaboración de planes	El tipo de estudio a desarrollar es basico correlacional	
				Administración estratégica Estructura Diseño organizacional Recursos humanos Comportamiento organizacional Motivación Liderazgo		
				Evaluación del desempeño real	<b>DISEÑO DE ESTUDIO</b>	
				Estándares	El tipo de diseño a efectuar es no experimental, ya que no se manipularán las variables.	
				Medidas de control administrativo	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	
¿Existe relación entre la planificación de las actividades y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?	Determinar de qué manera incide la planificación de las actividades en la motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022	La planificación de las actividades incide significativamente en la motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022	MOTIVACION DEL PERSONAL		<b>TAMAÑO DE MUESTRA</b>	
					50 colaboradores de la empresa	
						<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
¿Existe relación entre la organización de los recursos y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?	. Determinar de qué manera incide la organización de los recursos en la motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022	Determinar la relación entre organización de los recursos y como se relaciona con motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022		Logros Crecimiento personal Actitudes Remuneración Relaciones interpersonales Relaciones Laborales	Técnica: La técnica a emplear será la encuesta Instrumento: El instrumento que se aplicará será el cuestionario, el cual estará suieto a la elaboración propia.	
¿Existe relación entre la dirección empresarial y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?	Determinar de qué manera incide la dirección empresarial en la motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022	Determinar la relación entre la dirección empresarial y como se relaciona con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria ICA, 2022				
¿Existe relación entre el control de desempeño y la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022?	Determinar de qué manera incide el control del desempeño en la motivación del personal en la empresa inmobiliaria ICA, 2022	Determinar la relación entre el control del desempeño y como se relaciona con la motivación del personal en una empresa inmobiliaria ICA, 2022				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022

Hipótesis General	Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La gestión administrativa incide significativamente en la motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022	V1: Gestión administrativa	Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchelia- Gonzales et al., 2021).	Montes y Pulla (2019) indican que es un proceso que involucra cuatro procesos centrales: planificación de las actividades, organización de los recursos, dirección empresarial y control de desempeño	Planificación de las actividades	Toma de decisiones	Ordinal de Likert con cinco categorías
					Elaboración de planes institucionales	
					Administración del talento humano	
				Organización de los recursos	Estructura	
					Diseño y clima organizacional	
					Recursos humanos	
				Dirección empresarial	Comportamiento Organizacional	
					Motivación	
					Liderazgo	
	Control de desempeño	Evaluación del desempeño real				
		Estándares de evaluación				
		Medidas de control administrativo				
	V2: Motivación personal	Se define como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales (Efendi et al.,2020).	Johari y Jha (2020) clasifica la motivación laboral entre intrínseca y extrínseca.	Motivación intrínseca	Logros	Ordinal de Likert con cinco categorías
					Crecimiento personal	
					Actitudes	
				Motivación extrínseca	Remuneración	
					Relaciones interpersonales	
					Relaciones laborales	

### Anexo 3. Instrumentos

#### CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Seguidamente, se incluyen algunos planteamientos para evaluar la gestión administrativa en su lugar de trabajo, marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

N°	ITEM	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA</b>						
<b>Planificación de las actividades</b>						
1	La toma de decisiones en la empresa se realiza con base a la información adecuada					
2	Las decisiones tomadas contribuyen el logro de los objetivos organizacionales					
3	Se aplican criterios técnicos en la formulación de los planes de trabajo					
4	El trabajo realizado se enfoca en el cumplimiento de las metas establecidas					
5	Las estrategias administrativas aplicadas son efectivas en la definición de estrategias					
6	El empleado está involucrado con el análisis interno desarrollado en el trabajo					
<b>Organización de los recursos</b>						
7	La funciones del puesto de trabajo cumplen con lo estipulado en las normas internas					
8	Considera que el desempeño en el trabajo es relevante					
9	La designación de los cargos se realiza en base a una normativa					

10	Las políticas generales vigentes en la empresa están actualizadas					
11	Las políticas de selección y reclutamiento del personal se ajustan a las necesidades de la empresa					
12	La selección y reclutamiento del personal administrativo se realiza oportunamente ante las necesidades de la empresa					
<b>Dirección empresarial</b>						
13	Existe una relación satisfactoria entre los compañeros que permite el logro de actividades					
14	Las relaciones interpersonales con los empleados se caracterizan por el respeto y la honestidad.					
15	Se observa un alto de grado de responsabilidad de las tareas por parte de los colaboradores					
16	Sientes que estas satisfecho con tu trabajo					
17	Crees que el liderazgo ejercido por tu jefe garantiza la efectividad de las labores					
18	Existe un liderazgo de los jefes el cual influye en el logro de las metas del puesto					
<b>Control del desempeño</b>						
19	Consideras que aplicas estrategias de control anticipadas para solventar los problemas					
20	El sistema de control en tu área de trabajo es acertado.					
21	Tienes la percepción que la manera en que ejecutas tus actividades son las adecuadas					
22	Consideras que el desempeño en tu área es eficiente					
23	Los métodos utilizados para solucionar los problemas al momento de presentarse son los correctos					
24	Las acciones correctivas que se aplican luego de producirse los problemas son las adecuadas					

Gracias

## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Seguidamente, se incluyen algunos planteamientos para evaluar la gestión administrativa en su lugar de trabajo, marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE MOTIVACION LABORAL</b>						
<b>Motivación intrínseca</b>						
1	El desempeño laboral mostrado pone a prueba el nivel de conocimientos					
2	La entidad valora mis habilidades cuando cumpla con las tareas encomendadas					
3	El reconocimiento social que se me brinda en comparación al de otros empleados se corresponde a la función que desempeño					
4	La entidad me otorga incentivos cuando realizo correctamente las actividades.					
5	La entidad ofrece oportunidades para aprender nuevas habilidades.					
N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
6	Usualmente tengo un compromiso personal para que la empresa pueda cumplir con los objetivos previstos.					
7	Generalmente siento satisfacción por el trabajo que realizo, dado que percibo que ayudo en el logro de los objetivos institucionales.					
8	Siento que este trabajo es una oportunidad para desarrollar el crecimiento profesional					
9	Usualmente siento orgullo al momento de mejorar los procedimientos en mi trabajo					
<b>Motivación extrínseca</b>						
10	La remuneración recibida por mi trabajo se corresponde con el esfuerzo que realizo.					
11	La entidad reconoce cuando ejecuto correctamente mi trabajo					

12	Usualmente mi superior me informa e intenta ofrecer soluciones sobre los asuntos que interfieren en mi trabajo.					
13	Las remuneraciones y compensaciones establecidas por la entidad se ajustan a lo contemplado en la ley					
14	Las relaciones con mis compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
15	Generalmente mantengo buenas relaciones laborales con mi superior					
16	Las condiciones laborales en la empresa son satisfactorias.					
17	Usualmente me siento cómodo con mi superior y el equipo de trabajo					
18	Frecuentemente mi superior toma en cuenta mis opiniones e ideas					
19	La comunicación con mi superior y compañeros es fluida y de respeto					

Gracias

## Anexo 4. Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): MG WILBER FLORES PAREDES

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de negocios MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción MAN SP Promoción IV LIMA 202201, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma 

Nombre completo del tesista: CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA

DNI: 43452745



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario generado por elaboración propia de CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA el año 2022 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

### Definición de la variable:

Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchelia-Gonzales et al., 2021, p. 1).

### Dimensión 1: Planificación de las actividades

Definición de la dimensión:

Se refiere a visualizar en el futuro cada una de las metas, objetivos y propósitos estratégicos que favorecen en la evolución de la organización, logrando que se más eficiente y eficaz (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1,2	4	3	4	NO
Elaboración de planes	3,4	3	4	4	NO
Administración Estratégica	5,6	4	4	3	NO

### Dimensión 2: Organización de los recursos

Definición de la dimensión:

La organización, en cambio, involucra agrupar reglas, métodos y responsabilidades, logrando que estas sean cumplidas para la coordinación de los recursos y el buen funcionamiento organizacional. Así, organizar conlleva a crear las condiciones propicias, para que sean el marco adecuado de la realización de las metas, esto va desde la atracción del talento humano hasta la consecuente asignación de recursos (Montes y Pulla, 2019, p. 1).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	7,8	4	4	4	No
Diseño Organizacional	8,10	4	3	4	No
Recursos Humanos	11,12	3	4	4	No

### Dimensión 3: Dirección empresarial

Definición de la dimensión:

La dimensión dirección conlleva la toma de decisiones, desde la designación de la misma hasta la comunicación de los objetivos organizacionales, es un elemento central para garantizar la motivación del personal y la distribución de tareas, porque conlleva a la ejecución y utilización de los recursos en pro de concretar el valor exigido por los clientes de la organización (Montes y Pulla, 2019, p. 2)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento Organizacional	13,14	4	4	3	No
Motivación	15,16	4	4	4	No
Liderazgo	17,18	4	4	4	No

#### Dimensión 4: Control de desempeño

Definición de la dimensión:

El control es quizás el proceso administrativo, más ignorado, pero su relevancia se asocia con que permite medir el éxito organizacional y el rendimiento individual, ya que es un proceso que permite corregir el funcionamiento y concretar los cambios para corregir desviaciones (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño real	19,20	4	4	4	No
Estándares	21,22	4	3	4	No
Medidas de Control Administrativo	23,24	4	4	4	No

#### Dimensión 5: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Para Johari y Jha (2020), el modelo teórico que mejor explica la motivación laboral, la clasifica en motivación intrínseca, en la cual el trabajador se siente motivado a realizar una tarea porque la tarea es inherentemente interesante o placentera, sintiéndose naturalmente satisfactorio, esto está más relacionado a factores internos como las características personales del colaborador (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros	1,2,3	3	4	4	
Crecimiento Personal	4,5,6	3	3	4	
Actitudes	7,8,9	4	3	4	

## Dimensión 6: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Conduce a una persona a participar en una actividad para ganar elogios o premios o para evitar el castigo, es decir, por factores externos a ella o propios del ambiente o entorno de trabajo (Johari y Jha ,2020, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10,11,12,13	4	4	3	No
Relaciones Interpersonales	14,15	4	3	3	No
Relaciones Laborales	16,17,18,19	4	4	4	No

**NOMBRE Y APELLIDOS : MG WILBER FLORES PAREDES**  
**FIRMA**

## Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>V1: Gestión administrativa</b>	Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchalia-Gonzales et al., 2021).	Montes y Pulla (2016) indican que es un proceso que involucra cuatro procesos centrales: planificación de las actividades, organización de los recursos, dirección empresarial y control de desempeño.	Planificación de las actividades	Toma de decisiones	1,2	Ordinal
				Elaboración de planes	3,4	
				Administración estratégica	5,6	
			Organización de los recursos	Estructura	7,8	
				Diseño organizacional	8,10	
				Recursos humanos	11,12	
			Dirección empresarial	Comportamiento organizacional	13,14	
				Motivación	15,16	
				Liderazgo	17,18	
			Control de desempeño	Evaluación del desempeño real	19,20	
Estándares	21,22					
Medidas de control administrativo	23,24					
<b>V2: Motivación personal</b>	Se define como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales (Efendi et al., 2020).	Johari y Jha (2020) clasifica la motivación laboral entre intrínseca y extrínseca.	Motivación intrínseca	Logros	1,2,3	Ordinal
				Crecimiento personal	4,5,6	
				Actitudes	7,8,9	
			Motivación extrínseca	Remuneración	10,11,12,13	
				Relaciones interpersonales	14,15	
				Relaciones laborales	16,17,18,19	

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): MG YSABEL ENOE PALOMINO RIOS

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de negocios MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción MAN SP Promoción IV LIMA 202201, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista: CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA

DNI: 43452745



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario generado por elaboración propia de CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA el año 2022 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

### Definición de la variable:

Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchelia-Gonzales et al., 2021, p. 1).

### Dimensión 1: Planificación de las actividades

Definición de la dimensión:

Se refiere a visualizar en el futuro cada una de las metas, objetivos y propósitos estratégicos que favorecen en la evolución de la organización, logrando que se más eficiente y eficaz (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1,2	4	4	4	NO
Elaboración de planes	3,4	4	3	4	NO
Administracion Estrategica	5,6	4	4	3	NO

### Dimensión 2: Organización de los recursos

Definición de la dimensión:

La organización, en cambio, involucra agrupar reglas, métodos y responsabilidades, logrando que estas sean cumplidas para la coordinación de los recursos y el buen funcionamiento organizacional. Así, organizar conlleva a crear las condiciones propicias, para que sean el marco adecuado de la realización de las metas, esto va desde la atracción del talento humano hasta la consecuente asignación de recursos (Montes y Pulla, 2019, p. 1).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	7,8	4	4	4	No
Diseño Organizacional	8,10	3	3	4	No
Recursos Humanos	11,12	3	3	4	No

### Dimensión 3: Dirección empresarial

Definición de la dimensión:

La dimensión dirección conlleva la toma de decisiones, desde la designación de la misma hasta la comunicación de los objetivos organizacionales, es un elemento central para garantizar la motivación del personal y la distribución de tareas, porque conlleva a la ejecución y utilización de los recursos en pro de concretar el valor exigido por los clientes de la organización (Montes y Pulla, 2019, p. 2)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento Organizacional	13,14	4	4	3	No
Motivación	15,16	4	3	4	No
Liderazgo	17,18	3	4	4	No

### Dimensión 4: Control de desempeño

Definición de la dimensión:

El control es quizás el proceso administrativo, más ignorado, pero su relevancia se asocia con que permite medir el éxito organizacional y el rendimiento individual, ya que es un proceso que permite corregir el funcionamiento y concretar los cambios para corregir desviaciones (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño real	19,20	3	4	3	No
Estándares	21,22	4	3	4	No
Medidas de Control Administrativo	23,24	4	4	4	No

### Dimensión 5: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Para Johari y Jha (2020), el modelo teórico que mejor explica la motivación laboral, la clasifica en motivación intrínseca, en la cual el trabajador se siente motivado a realizar una tarea porque la tarea es inherentemente interesante o placentera, sintiéndose naturalmente satisfactorio, esto está más relacionado a factores internos como las características personales del colaborador (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros	1,2,3	3	4	4	
Crecimiento Personal	4,5,6	4	3	4	
Actitudes	7,8,9	4	3	4	

### Dimensión 6: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Conduce a una persona a participar en una actividad para ganar elogios o premios o para evitar el castigo, es decir, por factores externos a ella o propios del ambiente o entorno de trabajo (Johari y Jha ,2020, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10,11,12,13	4	4	3	No
Relaciones Interpersonales	14,15	3	3	3	No
Relaciones Laborales	16,17,18,19	4	4	4	No

**NOMBRE Y APELLIDOS : MG YSABEL ENOE PALOMINO RIOS**

**FIRMA**



Ysabel Enoe Palomino Rios

### Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1: Gestión administrativa	Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Ancheña-Gonzales et al., 2021).	Montes y Pulla (2016) indican que es un proceso que involucra cuatro procesos centrales: planificación de las actividades, organización de los recursos, dirección empresarial y control de desempeño.	Planificación de las actividades	Toma de decisiones	1,2	Ordinal
				Elaboración de planes	3,4	
				Administración estratégica	5,6	
			Organización de los recursos	Estructura	7,8	
				Diseño organizacional	8,10	
				Recursos humanos	11,12	
			Dirección empresarial	Comportamiento organizacional	13,14	
				Motivación	15,16	
				Liderazgo	17,18	
				Control de desempeño	Evaluación del desempeño real	
Estándares	21,22					
Medidas de control administrativo	23,24					
V2: Motivación personal	Se define como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales (Efendi et al., 2020).	Johari y Jha (2020) clasifica la motivación laboral entre intrínseca y extrínseca.	Motivación intrínseca	Logros	1,2,3	Ordinal
				Crecimiento personal	4,5,6	
				Actitudes	7,8,9	
			Motivación extrínseca	Remuneración	10,11,12,13	
				Relaciones interpersonales	14,15	
Relaciones laborales	16,17,18,19					

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): DR.AVELINO SEBASTIAN VILLAFUERTE DE LA CRUZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de negocios MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción MAN SP Promoción IV LIMA 202201, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma 

Nombre completo del tesista: CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA

DNI: 43452745



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario generado por elaboración propia de CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA el año 2022 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

#### Definición de la variable:

Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchelia-Gonzales et al., 2021, p. 1).

#### Dimensión 1: Planificación de las actividades

Definición de la dimensión:

Se refiere a visualizar en el futuro cada una de las metas, objetivos y propósitos estratégicos que favorecen en la evolución de la organización, logrando que se más eficiente y eficaz (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1,2	4	4	4	NO
Elaboración de planes	3,4	4	4	4	NO
Administración Estratégica	5,6	4	4	4	NO

#### Dimensión 2: Organización de los recursos

Definición de la dimensión:

La organización, en cambio, involucra agrupar reglas, métodos y responsabilidades, logrando que estas sean cumplidas para la coordinación de los recursos y el buen funcionamiento organizacional. Así, organizar conlleva a crear las condiciones propicias, para que sean el marco adecuado de la realización de las metas, esto va desde la atracción del talento humano hasta la consecuente asignación de recursos (Montes y Pulla, 2019, p. 1).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	7,8	4	4	4	No
Diseño Organizacional	8,10	3	3	3	No
Recursos Humanos	11,12	4	3	4	No

#### Dimensión 3: Dirección empresarial

Definición de la dimensión:

La dimensión dirección conlleva la toma de decisiones, desde la designación de la misma hasta la comunicación de los objetivos organizacionales, es un elemento central

para garantizar la motivación del personal y la distribución de tareas, porque conlleva a la ejecución y utilización de los recursos en pro de concretar el valor exigido por los clientes de la organización (Montes y Pulla, 2019, p. 2)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento Organizacional	13,14	4	4	4	No
Motivación	15,16	3	3	4	No
Liderazgo	17,18	3	4	4	No

#### Dimensión 4: Control de desempeño

Definición de la dimensión:

El control es quizás el proceso administrativo, más ignorado, pero su relevancia se asocia con que permite medir el éxito organizacional y el rendimiento individual, ya que es un proceso que permite corregir el funcionamiento y concretar los cambios para corregir desviaciones (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño real	19,20	3	4	3	No
Estándares	21,22	4	3	4	No
Medidas de Control Administrativo	23,24	4	4	4	No

#### Dimensión 5: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Para Johari y Jha (2020), el modelo teórico que mejor explica la motivación laboral, la clasifica en motivación intrínseca, en la cual el trabajador se siente motivado a realizar una tarea porque la tarea es inherentemente interesante o placentera, sintiéndose naturalmente satisfactorio, esto está más relacionado a factores internos como las características personales del colaborador (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros	1,2,3	4	4	4	
Crecimiento Personal	4,5,6	4	4	4	

Actitudes	7,8,9	4	3	4	
-----------	-------	---	---	---	--

### Dimensión 6: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Conduce a una persona a participar en una actividad para ganar elogios o premios o para evitar el castigo, es decir, por factores externos a ella o propios del ambiente o entorno de trabajo (Johari y Jha ,2020, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10,11,12,13	4	4	3	No
Relaciones Interpersonales	14,15	3	4	4	No
Relaciones Laborales	16,17,18,19	4	4	4	No

**NOMBRE Y APELLIDOS : MG YSABEL ENOE PALOMINO RIOS**

**FIRMA**



Dr. CPC Ysabel Enoe Palomino Rios de la Cruz  
Docente Pública Colegiada - C.O. 1988  
Docente Colegiada Principal

### Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1: Gestión administrativa	Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Ancheña-Gonzales et al., 2021).	Montes y Pulla (2019) indican que es un proceso que involucra cuatro procesos centrales: planificación de las actividades, organización de los recursos, dirección empresarial y control de desempeño.	Planificación de las actividades	Toma de decisiones	1,2	Ordinal
				Elaboración de planes	3,4	
				Administración estratégica	5,6	
			Organización de los recursos	Estructura	7,8	
				Diseño organizacional	8,10	
				Recursos humanos	11,12	
			Dirección empresarial	Comportamiento organizacional	13,14	
				Motivación	15,16	
				Liderazgo	17,18	
				Evaluación del desempeño real	19,20	
Control de desempeño	Estándares	21,22				
	Medidas de control administrativo	23,24				
V2: Motivación personal	Se define como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales (Efendi et al., 2020).	Johari y Jha (2020) clasifica la motivación laboral entre intrínseca y extrínseca.	Motivación intrínseca	Logros	1,2,3	Ordinal
				Crecimiento personal	4,5,6	
				Actitudes	7,8,9	
			Motivación extrínseca	Remuneración	10,11,12,13	
				Relaciones interpersonales	14,15	
				Relaciones laborales	16,17,18,19	

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): DR.JHON BAUTISTA FASABI

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de negocios MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción MAN SP Promoción IV LIMA 202201, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma 

Nombre completo del tesista: CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA

DNI: 43452745



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario generado por elaboración propia de CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA el año 2022 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

### Definición de la variable:

Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchelia-Gonzales et al., 2021, p. 1).

### Dimensión 1: Planificación de las actividades

Definición de la dimensión:

Se refiere a visualizar en el futuro cada una de las metas, objetivos y propósitos estratégicos que favorecen en la evolución de la organización, logrando que se más eficiente y eficaz (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1,2	4	4	4	NO
Elaboración de planes	3,4	4	3	4	NO
Administración Estratégica	5,6	4	4	3	NO

### Dimensión 2: Organización de los recursos

Definición de la dimensión:

La organización, en cambio, involucra agrupar reglas, métodos y responsabilidades, logrando que estas sean cumplidas para la coordinación de los recursos y el buen funcionamiento organizacional. Así, organizar conlleva a crear las condiciones propicias, para que sean el marco adecuado de la realización de las metas, esto va desde la atracción del talento humano hasta la consecuente asignación de recursos (Montes y Pulla, 2019, p. 1).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	7,8	4	4	4	No
Diseño Organizacional	8,10	3	3	3	No
Recursos Humanos	11,12	4	3	3	No

### Dimensión 3: Dirección empresarial

Definición de la dimensión:

La dimensión dirección conlleva la toma de decisiones, desde la designación de la misma hasta la comunicación de los objetivos organizacionales, es un elemento central

para garantizar la motivación del personal y la distribución de tareas, porque conlleva a la ejecución y utilización de los recursos en pro de concretar el valor exigido por los clientes de la organización (Montes y Pulla, 2019, p. 2)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento Organizacional	13,14	4	3	4	No
Motivación	15,16	3	3	4	No
Liderazgo	17,18	3	4	4	No

#### Dimensión 4: Control de desempeño

Definición de la dimensión:

El control es quizás el proceso administrativo, más ignorado, pero su relevancia se asocia con que permite medir el éxito organizacional y el rendimiento individual, ya que es un proceso que permite corregir el funcionamiento y concretar los cambios para corregir desviaciones (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño real	19,20	3	4	3	No
Estándares	21,22	4	3	4	No
Medidas de Control Administrativo	23,24	4	4	4	No

#### Dimensión 5: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Para Johari y Jha (2020), el modelo teórico que mejor explica la motivación laboral, la clasifica en motivación intrínseca, en la cual el trabajador se siente motivado a realizar una tarea porque la tarea es inherentemente interesante o placentera, sintiéndose naturalmente satisfactorio, esto está más relacionado a factores internos como las características personales del colaborador (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros	1,2,3	3	4	4	NO
Crecimiento Personal	4,5,6	4	4	4	NO
Actitudes	7,8,9	3	3	4	NO

## Dimensión 6: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Conduce a una persona a participar en una actividad para ganar elogios o premios o para evitar el castigo, es decir, por factores externos a ella o propios del ambiente o entorno de trabajo (Johari y Jha ,2020, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10,11,12,13	4	4	3	No
Relaciones Interpersonales	14,15	3	4	4	No
Relaciones Laborales	16,17,18,19	4	4	4	No

**NOMBRE Y APELLIDOS :** Dr Jhon Bautista Fasabi

**FIRMA**



Dr. Jhon Bautista Fasabi  
Ceedador Público  
Matr. 19-423  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

## Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1: Gestión administrativa	Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchalia-Gonzales et al., 2021).	Montes y Pulla (2019) indican que es un proceso que involucra cuatro procesos centrales: planificación de las actividades, organización de los recursos, dirección empresarial y control de desempeño.	Planificación de las actividades	Toma de decisiones	1,2	Ordinal
				Elaboración de planes	3,4	
				Administración estratégica	5,6	
			Organización de los recursos	Estructura	7,8	
				Diseño organizacional	8,10	
				Recursos humanos	11,12	
			Dirección empresarial	Comportamiento organizacional	13,14	
				Motivación	15,18	
				Liderazgo	17,18	
			Control de desempeño	Evaluación del desempeño real	19,20	
Estándares	21,22					
Medidas de control administrativo	23,24					
V2: Motivación personal	Se define como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales (Efendi et al., 2020).	Johari y Jha (2020) clasifica la motivación laboral entre intrínseca y extrínseca.	Motivación intrínseca	Logros	1,2,3	Ordinal
				Crecimiento personal	4,5,6	
				Actitudes	7,8,9	
			Motivación extrínseca	Remuneración	10,11,12,13	
				Relaciones interpersonales	14,15	
				Relaciones laborales	16,17,18,19	

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): MG. JHON CHRISTOPHER FLORES FASANANDO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de negocios MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción MAN SP Promoción IV LIMA 202201, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión administrativa y motivación del personal en una empresa inmobiliaria de Ica, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma 

Nombre completo del tesista: CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA

DNI: 43452745



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario generado por elaboración propia de CARLOS ADOLFO AGUSTIN PAREDES IBARRA el año 2022 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

### Definición de la variable:

Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchelia-Gonzales et al., 2021, p. 1).

### Dimensión 1: Planificación de las actividades

Definición de la dimensión:

Se refiere a visualizar en el futuro cada una de las metas, objetivos y propósitos estratégicos que favorecen en la evolución de la organización, logrando que se más eficiente y eficaz (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1,2	4	4	4	NO
Elaboración de planes	3,4	4	3	4	NO
Administracion Estrategica	5,6	4	4	4	NO

### Dimensión 2: Organización de los recursos

Definición de la dimensión:

La organización, en cambio, involucra agrupar reglas, métodos y responsabilidades, logrando que estas sean cumplidas para la coordinación de los recursos y el buen funcionamiento organizacional. Así, organizar conlleva a crear las condiciones propicias, para que sean el marco adecuado de la realización de las metas, esto va desde la atracción del talento humano hasta la consecuente asignación de recursos (Montes y Pulla, 2019, p. 1).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura	7,8	4	4	4	No
Diseño Organizacional	8,10	4	4	3	No
Recursos Humanos	11,12	4	4	4	No

### Dimensión 3: Dirección empresarial

Definición de la dimensión:

La dimensión dirección conlleva la toma de decisiones, desde la designación de la misma hasta la comunicación de los objetivos organizacionales, es un elemento central

para garantizar la motivación del personal y la distribución de tareas, porque conlleva a la ejecución y utilización de los recursos en pro de concretar el valor exigido por los clientes de la organización (Montes y Pulla, 2019, p. 2)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento Organizacional	13,14	4	4	4	No
Motivación	15,16	3	4	4	No
Liderazgo	17,18	3	4	4	No

#### Dimensión 4: Control de desempeño

Definición de la dimensión:

El control es quizás el proceso administrativo, más ignorado, pero su relevancia se asocia con que permite medir el éxito organizacional y el rendimiento individual, ya que es un proceso que permite corregir el funcionamiento y concretar los cambios para corregir desviaciones (Montes y Pulla, 2019, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación del desempeño real	19,20	4	4	3	No
Estándares	21,22	4	4	4	No
Medidas de Control Administrativo	23,24	4	4	4	No

#### Dimensión 5: Motivación intrínseca

Definición de la dimensión:

Para Johari y Jha (2020), el modelo teórico que mejor explica la motivación laboral, la clasifica en motivación intrínseca, en la cual el trabajador se siente motivado a realizar una tarea porque la tarea es inherentemente interesante o placentera, sintiéndose naturalmente satisfactorio, esto está más relacionado a factores internos como las características personales del colaborador (p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logros	1,2,3	4	4	4	No
Crecimiento Personal	4,5,6	4	4	4	No
Actitudes	7,8,9	3	3	4	No

## Dimensión 6: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Conduce a una persona a participar en una actividad para ganar elogios o premios o para evitar el castigo, es decir, por factores externos a ella o propios del ambiente o entorno de trabajo (Johari y Jha ,2020, p. 2).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	10,11,12,13	4	4	3	No
Relaciones Interpersonales	14,15	4	3	4	No
Relaciones Laborales	16,17,18,19	4	4	4	No

**NOMBRE Y APELLIDOS :** MG. Jhon Christopher Flores Fasanando

**FIRMA**



Mg. CPCC Jhon C. Flores Fasanando  
MAT 19-713

### Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
V1: Gestión administrativa	Es un conjunto de operaciones cuya ejecución debe realizarse con el propósito de la movilizar todos los recursos disponibles (bienes, servicios, personal, entre otros) a fin de alcanzar las metas institucionales (Anchella-Gonzales et al., 2021).	Montes y Pulla (2019) indican que es un proceso que involucra cuatro procesos centrales: planificación de las actividades, organización de los recursos, dirección empresarial y control de desempeño.	Planificación de las actividades	Toma de decisiones	1,2	Ordinal
				Elaboración de planes	3,4	
				Administración estratégica	5,6	
			Organización de los recursos	Estructura	7,8	
				Diseño organizacional	8,10	
				Recursos humanos	11,12	
			Dirección empresarial	Comportamiento organizacional	13,14	
				Motivación	15,16	
				Liderazgo	17,18	
			Control de desempeño	Evaluación del desempeño real	19,20	
Estándares	21,22					
V2: Motivación personal	Se define como una fuerza que alienta, eleva y conduce al trabajador, como parte de una reacción a estímulos internos y externos, a realizar o continuar una serie de actividades dirigidas al logro de las metas organizacionales (Efendi et al., 2020).	Johari y Jha (2020) clasifica la motivación laboral entre intrínseca y extrínseca.	Motivación intrínseca	Logros	1,2,3	Ordinal
				Crecimiento personal	4,5,8	
				Actitudes	7,8,9	
			Motivación extrínseca	Remuneración	10,11,12,13	
				Relaciones interpersonales	14,15	
				Relaciones laborales	16,17,18,19	

## Anexo 5 Resultados de Validaciones

Se presentan los resultados de las validaciones a través del juicio a expertos que se resumen en las tablas 16 y 17.

Tabla 16. *Validez del instrumento de gestión administrativa*

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Aplicabilidad
Mg. Wilber Flores Paredes	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Ysabel Enoe Palomino Ríos	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Avelino Sebastián Villafuerte de la Cruz	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Jhon Bautista Fasabi	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Jhon Christopher Flores Fasanando	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 17. *Validez del instrumento de motivación laboral*

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Aplicabilidad
Mg. Wilber Flores Paredes	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Ysabel Enoe Palomino Ríos	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Avelino Sebastián Villafuerte de la Cruz	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Jhon Bautista Fasabi	Si	Si	Si	Aplicable
Mg. Jhon Christopher Flores Fasanando	Si	Si	Si	Aplicable

## Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable: Gestión administrativa

Nº	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24
1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	2	1	2	2	4
2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3
3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	3	2	1	2	1
5	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	2	1	3
6	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2
7	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	1	4	4	3	2
8	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2
9	3	1	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2
10	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3
11	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	2
12	3	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2	1
13	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3
14	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	1	1	2	2	3
15	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3
16	3	1	1	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2
17	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3
18	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2
19	1	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3
20	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2

### Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido			
		20		100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0		.0
	Total	20		100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	24

## Variable: Motivación del personal

Nº	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19
1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	5	3
2	3	3	1	2	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	3	2	1	3	3
3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2
4	3	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3
5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	2	2	1
6	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	1
7	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	4	4	3	4
8	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2
9	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3
10	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2
11	4	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	2
12	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3
13	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	2	2
14	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	1	1	2	1
15	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3
16	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3
17	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3
18	5	4	5	4	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2
19	4	4	5	2	2	2	1	3	3	4	1	3	2	2	2	1	3	2	3
20	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.880	19

ANEXO 7. Validación Sunedu juicio de expertos.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FLORES PAREDES, WILSER DNI 41501366	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 13/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
FLORES PAREDES, WILSER DNI 41501366	<b>BACHILLER EN AGRONOMIA</b>  Fecha de diploma: 11/09/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>
FLORES PAREDES, WILSER DNI 41501366	<b>INGENIERO AGRONOMO</b>  Fecha de diploma: 27/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PALOMINO RIOS, YSABEL ENOE DNI 40991118	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
PALOMINO RIOS, YSABEL ENOE DNI 40991118	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 19/08/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PALOMINO RIOS, YSABEL ENOE DNI 40991118	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b>  Fecha de diploma: 22/11/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILLAFUERTE DE LA CRUZ, AVELINO SEBASTIAN DNI 25729654	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 15/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
VILLAFUERTE DE LA CRUZ, AVELINO SEBASTIAN DNI 25729654	<b>BACHILLER EN CIENCIAS            CONTABLES</b>  Fecha de diploma: 13/12/1998 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
VILLAFUERTE DE LA CRUZ, AVELINO SEBASTIAN DNI 25729654	<b>MAGISTER EN GESTION            EMPRESARIAL</b>  Fecha de diploma: 12/01/09 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
VILLAFUERTE DE LA CRUZ, AVELINO SEBASTIAN DNI 25729654	<b>DOCTOR EN CIENCIAS            EMPRESARIALES</b>  Fecha de diploma: 01/02/13 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BAUTISTA FASABI, JHON DNI 42050675	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 14/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
BAUTISTA FASABI, JHON DNI 42050675	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA</b>  Fecha de diploma: 14/04/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAUTISTA FASABI, JHON DNI 42050675	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b>  Fecha de diploma: 17/04/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BAUTISTA FASABI, JHON DNI 42050675	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 20/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>FLORES FASANANDO, JHON CHRISTOPHER DNI 45811724</p>	<p><b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b></p> <p>Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 18/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021</p>	<p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>FLORES FASANANDO, JHON CHRISTOPHER DNI 45811724</p>	<p><b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b></p> <p>Fecha de diploma: 07/10/2011 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>FLORES FASANANDO, JHON CHRISTOPHER DNI 45811724</p>	<p><b>CONTADOR PUBLICO</b></p> <p>Fecha de diploma: 31/01/2012 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GLIRIA SUSANA MENDEZ ILIZARBE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y MOTIVACION DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA INMOBILIARIA DE ICA, 2022.", cuyo autor es PAREDES IBARRA CARLOS ADOLFO AGUSTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GLIRIA SUSANA MENDEZ ILIZARBE <b>DNI:</b> 07059554 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9919-2003	Firmado electrónicamente por: GSUSANAMI el 01- 08-2023 22:30:40

Código documento Trilce: TRI - 0614320