



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión Administrativa y Motivación Laboral de los  
docentes de un centro de idiomas en una universidad  
privada de Lima – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Buleje Cacñahuaray Carlos Vidal ([orcid.org/0000-0002-1332-9994](https://orcid.org/0000-0002-1332-9994))

**ASESOR:**

Dr. Chávez Vera Kerwin José ([orcid.org/0000-0003-2842-2099](https://orcid.org/0000-0003-2842-2099))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA -- PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada en primer lugar a Dios que en todo momento está a mi lado, me protege, me cuida y me ilumina. De la misma manera a toda mi familia ya que ellos son el motivo para seguir adelante con mis proyectos en lo profesional y en lo personal. Asimismo, mencionar el amor incondicional por parte de mis padres que a través de sus palabras de aliento me dan esa fuerza que necesito para alcanzar mis sueños.

A toda mi familia que son mi tesoro en la vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme disfrutar de esta experiencia inolvidable. A mis padres y hermanos que en todo momento están a mi lado. Asimismo, a mi profesor Kerwin Chávez Vera ya que gracias a sus enseñanzas aprendí mucho en la elaboración de esta tesis.

Agradezco de todo corazón a la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de ser parte de su casa de estudios y así adquirir un aprendizaje significativo aquel que perdura en el tiempo.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.1. Estadística descriptiva.....	18
4.2. Estadística inferencial.....	28
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Frecuencia de la dimensión planificación. ....	18
<b>Tabla 2</b> Frecuencia de la dimensión organización. ....	19
<b>Tabla 3</b> Frecuencia de la dimensión dirección. ....	20
<b>Tabla 4</b> Frecuencia de la dimensión control. ....	21
<b>Tabla 5</b> Frecuencia de la variable gestión administrativa. ....	22
<b>Tabla 6</b> Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo. ....	23
<b>Tabla 7</b> Frecuencia de la dimensión relaciones dentro de la empresa. ....	24
<b>Tabla 8</b> Frecuencia de la dimensión satisfacción con el puesto. ....	25
<b>Tabla 9</b> Frecuencia de la dimensión comunicación interna. ....	26
<b>Tabla 10</b> Frecuencia de la dimensión motivación laboral. ....	27
<b>Tabla 11</b> Correlación de las variables gestión administrativa y motivación laboral .....	28
<b>Tabla 12</b> Correlación de dimensión planificación y la variable motivación laboral.....	29
<b>Tabla 13</b> Correlación de la dimensión organización y la variable motivación laboral.....	30
<b>Tabla 14</b> Correlación de la dimensión dirección y la variable motivación laboral.....	31
<b>Tabla 15</b> Correlación de la dimensión control y la variable motivación laboral.....	32

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Resultados relativos de la dimensión planificación .....	18
<b>Figura 2</b> Resultados relativos de la dimensión organización .....	19
<b>Figura 3</b> Resultados relativos de la dimensión dirección .....	20
<b>Figura 4</b> Resultados relativos de la dimensión control .....	21
<b>Figura 5</b> Resultados relativos de la variable gestión administrativa .....	22
<b>Figura 6</b> Resultados relativos de la dimensión condiciones de trabajo .....	23
<b>Figura 7</b> Resultados relativos de la dimensión relaciones dentro de la empresa.....	24
<b>Figura 8</b> Resultados relativos de la dimensión satisfacción con el puesto.....	25
<b>Figura 9</b> Resultados relativos de la dimensión comunicación interna .....	26
<b>Figura 10</b> Resultados relativos de la variable motivación laboral .....	27

## RESUMEN

- 1) El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de Lima – 2022. El estudio que se desarrolló es de tipo aplicada. Este tipo de investigación evalúa cuantitativamente el comportamiento grupal y cuantitativamente se ha encontrado su eficacia al estar claramente definidos. En base al diseño lo cual fue no experimental. A su vez fue descriptiva, correlacional y transversal porque los fenómenos se estudiaron en un periodo de tiempo. El presente estudio está conformado por 40 trabajadores. Debido al tamaño finito de la población se trabajará con un mismo total. La muestra es censal. Los datos fueron recolectados mediante un cuestionario y seguidamente se analizaron a través del SPSS versión 26. Se concluyó una relación positiva media entre las variables gestión administrativa y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Además, se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,019. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ). Se confirma una relación directa y significativa entre las variables. En relación con el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de Lima – 2022. Se recomienda a la institución planificar y administrar de manera óptima y confiable el presupuesto para los recursos materiales y a la remuneración de los docentes, lo que puede contribuir a un aumento en la escala de desempeño a favor de la institución, considerando que ello es un aspecto que logra la satisfacción laboral. Consecuentemente, el crecimiento y un mejor desarrollo de la organización.

**Palabras clave:** Gestión administrativa – motivación – docentes.

## **ABSTRACT**

1. The general objective of this study was to determine the relationship between administrative management and the work motivation of teachers at a language center in Lima - 2022. The study that was developed is of an applied type. This type of research quantitatively evaluates group behavior and its effectiveness has been found to be quantitatively defined. Based on the design which was non-experimental. In turn, it was descriptive, correlational and cross-sectional because the phenomena were studied over a period of time. The present study is made up of 40 workers. Due to the finite size of the population, the same total will be used. The sample is census. The data were collected through a questionnaire and then analyzed through the SPSS version 26. A positive relationship of means was concluded between the variables administrative management and work motivation of a language center at a private university in Lima, 2022. In addition, it was obtained a Sig. (bilateral) of 0.019. In addition to this based on the rule of significance (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ). A direct and significant relationship between the variables is confirmed. In relation to the general objective: Determine the relationship between administrative management and the work motivation of teachers of a language center in Lima - 2022. It is recommended that the institution plan and manage the budget for material resources in an optimal and reliable way and to the remuneration of teachers, which can contribute to an increase in the performance scale in favor of the institution, considering that this is an aspect that achieves job satisfaction. Consequently, growth and better development of the organization.

**Keywords:** Administrative management - training - teachers.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad es sustantivo la influencia y repercusión del buen manejo de la gestión administrativa en todas las empresas ya que esto conlleva al logro eficiente de los objetivos y metas establecidos predeterminadamente. Hoy en día, la gestión administrativa es gestionada de diversas maneras dentro de una organización puesto que se responsabiliza por emplear de una manera planeada, coordinada, integrada y controlada tanto el recurso material como el humano siendo este último el más importante. Asimismo, permite el buen manejo de las funciones y esfuerzos para lograr los resultados que se esperan alcanzar. Por otro lado, la motivación es una parte esencial en las empresas, por medio de ello se impulsa de una manera ordenada, práctica y optimista la operación de las funciones y consecuentemente al logro de los objetivos y metas esperados.

En el contexto internacional Setiawan et al. (2020) cree que las organizaciones deben promover la motivación laboral de sus empleados sus empleados, porque al fortalecer esta parte del trabajo se creará una relación que beneficiará al liderazgo transformacional y mejorará comportamiento innovador en el trabajo.

Perrotini et al. (2017) sugirieron que existen varias estrategias para mantener a los empleados trabajando correctamente, pero los no están motivados por lo general. Entonces los empleados no motivados crean una mala atmósfera en la organización a largo plazo. Organizacionalmente, porque los trabajadores tienen poco interés en el trabajo y no aportan un buen desempeño en base a sus tareas.

En Centro América suceden problemas relacionados con la gestión, donde estos problemas en las unidades se deben por falta de motivación de los empleados, muchos empleados van a los centros de trabajo por su compromiso y no, por porque se sienten identificados con la organización. En este caso, la labor que se realiza no cuenta con la calidad adecuada lo cual es la expectativa de los usuarios que notan errores, debido a que el administrador carece de procesos administrativos (Isolina, 2017).

En el contexto nacional Villalobos (2019), afirma que los gerentes de una empresa en Chiclayo no manejan estrategias (incentivos económicos y no económicos, reconocimiento, capacitación, etc.) Para mantener motivados a sus empleados.

También señala que las condiciones físicas del ambiente de trabajo son inadecuadas e inseguras, lo que genera disconformidad e insatisfacción laboral, lo cual afecta directamente el desempeño laboral al reducir el esfuerzo requerido para completar las tareas laborales.

En el Perú la mayoría de los municipios brindan poca capacitación de los empleados para lograr sus objetivos, lo que demuestra una falta de estrategia de gestión, donde se debe de priorizar el recurso humano, considerándolo como el principal y recurso básico que mejora la capacidad y habilidades de los socios (Bellido, 2018). Para Nicola (2019) el objetivo propuesto es prevención del bajo rendimiento de los empleados de la organización, adaptándose a sus modelos realistas. Para ello mediante una revisión bibliográfica fue posible analizar autores expertos en el campo lo cual se lleva a cabo en el marco de una gestión administrativa, es decir por la experiencia de los empleados de la organización.

Según Medina (2017) señaló que se hizo una encuesta a más de 250 empresas a nivel nacional y reveló que el 6% prefiere medir indicadores de desempeño al momento de evaluar a su personal, el 5% aún no presta suficiente atención a lo que es desfavorable en los negocios. Además, solo el 30% de las organizaciones en este país invierten en capacitar a sus socios, luego de medir el desempeño debido a que evitan gastar sin darse cuenta que la capacitación es una inversión que repercute en la estimulación de los colaboradores. Por lo tanto, en mejores resultados.

El actual estudio tendrá lugar en un centro de idiomas de una de las más prestigiosas universidades a nivel local situado en el distrito de San Martín de Porres Lima – Perú. El mismo que brinda cursos de carreras profesionales e idiomas. Se ha observado una pésima gestión administrativa por parte de la dirección por falta de valoración, planeamiento, ejecución de las actividades, toma de decisiones y maltrato hacia los docentes. Asimismo, se enfatiza que por ninguna razón o desempeño positivo se valora y motiva el esfuerzo de los docentes. La persona encargada de la dirección carece de humanidad, valores y el amor al prójimo. Todo esto conlleva a una baja calidad de las funciones por parte de los docentes y, por ende, esto repercute en las clases, y los alumnos se dan cuenta de ello y es ahí en donde toda la universidad se ve involucrada.

Seguidamente, tenemos la formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación con la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022? ¿Cuál es la relación entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022? ¿Cuál es la relación entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022? ¿Cuál es la relación entre control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022?

La presente investigación posee una justificación teórica que será profundizada al hacer uso de tesis, artículos científicos y libros relacionados con las variables estudiadas. Por ende, la información investigada y obtenida servirá como referente teórico para futuras investigaciones y así también comprenderlas las variables y su relación. El mencionado trabajo tiene justificación desde lo práctico ya que se resolverá problemas puntuales dentro de un contexto educativo organizacional. Desde lo metodológico se emplearán métodos científicos de acuerdo a las normas que al realizarlo puede ser usadas en otras investigaciones. Asimismo, los resultados finales se obtendrán en técnicas verídicas de investigación.

Con relación a lo propuesto se establecen los siguientes objetivos, objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de Lima – 2022. Objetivos específicos, identificar la relación entre la planificación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Analizar la relación entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Valorar la relación entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Establecer la relación entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

En la presente investigación se establece como hipótesis general, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Hipótesis específicas, existe una relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Existe una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Existe una relación significativa entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los principales antecedentes relevantes para este estudio son los siguientes. Se relacionan con las variables gestión administrativa y motivación laboral tanto a nivel internacional como nacional, de manera que muestran los enfoques teóricos que sustentan el estudio de las variables mencionadas en un centro de idiomas dentro de una universidad privada de Lima.

En un contexto internacional, en su estudio Zúñiga (2021) se centró en establecer la relación entre motivación y rendimiento una organización en Chimbote. Esta investigación fue de diseño metodológico de correlación cuantitativa de estudios. Los instrumentos fueron diseñados por los autores, de los cuales tuvieron resultados de Alfa de Cronbach 0,635 y 0,76, respectivamente, y fueron validados por expertos y aplicados a una muestra de 25 empleados de las empresas especificadas. Entre los resultados los autores notaron asociaciones directas y positivas entre ambas variables. Los empleados en el puesto 32 también califican su motivación laboral como buena, de igual manera el puesto 28.

Según Galarza et ál. (2020) investigó de la situación social rural en el contexto específico ecuatoriano empresarial, Esto se debe a la debilidad de las diversas formas de gestión implementadas por la empresa. El estudio fue un diseño experimental cualitativo-cuantitativo. Se utilizaron como métodos de recolección de datos el análisis de literatura bibliográfica, datos de campo, observación directa con instrumentos, diarios de observación y encuestas. El estudio concluye describiendo las causas del subdesarrollo, una de las cuales es la insatisfacción con las necesidades básicas de las personas en la industria de la construcción y la falta de modelos que se adapten a esta realidad. Es importante especificar el resultado que es de gran utilidad para analizar el avance de competencias y destrezas administrativas en zonas rurales.

Al-bardeen (2020) el estudio tuvo un nivel correlacional de tipo cuantitativo con una muestra de 5 socios, de los cuales utilizaron como instrumento una encuesta compuesta de 2 preguntas, se encontró que en la escala 5 la autoridad de la administración recibió un promedio de 2.8 y el promedio de los resultados laborales de los empleados fue de 0.72 lo cual es una relación inferencial moderada y positiva

entre variables. El empoderamiento de la gerencia esta más influenciada por los procesos de comunicación e información. La internalización de los indicadores de proceso, el clima de la organización, la eficiencia en el trabajo y los factores más influyentes son las destrezas y el incentivo de los trabajadores para así implementarlas en los procesos de producción.

Desde la perspectiva de Serían et. al. (2019), gestionó una investigación en un país europeo con el objeto de conocer el entendimiento de los gerentes de la escuela sobre la situación de la motivación docente. El análisis fue un estudio de caso cualitativo. Se realizaron entrevistas presenciales semiestructuradas con una muestra de 0 integrantes de 17 distintas escuelas. El análisis tuvo fundamento en el hecho que los directores de escuela entrevistados tenían una comprensión diferente de la motivación de los docentes, y su nivel de motivación no era estático, sino que cambia con el tiempo. Se recomienda implementar periódicamente estrategias enfocadas a incrementar la motivación docente.

Montes de Oca (2019) señala que la gobernabilidad en un país en Sudamérica y la producción de las microempresas es el eje principal para que ellas mismas mejoren la productividad de un determinado país. Asimismo, se realizó un estudio con el propósito de conocer los niveles de fabricación y así ayudarlos a lograr sus propósitos y emplear bien sus recursos. El método utilizado fue cuantitativo, y que se brindó información clara y contundente. Asimismo, la justificación permitió el suministro de variables de diversas fuentes y la problemática identificada en el taller Diploma ha llegado a la conclusión que está resuelta.

Dentro del ámbito nacional Ramírez (2020), el objetivo general de su tesis de maestría fue mostrar si hay un vínculo con las variables y las funciones en la empresa, aplicado en una agencia gubernamental en el Alto Amazonas. Se aplico la encuesta a 25 trabajadores como herramienta para recabar información sobre las relaciones promedio entre variables en esta unidad, y en el punto de gestión se utilizaron estrategias gerenciales que permitieron crear competencia dentro de la organización. Se concluye que el desempeño laboral es positivo dados los resultados.

En su trabajo, Quispe (2020) En su trabajo pretende definir métodos de gerencia administrativa y planificación estratégica en la administración de medios económicos en algunas unidades formativas. Cada diseño fue cuantitativo, no experimental, transversal mediante cuestionarios y una muestra aleatoria de 80 docentes y directores. Aceptar una hipótesis de investigación con una probabilidad de error de menos del 5% en todos los factores del modelo. Para lograr la mejora, se recomienda involucrar a las autoridades correspondientes.

Gómez (2019) se enfoca en una administración de oficina y motivación laboral en un distrito logístico de Lima, Perú. Describe la gestión ejecutiva de propósito general y la motivación laboral, los métodos deductivos hipotéticos y los diseños no experimentales, y las relaciones establecidas con los datos. Ambas variables están presentes en la parte logística en una entidad particular de manera significativa, dado que la recopilación de la información tomo lugar durante un período determinado de tiempo.

Reyes (2019) tuvo como objeto de estudio mejorar el recurso humano y la población involucrada en la administración de los municipios lo cual estaba conformada con 3 distritos de Lima. Se elaboro un instrumento para medir la posición promedio en la jerarquía de las diferentes áreas, donde la investigación fue cuantitativa, descriptiva, exploratoria, explicativa y no experimental. La metodología utilizada fue explicativa, luego se elaboró un cuestionario. Él que se realizó como entrevista directa y vía internet. Los resultados hipotetizados demostraron que todas las variables. Como capacitación, trabajo en equipo y sistemas de información son factores que afectan el desempeño de los recursos y se correlacionan correlativamente con el desempeño de los recursos. Finalmente se concluyó que los lideres en este tipo de organizaciones experimentan un mayor impacto en los cambios que están desarrollando debido a que deben de implementar planes de capacitación y desarrollo de habilidades para promover el mejor desempeño de la organización.

Romaní et. al. (2018) dieron a conocer una investigación con el propósito global de explicar la relación entre el trabajo en conjunto y el trabajo satisfactorio. El Hospital de Ventanilla empleó un enfoque cualitativo-cuantitativo con un diseño no experimental y descriptivo correlacional. En síntesis, la labor entre el personal tuvo

una significancia en base a la satisfacción laboral de enfermería, un Rho 5 cuadrado y p-000, ya que este estudio proporciona antecedentes para futuras investigaciones.

A continuación, se presentan los textos y enfoques teóricos que sustentan la presente investigación relacionados con las variables gestión administrativa y motivación laboral, estos son el objeto de estudio de la actual investigación. La primera variable es gestión administrativa.

Un enfoque teórico del desempeño puede considerarse a la gestión administrativa como una gestión institucional y desarrollo de estrategias de instituciones que mejoran la eficiencia de la administración pública y formulan estrategias en el territorio donde se desarrolla y asegura un nivel adecuado de cohesión territorial, identifica vulnerabilidades, esboza direcciones de desarrollo prometedoras y crea una optimización del plan de financiación del presupuesto del proyecto prioridad. La gestión administrativa incluye el desarrollo de estrategias y mecanismos internos en el marco de la planificación estratégica (Olegs, 2020).

La administración eficaz es importante porque simplifica la gestión, mejora de indicadores cualitativos de trabajo, lo que permite reducir costes productos sin inversiones significativas en la modernización de la producción, para ser eliminados carece y asegura competitividad a largo plazo sin este sistema se detiene el desarrollo de cualquier dispositivo e implementar una gestión eficaz y garantiza los intereses de los fines y tareas de cualquier institución (Peniña & Savitska, 2017).

Se trata de planificar para lograr objetivos a través de la organización. Los medios incluyen personas, cosas y dinero. son los elementos principales de cualquier gestión administrativa, Por lo tanto, una organización administrada de manera efectiva se comprometerá a lograr más metas de planificación y quedarán a criterio del administrador competente (Morillo et al., 2020).

La planeación es sin duda una tarea o proceso constante que permite moldear todo el trabajo de la organización o institución desde su entorno interno o externo, definiendo sus estrategias generales, programas y metas que conlleva a la



consecución de los objetivos en tiempo determinado generalmente años o más puede ser hasta 20 años (López, 2019).

Según Kenno (2021), argumenta que la planificación se puede ver actuar como una herramienta importante para empoderar a los gerentes. Poseer cualidades empresariales para mejorar el desempeño estratégico y requiere una gestión deseada por parte de los gerentes y convertir el futuro de la organización en objetivos claros y factibles.

Para Simón (2020) la organización es una acción y efecto relacionado con la agrupación, organización y funcionalidad de recursos, factores o elementos para lograr un fin específico. La organización se centre en un conjunto de elementos en donde hay una estructura conformada por factores integrados en una unidad que tienen algunas propiedades en conjunto y donde además los atributos de los factores tienen dependencia de los elementos específicos de la unidad (Gilli, 2017).

La organización es la parte que incluye la unión de estructuras para la asignación de empleados y medios económicos de la empresa para organizar y desarrollar su trabajo y lograr sus objetivos (Oré et al, 2021). Asimismo, es respetar la estructura organizacional responsable del diseño de los puestos y tareas específicas de cada oficina y coordinar las actividades laborales a cargo de cada oficina, y la correcta asignación de recursos, las políticas y los procedimientos permiten que la fuerza logre sus objetivos planificados (Valentín et al, 2021).

La dirección implica motivar a otros a realizar funciones requeridas para cumplir con los objetivos y metas de la institución. (Hellriegel, 2020). De igual forma, la dirección es una función administrativa que dirige y señala el comportamiento de las personas en base a metas alcanzables, puede darse en tres niveles: global (dirección), departamental (gerencia) y funcional (control) (Sánchez, 2021).

En la dirección, el líder es quien dirige la ejecución del plan por parte de las personas y debe dirigirlo adecuadamente para lograr el mejor resultado. (Timochenko et al, 2021). También pretende ser un ejercicio para que los líderes alcancen los objetivos organizacionales a través de una comunicación efectiva, supervisión, motivación y buen juicio (Martínez et al, 2021).

Por otra parte, el control es un elemento fundamental y sus herramientas de gestión que sirven de soporte para tomar las mejores decisiones que permitirán a los directores lograr las metas preestablecidas; con planes de acción y validación, el establecimiento de objetivos es un proceso descentralizado y coordinado de manera que se alcancen los objetivos establecidos. (Ortega, 2017).

La gestión del control es el proceso medir, evaluar, organizar, reforzar y dirigir un plan para formar y retroalimentar los cambios necesarios para alcanzar las metas (Asca et al, 2021). De igual forma, el control explica que se puede comparar durante y después de cada proceso para tomar las decisiones correctas y resolver los problemas necesarios (Beckhard et al, 2021).

Posteriormente, se introducen algunos factores teóricos que tienen relación con la segunda variable de este estudio. Esta trata de la motivación laboral. Bazyl et al. (2020) indican que la motivación laboral es un elemento esencial de la transformación educativa, con vocación y desarrollo profesional. De igual manera, Mérida et al. (2020) señala la motivación laboral realiza la misma actividad de esos elementos relacionados con el apoyo social organizacional y el interés de los empleados muestran al frente.

Al medir la variable motivación del trabajo aparece la primera dimensión que son la situación laboral, que es un conjunto de circunstancias técnicas y forman parte de la sociedad las cuales están relacionadas con el desarrollo laboral, que inciden en el bienestar físico y mental de los trabajadores. (Arias, 2019).

Desde la perspectiva de Robledo (2017), señala que las condiciones del contrato de trabajo se refieren a cómo se realizan el conjunto de actividades encomendadas, siendo muy importante el entorno en el que se realiza cada una de estas tareas, que las condiciones de trabajo no perjudiquen la salud de los socios de la empresa y que se centren en mantener una condición física, mental y social adecuada según lo define la OMS.

Una segunda dimensión tiene que ver con las relaciones dentro de la empresa. Las relaciones sociales es el grado de satisfacción que siente un empleado con sus compañeros habituales y demás miembros de la organización de comparte tareas diarias. Esta dimensión tiene en cuenta la disposición de los empleados para

ayudar a los compañeros en sus tareas, para participar en la creación de un ambiente ideal y la capacidad de los empleados para cuidar y resolver perdidas (Chiavenato, 2017).

Para García (2021) la actitud de los trabajadores en una empresa está relacionado con la forma de la ejecución de sus funciones y en base a su desempeño dentro de la organización. Por lo que puede ser proactivo o social. Las formas de realización de las actividades son: Trabajo en equipo, lo cual se refiere a la forma en que trabaja un pequeño grupo de personas y su relación entre ellos mismos utilizando la comunicación, complementariedad, compartiendo la responsabilidad en un equipo, todo con el afán de obtener una meta en común.

Una tercera dimensión se relaciona con la satisfacción con el puesto. Los elementos son las circunstancias materiales, físicas e infraestructurales en los que se realizan las labores diarias de trabajo, también llamados “auxiliares”. Según Cúlibrket et. al. (2018) encontraron que el compromiso en el trabajo media el compromiso con la organización y satisfacción laboral.; su patente es que la participación en el trabajo es el efecto de la satisfacción sobre el compromiso organizacional, pero esto es una mediación parcial, y la satisfacción tiene un efecto mediador sobre el compromiso organizacional Gran parte del efecto del compromiso organizacional se realiza directamente.

Según Berberoglu (2018) El clima organizacional percibido tiene un impacto en ideas como el compromiso con la organización, la eficacia y el desempeño general de la organización, la afiliación y el poder, la satisfacción laboral y la necesidad de logro.

Una última dimensión se relaciona con la comunicación interna. Para Verdi (2020), comentaron sobre su estudio y dijeron que la comunicación interna debe darse en persona debido a su relación de expresión de datos como la información trascendental acerca de la empresa. Y también acerca de la transferencia de comunicación escrita para que la información sea más fluida debe darse de manera presencial. Para que así, haya una gran satisfacción entre los socios por medio de la recolección de datos o información organizacional.

La comunicación interna de las empresas es multidireccional y se caracteriza por asegurar el éxito y la imagen de la organización de acuerdo a la comunicación dirigida al personal interno; es decir, por sus propios empleados (Puertas et al, 2020). En este sentido es importante fortalecer el compromiso de los socios con las empresas y así también el logro de las metas, que incluyen herramientas y estrategias de comunicación. De manera similar, la comunicación de empleado a empleado es importante para que las organizaciones logren objetivos que brinden beneficios generales para todos mientras que las personas son congregaciones nativas que tienden a interactuar con personas que participan en una misma entidad (A mancha y Herrera, 2019). Por lo tanto, los empleados juegan un papel crucial para garantizar que las herramientas de mejora implementadas en la unidad produzcan resultados exitosos.

### **III. METODOLOGIA**

En este capítulo se explicó aspectos relacionados con el rumbo metodológico de la investigación que investiga la relación entre la gestión administrativa del centro de idiomas de una universidad privada de Lima y la motivación laboral. Se utilizaron diversas técnicas y procedimientos y de esa forma se respondieron las preguntas formuladas.

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

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El presente trabajo que se desarrolló fue de tipo aplicada, para Carrasco (2017). Este tipo de investigación evalúa cuantitativamente el comportamiento grupal y cuantitativamente se ha encontrado su eficacia al estar claramente definidos los métodos simples para llevar a cabo esta forma en el lugar de trabajo. Hernández (2010), afirma que los métodos pertenecientes al estudio son cuantitativos y la recolección de datos se utiliza para probar hipótesis, modelar comportamientos y probar teorías con base en mediciones numéricas y análisis estadístico.

### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño del trabajo fue no experimental y transversal. En un estudio típico de diseño sin experimentos donde las variables analizadas no se manipulan (Abutabenjeh y Jaradat, 2018). A su vez fue descriptiva porque se caracteriza el fenómeno estudiado. El estudio fue correlacional porque se pretendió determinar si hay una conexión entre el liderazgo administrativo y la inspiración de los empleados. y transversal porque los fenómenos se estudiaron en un periodo de tiempo (Carrasco, 2019)

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Gestión administrativa

**Definición conceptual:** Según Junshan (2017), la gestión administrativa debe entenderse como un grupo de acciones a realizar para movilizar un conjunto de recursos disponibles (bienes, servicios, personas, etc.) para lograr el fin de la institución; así, el proceso es responsable de un conjunto de requisitos como la planificación, la asignación de procesos, la separación funcional y, especialmente, la toma de decisiones y la resolución de posibles conflictos en el entorno organizacional. De lo anterior se puede concluir que para implementar la gestión educativa es necesario tener en cuenta todos los elementos que conforman la dinámica de la institución, a partir de las relaciones del centro con el entorno, tareas y organización del aprendizaje, personal administración y el campus. para fines administrativos.

**Definición operacional:** La variable Gestión Administrativa se midió mediante un instrumento de tipo cuestionario. Desarrollado en base a las dimensiones: planificación, organización, dirección y control y sus respectivos indicadores.

**Planeación:** Misión, Visión, Metas y Objetivos.

**Organización:** Estructura organizacional y división en el trabajo.

**Dirección:** Toma de decisiones y trabajo en equipo

**Control:** Tipos de control.

#### Motivación laboral

**Definición conceptual:** Según Chiavenato (2017), la motivación laboral se define como un estado de ánimo que hace que una persona se comporte de tal manera

que pueda lograr un determinado objetivo o realizar una actividad para satisfacer sus propias necesidades, describe en pocas palabras las fuerzas internas que hacen que una persona se comporte de acuerdo a sus necesidades de comodidad.

**Definición operacional:** La variable Motivación Laboral se midió por medio de un instrumento, lo cual fue un cuestionario. Desarrollado en base a las dimensiones: Condiciones de trabajo, relaciones dentro de la empresa, satisfacción con el puesto y comunicación interna y sus respectivos indicadores.

**Condiciones de trabajo:** Adecuado clima laboral

**Relaciones dentro de la empresa:** Ayuda o soporte entre los trabajadores dentro de la organización.

**Satisfacción con el puesto:** Búsqueda de recompensas e incentivos dentro de la organización.

**Comunicación interna:** Apoyo y capacitación a los trabajadores en una organización.

**Escala medida:** Tipo ordinal.

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

#### **3.3.1 Población**

En base a la población, según Zita (2018) quien lo define como el universo o todos los involucrados en el trabajo de investigación. El presente estudio estuvo conformado por 40 trabajadores. Debido al tamaño finito de la población se trabajó con un mismo total. Asimismo, los siguientes criterios fueron:

Criterios de inserción: A los trabajadores activos en el momento de la investigación.

Criterios de inclusión: Trabajadores de vacaciones o permiso.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra fue censal ya que se analizó una parte de la población siendo esta pequeña y limitada y no se emplea juicios muestrales. Carrasco (2019), expresó que una muestra censal se define como parte de la población de estudio lo cual es parcialmente pequeña y que a su vez es un segmento cuidadosamente

seleccionado que es representativo de todos los aspectos de la población a partir del cual se extraen conclusiones.

### **3.3.3 Muestreo**

Para facilitar las cosas, el muestreo fue no probabilístico porque hubo acceso a una muestra simplemente brindada en cuanto a la recolección de datos. Se obtuvo específicamente una elección en base al criterio del investigador en cuestiones de tiempo o algún otro tipo de estudio. Para Silvestre y Huamán (2019) el muestreo no probabilístico difiere de la probabilidad en que no se detectan seguir las reglas de la estadística y depende sólo de la decisión de los deseos del investigador.

Unidad de análisis: Un trabajador.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada para la recolección de datos fue una encuesta mediante un cuestionario con 40 preguntas y 4 dimensiones para la variable gestión administrativa y la variable motivación laboral, respectivamente. Con sus respectivos indicadores y de respuestas múltiples. Asimismo, esta herramienta fue validado bajo el juicio de 3 expertos para medir su confiabilidad. El cuestionario fue elaborado por el mismo investigador y fue aplicado a 40 docentes del centro de idiomas de una universidad privada de Lima. Afirma Palomino et. al. (2019). Estos son los métodos específicos que utiliza el investigador para obtener información.

Según Ñauas et al (2018) la herramienta del cuestionario consta de preguntas de opción múltiple en una escala de Likert, lo cual a su vez es una herramienta que recoge información sobre preguntas o ítems que piden respuestas.

#### **Validez**

Un instrumento se considera como válido si mide objetos con precisión para lo cual fue elaborado (Arbaiza, 2019). Para la presente investigación se realizó la autenticidad de las herramientas por medio del dictamen de 3 especialistas en las ciencias administrativas que a su vez manifestaron que los instrumentos son aplicables. Los expertos en cuestión fueron Dr. Kerwin Chávez, Dra. África Calonches y el Dr. Antonio Calonches.

## **Confiabilidad**

Para Hernández et al (2018) determinan que la fiabilidad de las herramientas de recopilación de datos garantiza resultados coherentes y lógicos. En el presente estudio se empleó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach para determinar la consistencia del instrumento. El coeficiente para el cuestionario de la variable gestión administrativa fue de un 0.874 y el coeficiente para el cuestionario de la variable motivación laboral de 0.858. Asimismo, ubicó a ambos instrumentos en la categoría buena.

### **3.5 Procedimientos**

Antes de implementar el cuestionario. La solicitud fue firmada por el principal gestor de la entidad institucional en Lima. Mostrando el objeto de estudio y también a través de una reunión con el ministerio de educación. Para, asimismo, apoyar a otras instituciones educativas pertenecientes a la red. Se garantizó el anonimato de los encuestados y solicitó la presentación de todos los recursos relacionados con el caso. Los datos recolectados fueron boqueados en Excel. Por otro lado, el procedimiento estadístico, así como el análisis descriptivo e inferencial se realizó con el programa SPSS 26.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se utilizaron estadísticas descriptivas e inferenciales para el análisis de datos a fin de crear un registro de hallazgos para las dos variables de estudio. Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y gráficos. Para el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS, versión 26 y para la prueba de normalidad se utilizó un coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el presente trabajo los aspectos éticos se fundamentaron en las normas de la 7ª edición de la APA y el Código de Ética y Estructura CV de la Universidad César Vallejo N' resolución 0168-2020. En cuanto al respeto a la originalidad de las investigaciones a través de un programa anti plagio, además de la pericia profesional y científica. Asimismo, no se da a conocer los nombres de los participantes e instituciones educativas, ya que ello puede generar una represalia.



Todos los participantes serán informados de las metas y objetivos de capacitación laboral cuando apliquen respetar y considerar las reglas que requieren el permiso de los directores para trabajos de recopilación de datos. Al final, no cambió y no afectó los resultados obtenidos que confirman su fiabilidad.

#### **IV. RESULTADOS**

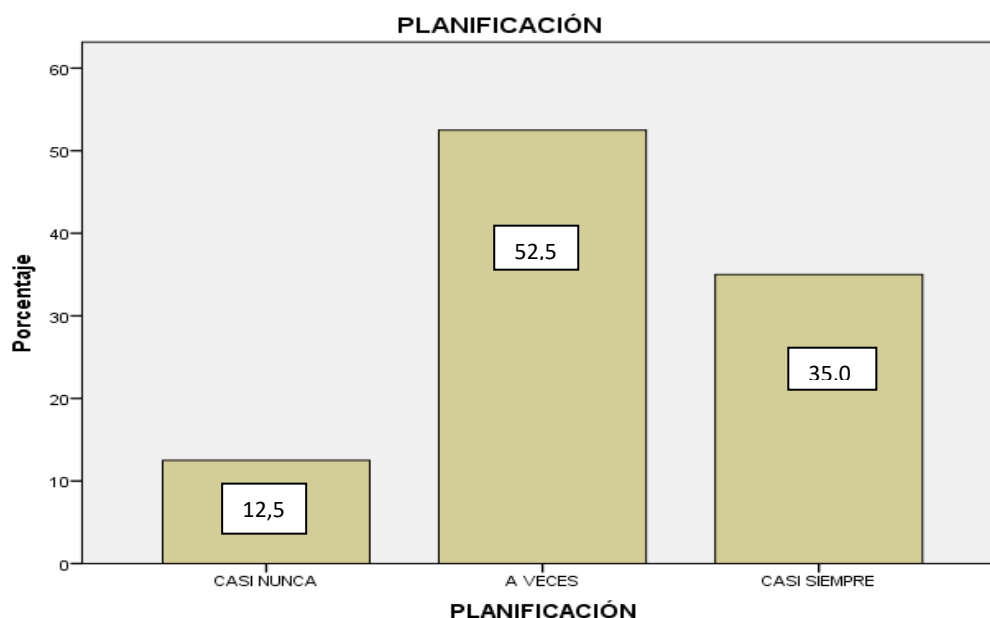
En esta parte se muestran los desenlaces alcanzados aplicadas a las herramientas que buscaron determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima en el periodo 2022. Los mismos que se analizaron con estadística descriptiva e inferencial.

## 4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

### *Frecuencia de la dimensión planificación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CASI NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
A VECES	21	52,5	52,5	65,0
CASI SIEMPRE	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	



**Interpretación:** La figura 1 y la tabla muestran los datos relacionados con la dimensión planificación, el 52,5% de los encuestados expresó que a veces la institución desarrolla planes con relación a las metas y objetivos planteados, para el 35% esta situación relacionada con los planes se presenta en la institución casi siempre, por otro lado, un 12,5% manifestó que solo algunas veces existe una planificación efectiva en la organización.

**Tabla 2**

***Frecuencia de la dimensión organización***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CASI NUNCA	7	17,5	17,5	17,5
A VECES	27	67,5	67,5	85,0
CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

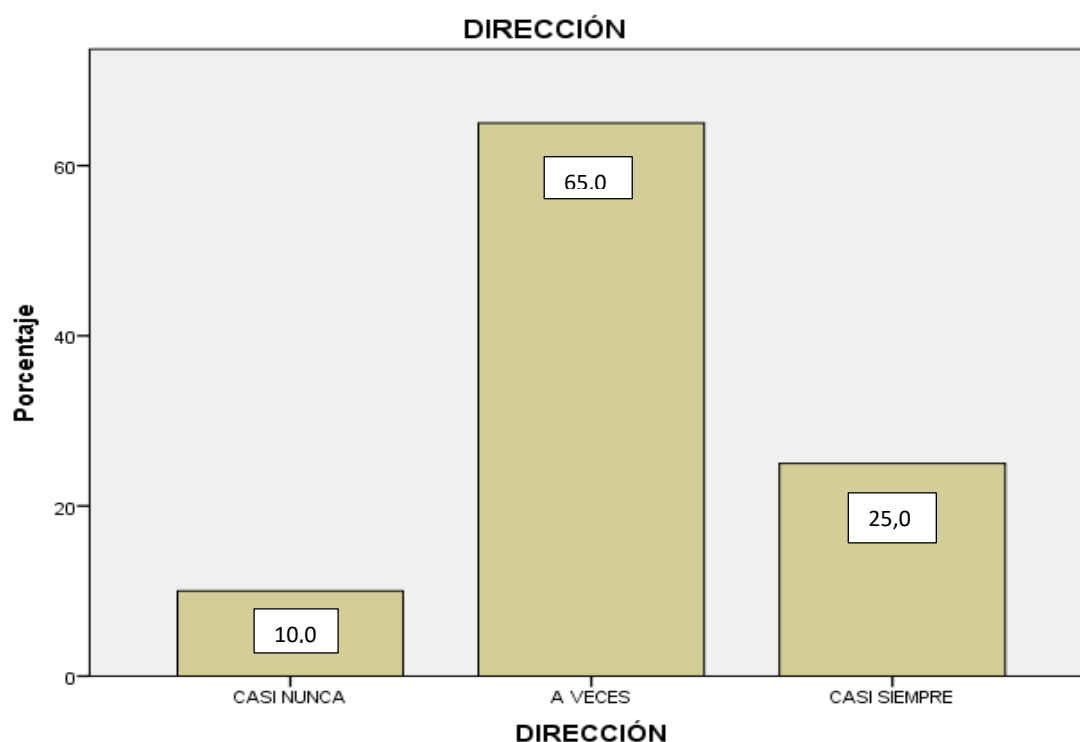


**Interpretación:** La figura 2 y la tabla muestran los datos relacionados a la dimensión organización, el 67,5% de los encuestados expresó que a veces la institución coordina de manera adecuada las actividades en el centro de idiomas, para el 17,5% esta situación relacionada con las actividades se presenta en la institución casi nunca, por otro lado, un 15% manifestó que solo casi siempre existe una coordinación adecuada de las actividades en el centro de idiomas.

**Tabla 3**

***Frecuencia de la dimensión dirección***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	4	10,0	10,0
	A VECES	26	65,0	75,0
	CASI SIEMPRE	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

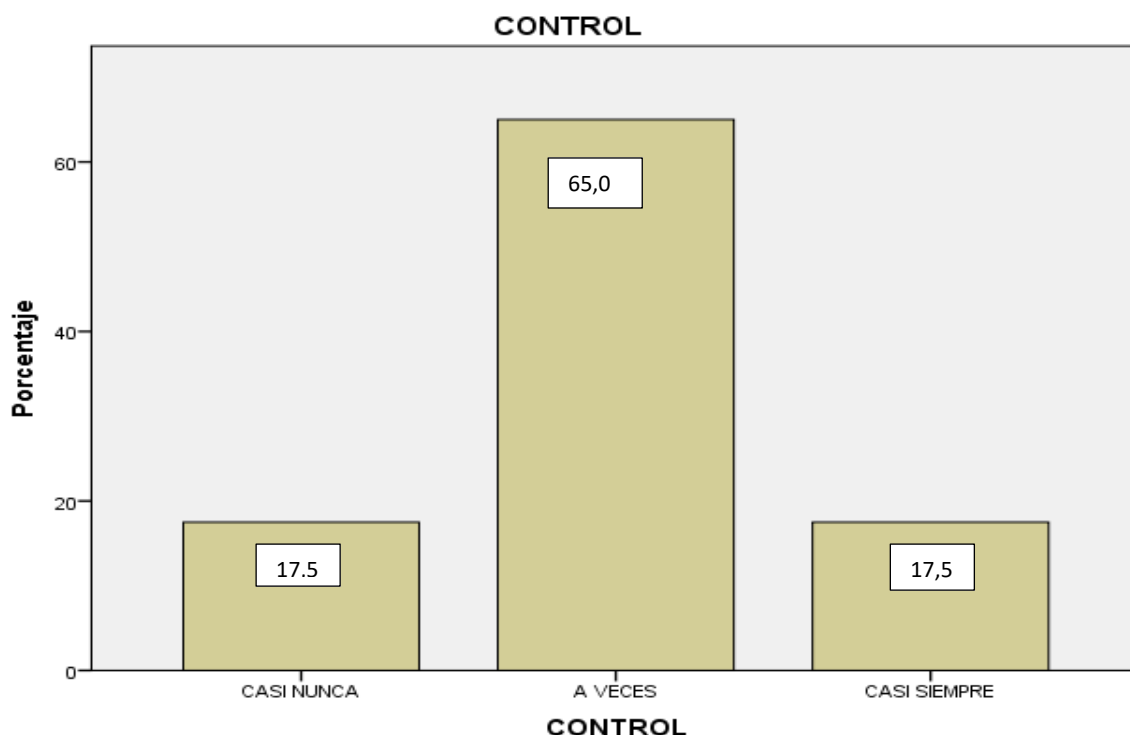


**Interpretación:** La figura 3 y la tabla muestran los datos relacionados a la dimensión dirección, el 65% de los encuestados expresó que a veces la institución fomenta la participación y comunicación abierta tanto con el personal docente y el personal administrativo, para el 25% esta situación relacionada con la participación y comunicación abierta se presenta en la institución casi siempre, por otro lado, un 10% manifestó que solo casi nunca existe una participación y comunicación abierta en el centro de idiomas.

**Tabla 4**

***Frecuencia de la dimensión control***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CASI NUNCA	7	17,5	17,5	17,5
A VECES	26	65,0	65,0	82,5
CASI SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

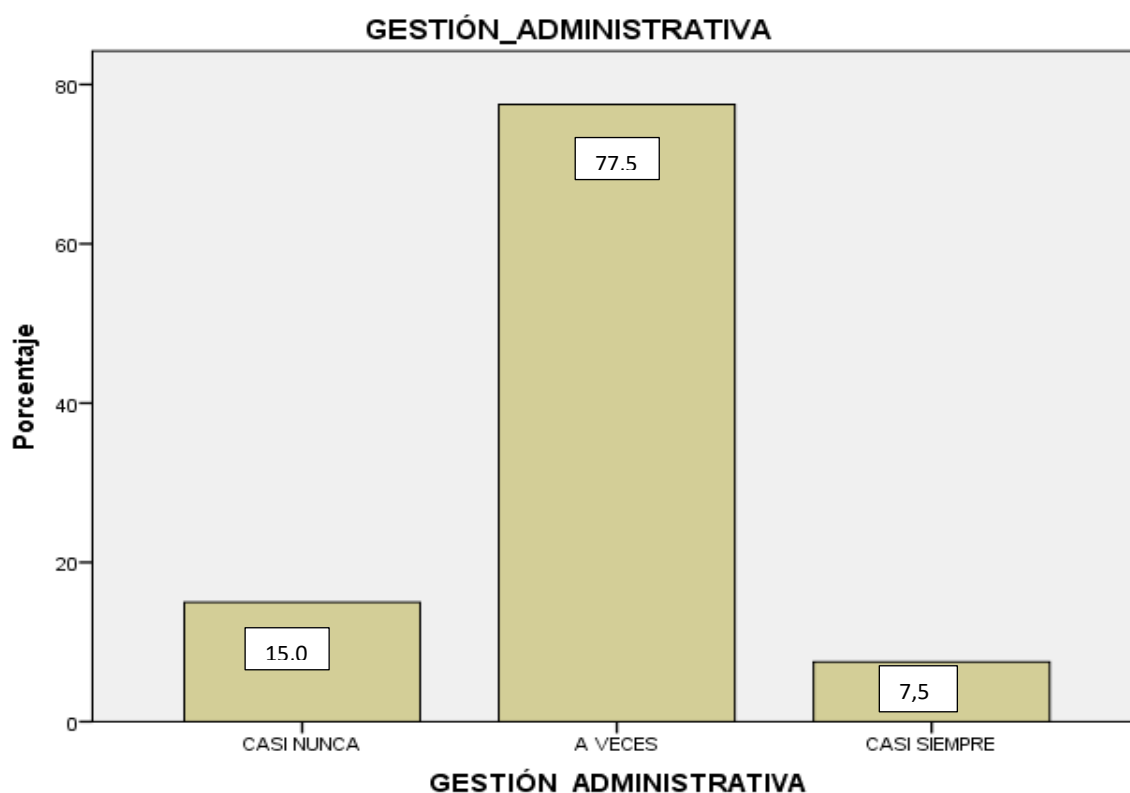


**Interpretación:** La figura 4 y la tabla muestran los datos relacionados a la dimensión control, el 65% de los encuestados expresó que a veces la institución logra realizar de manera óptima la consecución de las actividades y las metas establecidas, para el 17,5% esta situación relacionada con la consecución de las actividades y metas se presenta en la institución casi siempre, por otro lado, un 17,5% manifestó que solo casi nunca se logra alcanzar las metas en la institución.

**Tabla 5**

**Frecuencia de la variable Gestión Administrativa**

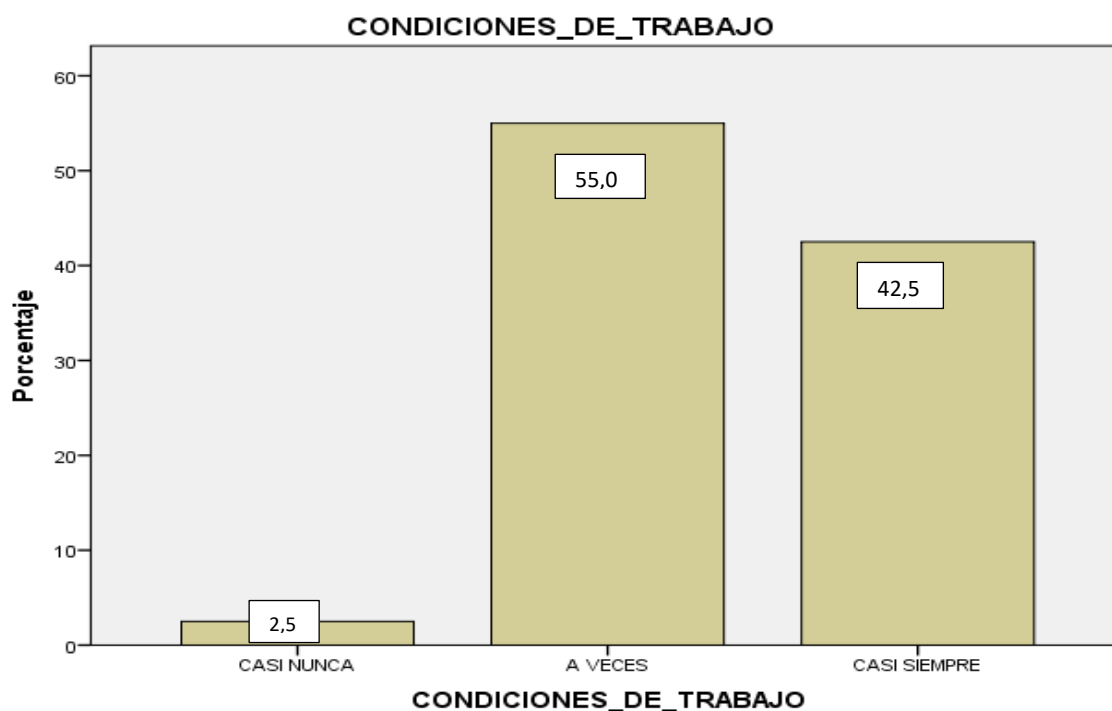
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CASI NUNCA	6	15,0	15,0	15,0
A VECES	31	77,5	77,5	92,5
CASI SIEMPRE	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



**Interpretación:** La figura 5 y la tabla muestran los datos relacionados a la variable gestión administrativa, el 77,5% de los encuestados expresó que a veces la institución desarrolla y ejecuta planes, la dirección y la evaluación efectiva para lograr los objetivos establecidos, para el 15% esta situación relacionada con la ejecución de planes y logro de las metas se presenta en la institución casi nunca, por otro lado, un 7,5% manifestó que solo casi siempre se logra desarrollar los planes de una manera efectiva.

**Tabla 6*****Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CASI NUNCA	1	2,5	2,5	2,5
A VECES	22	55,0	55,0	57,5
CASI SIEMPRE	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

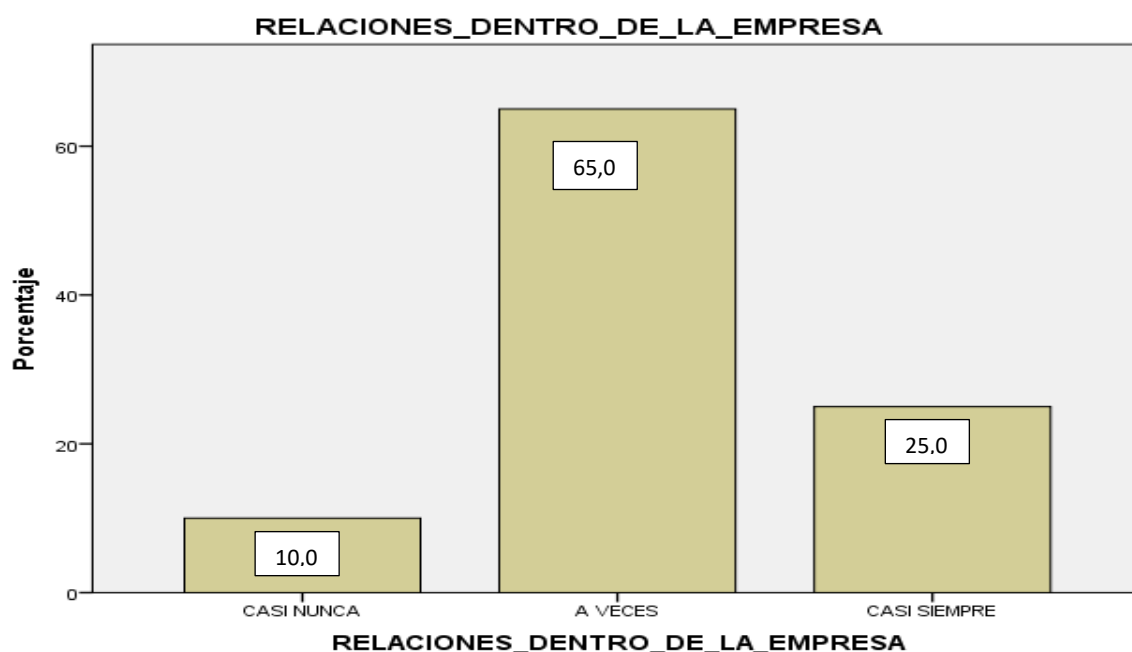


**Interpretación:** La figura 6 y la tabla muestran los datos relacionados a la dimensión condiciones de trabajo, el 55% de los encuestados expresó que a veces el centro de idiomas provee los servicios y recursos necesarios para los docentes en las aulas y fuera de ella, para el 42,5% esta situación relacionada con los servicios y recursos materiales en la institución se da casi siempre, por otro lado, un 2,5% manifestó que solo casi nunca se proveen los recursos materiales necesarios para los docentes.

**Tabla 7**

***Frecuencia de la dimensión relaciones dentro de la empresa***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CASI NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
A VECES	26	65,0	65,0	75,0
CASI SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	



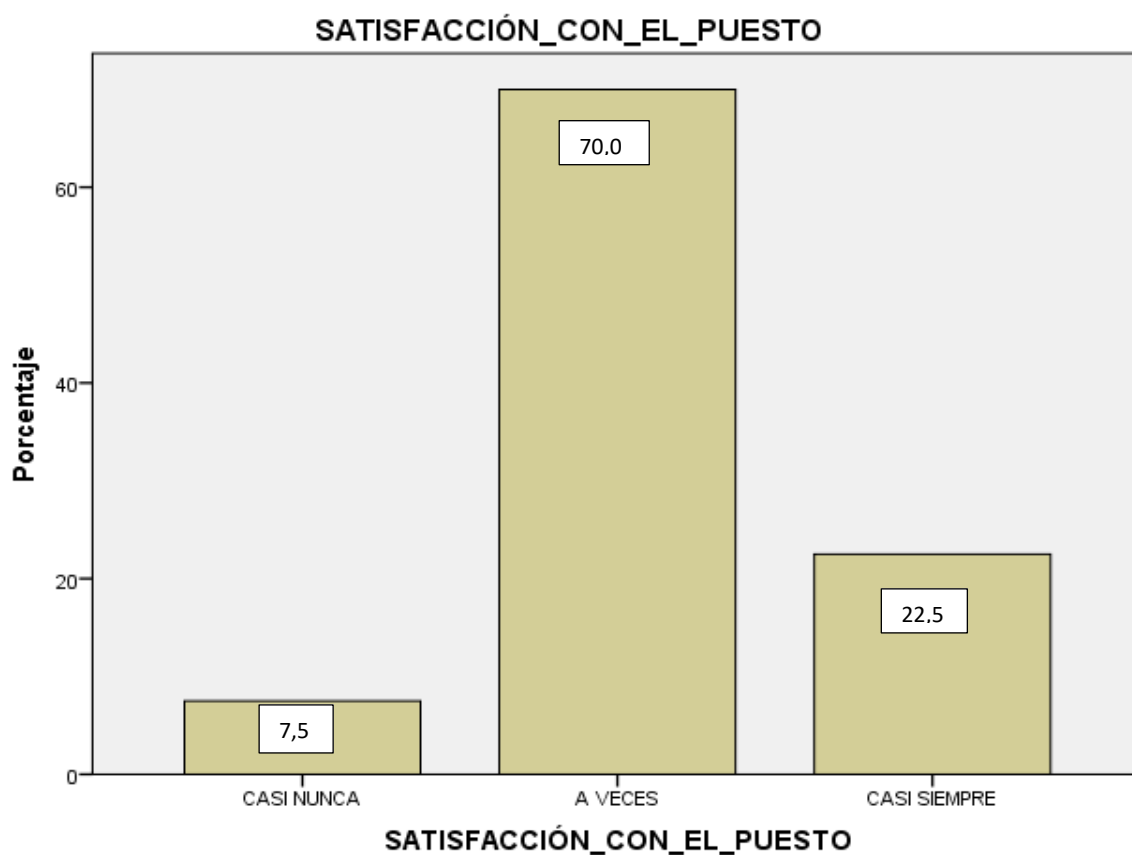
**Interpretación:** La figura 7 y la tabla muestran los datos relacionados a la dimensión relaciones dentro de una empresa, el 65% de los encuestados expresó que a veces la institución genera mejoras y cambios en pro de los alumnos y docentes, para el 25% esta situación relacionada con los cambios y mejoras se dan casi siempre, por otro lado, un 10% manifestó que solo casi nunca se fomenta el cambio y se mejora las acciones y actividades académicas y curriculares.



**Tabla 8**

***Frecuencia de la dimensión satisfacción con el puesto***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
CASI NUNCA	3	7,5	7,5	7,5
A VECES	28	70,0	70,0	77,5
CASI SIEMPRE	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

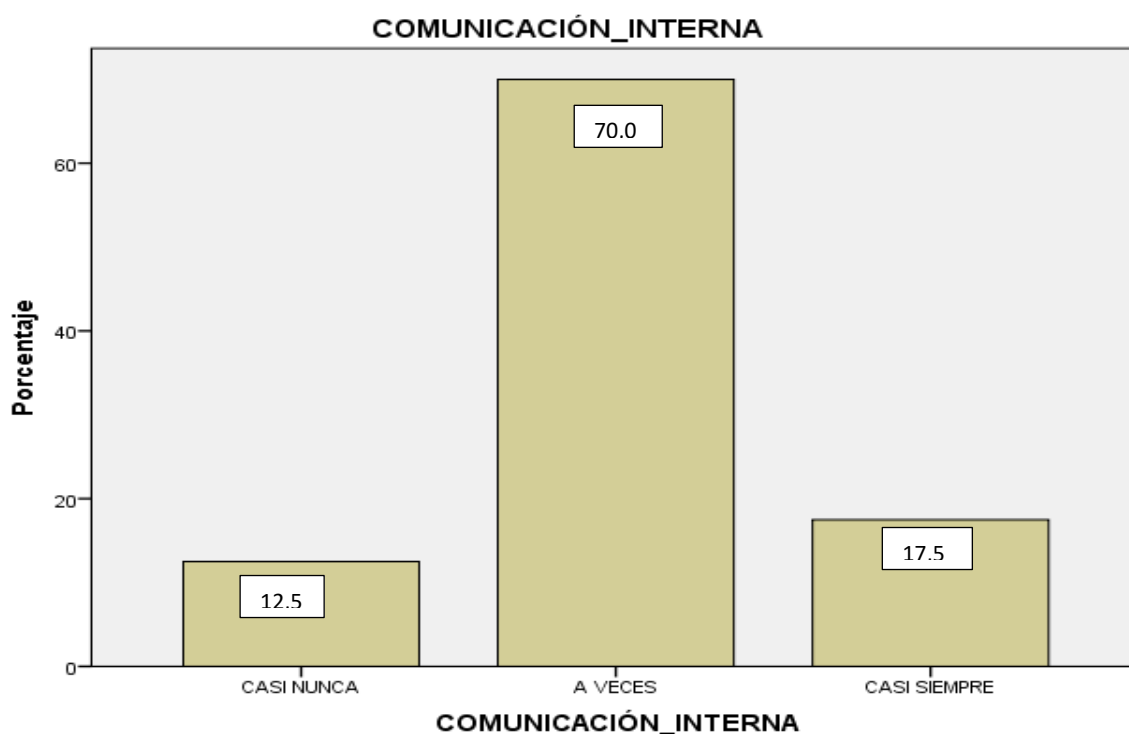


**Interpretación:** La figura 8 y la tabla muestran los datos relacionados a la dimensión satisfacción con el puesto, el 70% de los encuestados expresó que a veces la institución brinda oportunidades de promoción a la plana docente, para el 22,5% esta situación relacionada con las oportunidades de ascenso dentro de la organización se da casi siempre, por otro lado, un 7,5% manifestó que solo casi nunca se promueve dicha acción.

**Tabla 9**

***Frecuencia de la dimensión comunicación interna***

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	5	12,5	12,5
	A VECES	28	70,0	82,5
	CASI SIEMPRE	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	

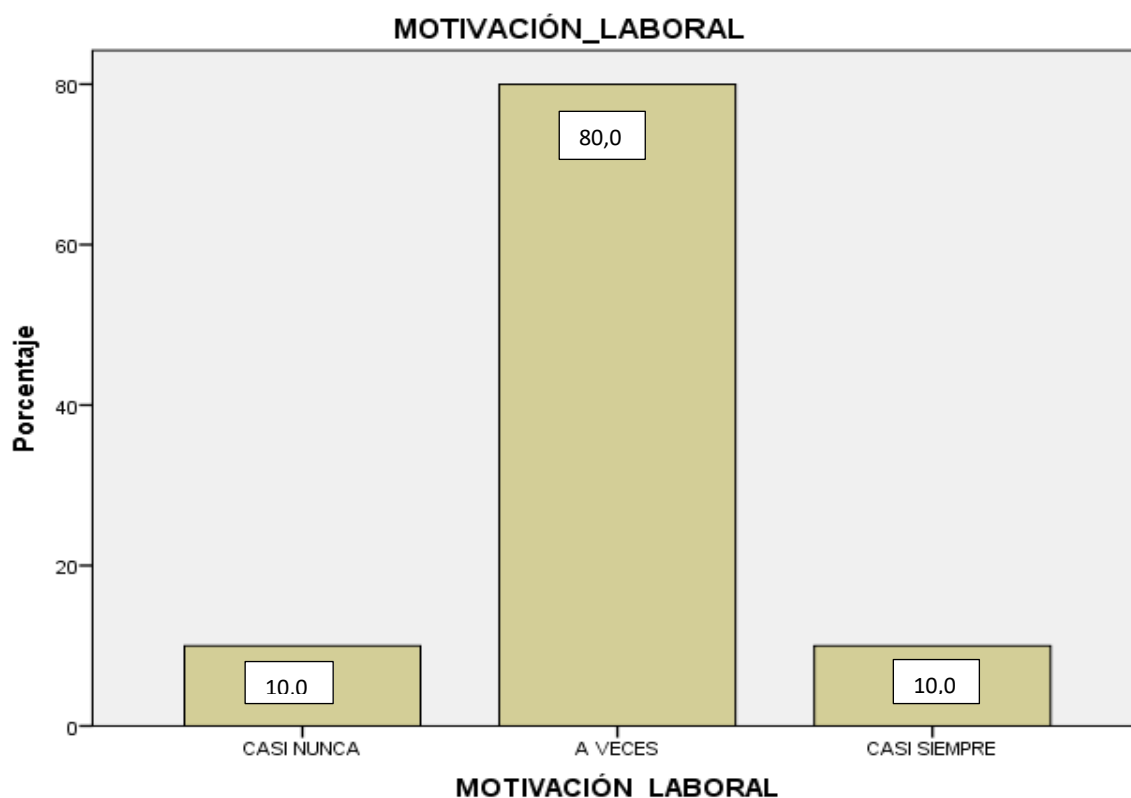


**Interpretación:** La figura 9 y la tabla muestran los datos relacionados a la dimensión comunicación interna, el 70% de los encuestados expresó que a veces la institución valora y brinda buen trato a los docentes, para el 17,5% esta situación relacionada con la empatía, carisma, valoración y buen trato se da casi siempre, por otro lado, un 12,5% manifestó que solo casi nunca se toma en cuenta a los docentes.

**Tabla 10**

***Frecuencia de la variable Motivación Laboral***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	A VECES	32	80,0	80,0	90,0
	CASI SIEMPRE	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



**Interpretación:** La figura 10 y la tabla muestran los datos relacionados a la variable motivación laboral, el 80% de los encuestados expresó que a veces la institución motiva y reconoce el esfuerzo a los docentes, para el 10% esta situación relacionada con la motivación y reconocimiento se da casi siempre, por otro lado, un 10% manifestó que solo casi nunca se reconoce y motiva a los docentes.

## 4.2. Estadística Inferencial

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa e importante entre la gestión administrativa y motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022.

**Tabla 11**

### Correlación de las variables

		Correlaciones	
		GESTIÓN_AD MINISTRATIV A	MOTIVACIÓN _LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,369*
	GESTIÓN_ADMINISTRATIVA Sig. (bilateral)	.	,019
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,369*	1,000
MOTIVACIÓN_LABORAL	Sig. (bilateral)	,019	.
	N	40	40

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,369 lo que expresa una relación positiva media entre las variables gestión administrativa y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,019. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna esto es: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

**Tabla 12**

### Correlación Planificación y Motivación laboral

		Correlaciones	
		MOTIVACIÓN _LABORAL	PLANIFICACI ÓN
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,234
	MOTIVACIÓN_LABORAL Sig. (bilateral)	.	,146
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,234	1,000
	PLANIFICACIÓN Sig. (bilateral)	,146	.
	N	40	40

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,234 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión planificación y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,146. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna esto es: Existe una relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

H<sub>0</sub>: No Existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

**Tabla 13**

### Correlación Organización y Motivación laboral

Correlaciones			MOTIVACIÓN _LABORAL	ORGANIZACI ÓN
	Coefficiente de correlación		1,000	,100
MOTIVACIÓN_LABORAL	Sig. (bilateral)		.	,541
Rho de Spearman	N		40	40
	Coefficiente de correlación		,100	1,000
ORGANIZACIÓN	Sig. (bilateral)		,541	.
	N		40	40

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,100 lo que expresa una relación positiva débil entre la dimensión organización y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,100. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechaza la hipótesis alterna: No existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

**Tabla 14****Correlación Dirección y Motivación laboral****Correlaciones**

		MOTIVACIÓN_ LABORAL	DIRECCIÓN
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,173
	MOTIVACIÓN_LABORAL Sig. (bilateral)	.	,287
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,173	1,000
	DIRECCIÓN Sig. (bilateral)	,287	.
	N	40	40

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,173 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión dirección y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,287. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechaza la hipótesis alterna esto es que no: Existe una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

**Hipótesis específica 4**

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.

**Tabla 15**

**Correlación Control y Motivación laboral**

Correlaciones			
		MOTIVACIÓN_ LABORAL	CONTROL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,378*
		N	40
		Coeficiente de correlación	,016
	CONTROL	Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:** Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,378 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión control y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,016. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna esto es: Existe una relación significativa entre el control y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**V. DISCUSIÓN**

Luego de un análisis descriptivo e inferencial de los datos obtenidos, se obtuvieron los siguientes resultados para el propósito general de este estudio que fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de Lima, 2022. El 77.5 por ciento de los encuestados indicó que a veces la organización desarrolla e implementa planes, pautas y evaluación de desempeño para lograr las metas y objetivos establecidos. En cuanto a la variable motivación laboral, el 80% de los encuestados manifestó que en ocasiones la institución educativa motiva y reconoce el aporte de los docentes. Con base en el coeficiente Rho de Spearman se determinó un coeficiente de correlación de 0.369, indicando una relación positiva promedio entre las



variables gestión administrativa y motivación laboral del Centro de Idiomas de la Universidad Privada de Lima, 2022. Con un Sig. (bilateral) de 0.019. Además, con base en la regla de significación (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alternativa, la cual es: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en el centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, la hipótesis nula se rechaza. Los resultados anteriores coinciden con lo señalado por Al-bardeen (2020) afirmó que el liderazgo administrativo tiene un impacto significativo en la motivación laboral porque el liderazgo está más influenciado por los procesos de comunicación e información. Los factores más influyentes para la internalización de los indicadores de proceso, el clima organizacional y la eficiencia laboral son las destrezas y el estímulo de los trabajadores. Del mismo modo, Pacheco et al. (2018) en su estudio indicaron que de acuerdo a las recomendaciones de la reunión de autoevaluación del proceso prevista en el plan de desarrollo institucional. Este trabajo es importante para el apoyo a la investigación porque analiza las variables de la administración y su impacto en el desarrollo institucional en las zonas rurales. Según Gavilánez et al. (2018) Una oportuna gestión administrativa se crea en una firme concordancia de acciones solicitadas en pro de un mejor empleo de los recursos que, por lo general son escasos por lo que se genera una sensación positiva en base a las decisiones adecuadas.

En cuanto al primer objetivo específico de este estudio, que fue: identificar la relación entre la planificación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022. El 52,5% de los encuestados indicó que en ocasiones la institución educativa desarrolla planes de mejora continua 2022. Además del establecimiento de metas y objetivos. Con base en el coeficiente de Rho Spearman, se determinó que el coeficiente de correlación es de 0,23, lo que muestra una relación positiva promedio entre la dimensión diseño y la motivación laboral en un centro de idiomas de una universidad privada de Lima, 2022. Con un Sig. (bilateral) de 0,16. Además, se acepta la hipótesis alternativa en base a la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), es decir: Existe una relación significativa entre la planificación del centro de idiomas de la universidad privada de Lima y la motivación laboral, 2022 Por lo tanto., se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos coinciden con Pacheco et al. (2018) quienes extrajeron conclusiones en base a las recomendaciones de la sesión de autoevaluación del proceso prevista en el plan de desarrollo de la institución. Por otro lado, López et al. (2019) en su estudio examinó la validación de un modelo de brecha motivacional utilizando un modelo basado en la teoría de la autodeterminación que reconoce relaciones causales entre factores sociales y psicológicos, relaciones de autodeterminación y resultados con conexiones prácticas a escuelas públicas y privadas. La planificación es una tarea o proceso constante que permite moldear todo el trabajo de la organización o institución desde su entorno interno o externo, definiendo sus estrategias generales, programas y metas que conlleva hacia el logro de los objetivos a largo plazo generalmente años o más puede ser hasta 20 años (López, 2019).

En relación al segundo objetivo específico del presente estudio, el cual fue: analizar la relación entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. El 67,5% de los encuestados expresó que a veces la institución coordina de manera adecuada las actividades en el centro de idiomas. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,100 lo que expresa una relación positiva débil entre la dimensión organización y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,100. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechaza la hipótesis alterna: No existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Existen similitudes entre los resultados obtenidos para Robbins y Ocultar (2014) lo cual hacen referencia sobre la organización, y afirman que es la etapa en la que se determinan las tareas a realizar, especifica las personas que realizan las tareas, cómo deben agruparse y dónde se tomarán decisiones sobre quién es responsable ante quién por la realización de las actividades. así se establece la importancia de la organización en la motivación de los empleados, así la fase organizacional en la administración incrementa constantemente la motivación de los empleados. De acuerdo con Gonzáles et. al. (2020), es arquitectónico una estructura que permita

la asignación de recursos de carácter financiero, mano de obra, tecnología, información y materiales que contribuyan a corregir Desarrollar las actividades y metas esperadas. Asimismo, la organización es seguir la estructura organizacional encargada de desarrollar los cargos y tareas específicas de cada oficina, coordinar las actividades de trabajo a cargo de cada oficina y asignar adecuadamente los recursos, políticas y procedimientos para que la unidad organizacional pueda lograr sus objetivos. objetivos del programa. (Valentín, 2021).

En relación al tercer objetivo específico del presente estudio, el cual fue: valorar la relación entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. El 65% de los encuestados expresó que a veces la institución fomenta la participación y comunicación abierta tanto con el personal docente y el personal administrativo. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,173 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión dirección y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,287. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se rechaza la hipótesis alterna esto es que no: Existe una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Según Palomino (2019) existen relaciones directamente significativas y que están en un alto nivel de relación entre la dirección y la motivación laboral de los empleados del centro de idiomas. Lo que permite determinar un nivel superior de gestión administrativa, entonces la motivación de los empleados para laborar es mayor. Asimismo, Sayago (2019) afirmó que la dimensión dirección sí se relaciona con la variable motivación laboral a través de la correlación en base a los resultados obtenidos. En la dirección, por lo tanto, se gestiona una función administrativa que dirige el comportamiento de las personas en base a las metas para alcanzarlas, y también pueden darse en tres niveles: global (dirección), departamental (dirección) y funcional (control) (Sanz, 2021).

En relación con el cuarto objetivo específico del presente estudio, el cual fue: Establecer la relación entre el control y la motivación laboral de los docentes de un

centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. el 65% de los encuestados expresaron que a veces la institución logra realizar de manera óptima la consecución de las actividades y las metas establecidas. Con base al coeficiente de Rho de Spearman se estableció un coeficiente de correlación de 0,378 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión control y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,016. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna esto es: Existe una relación significativa entre el control y la motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Según González, et. al. (2020), existen significancias entre el control y la motivación laboral de los empleados del centro de idiomas. Lo cual afirman que el control asegura que las actividades planificadas se realicen y se ajusten a las estrategias planificadas, con el objetivo de corregir los problemas potenciales evaluando constantemente los resultados obtenidos para mejorar. procesos de toma de decisiones. Y para Salazar et. al. (2018), el control es la fase final de la administración, a través de la cual se pueden evaluar y corregir los procedimientos desarrollados en la organización comparando los resultados obtenidos con los resultados esperados. en diseño. El control que se refiere al estricto apego a normas y principios en todos los procesos y actividades aprobados que deben estar en consonancia con los objetivos de negocio y las políticas estratégicas, cuyos resultados deben ser revisados exhaustivamente y el reporte de situaciones incompatibles con los objetivos estratégicos. (Arciniegas, 2018).

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En relación con el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de Lima – 2022. Se estableció un coeficiente de correlación de 0,369 lo que expresa una relación positiva media entre las variables gestión administrativa y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Además, se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,019. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ). Se confirma una relación directa y significativa entre las variables.

2. En relación con el primer objetivo específico: Identificar la relación entre la planificación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Se estableció un coeficiente de correlación de 0,234 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión planificación y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,146. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ). Por lo que se confirma una relación directa entre las variable y dimensión.
3. En relación con el segundo objetivo específico: Analizar la relación entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Se estableció un coeficiente de correlación de 0,100 lo que expresa una relación positiva débil entre la dimensión organización y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,100. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ). Por lo que se confirma una relación directa entre las variable y dimensión.
4. En relación con el tercer objetivo específico: Valorar la relación entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Se estableció un coeficiente de correlación de 0,173 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión dirección y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,287. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ). Por lo que se confirma una relación directa entre las variable y dimensión.
5. En relación con el cuarto objetivo específico: Establecer la relación entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. se estableció un coeficiente de correlación de 0,378 lo que expresa una relación positiva media entre la dimensión control y motivación laboral de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima, 2022. Se obtuvo un Sig. (bilateral) de 0,016. Además de ello con base en la regla de significancia (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

- 1) En relación con el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de Lima – 2022. Se recomienda a la institución planificar y administrar de manera óptima y confiable el presupuesto para los recursos materiales y a la remuneración de los docentes, lo que puede contribuir a un aumento en la escala de desempeño a favor de la institución, considerando que ello es un aspecto que logra la satisfacción laboral. Consecuentemente, el crecimiento y un mejor desarrollo de la organización.
- 2) En relación con el primer objetivo específico: Identificar la relación entre la planificación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Se recomienda a la institución realizar actividades de interlocución e involucrar a la plana docente en la programación de los planes desarrollados por la empresa para identificar sus necesidades, controlarlas, para así mejorarlas y obtener más empleados satisfechos.
- 3) En relación con el segundo objetivo específico: Analizar la relación entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Se recomienda a la institución coordinar con las autoridades y jurisdicciones para establecer políticas institucionales que permitan el desarrollo y crecimiento profesional del personal docente; también promover el trabajo en equipo, considerando que el trabajo dividido proporcionalmente es mejor porque ayuda a alcanzar metas y objetivos más rápido y de manera eficiente.
- 4) En relación con el tercer objetivo específico: Valorar la relación entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Se recomienda a la institución considerar actualizaciones y capacitación de colaboradores por perfil y área de trabajo. Asimismo, motivarlos brindándoles oportunidades de ascenso y una carga de trabajo que posibilite docentes de calidad que contribuyan al éxito de la institución.

- 5) En relación con el cuarto objetivo específico: Establecer la relación entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022. Se sugiere bajo el liderazgo de la dirección y coordinación del centro de idiomas, proponer un estudio de diseño organizacional tales como procesos y funciones bien definidas y claras, para así conocer a fondo cómo la gestión administrativa incide en la motivación de los empleados y fortalece cada uno de sus procesos.





Carrasco Diaz, S. (2019). Metodología de la investigación científica. [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)

Coromoto, H. y Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. dio: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Coromoto, H. y Villon S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. dio: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrovic, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>

Galarza (2020) Gestión del compromiso y la Cultura Organizacional de Flacos <http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-9692020000200043&script=Flacos>

García, G. (2021). Ensayo Del comportamiento organizacional a la práctica de producción del sentido. *Eruditas*, 2(2). dio: <https://orcid.org/0000-0002-2268-2730>

Gómez Buitrón, R. E. (2016). Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8584>

Hernández, R. (2006). Metodología de la Investigación Científica. México: Eruditas. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R. (2006). Metodología de la Investigación Científica. México: Eruditas. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación (6a ed.). Santa Fe, México: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del Pilar. 2018. Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw HILL, 2018. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Isolina, J. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2017/ccm172i.pdf>

Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of " Double First-rate". The Science Education Article Collects, (9), 57. <https://bit.ly/2YyHu7d>

Kenno, S., Lau, M., Sainty, B., & Boles, B. (2021). Budgeting, strategic planning and institutional diversity in higher education. *Studies in Higher Education*, 46(9), 1919–1933. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1711045>

Martínez, E., Rosa, M., & Yanbal, J. (2021). Integración o ICT in académico and administrative malajemente procesos. *Psicología and educación*, 58(1), 30 5594-5599. <http://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/2179/1899>.

Medina, E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>

Mérida-López, S., Sánchez-Gómez, M., & Extremera, N. (2020). Leaving the teaching profession: Examining the role of social support, engagement and emotional intelligence in teachers' intentions to quit. *Intervencion Psicosocial*, 29(3), 141–151.

Montes de Oca Sánchez, J. E., & Pulla Ochoa, C. A. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191>

Morillo, J., Shardin, L., Uribe, J., & Mesia, E. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 503-511. doi:10.9756/INTJECSE/V12I1.201031

Ñauas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abu\\_so/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Oleg, R. (2020). Strategizing as Function of Administrative Management. [https://doi.org/10.46541/978-86-7233-380-0\\_64](https://doi.org/10.46541/978-86-7233-380-0_64), 1(1), 1-5. doi: [https://doi.org/10.46541/978-86-7233-380-0\\_64](https://doi.org/10.46541/978-86-7233-380-0_64)

Ore, M., Delgado, E., Pecho, Y., Soto, G., & Cordero, E. (2021). organizational communication and administrative management as percibe. *The 7th International 31 Conference in Fronteirs o Educational Technologies*, 1(1), 181-186. <https://doi.org/10.1145/3473141.3473246>

Ortega, E. (2017). *Gestión de proyectos de inversión pública y su relación con la gestión administrativa de la sección de proyectos en la 31 ava. Brigada de infantería, distrito del Tambo, provincia Huancayo Región Junín* [Tesis posgrado, Instituto Científico y tecnológico del Ejercito Gral. Div. Edgardo Mercado Jarrís] Repositorio institucional: <https://bit.ly/3BTJ3OJ>

Quedo, L. A. (2019). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion\\_82424](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_82424)

Penina, B., & Савіцька, І. (2017). *Modern methods and models of management decisions in administrative management*. Kirovograd: Ministry Of Education And Science Of Ukraine Kirovohrad National Technical University. [http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/4067/1/SCIENCEPRODUCTIO\\_N\\_L.pdf#page=298](http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/4067/1/SCIENCEPRODUCTIO_N_L.pdf#page=298)

Perrotini Hernández, I., & Vázquez Muñoz, J. A. (2017). Is the wage rate the real anchor of the inflation targeting monetary policy framework? *Investigación Económica*, 76(302), 9–54.

Puertas, R., Abendaño, M., Valdiviezo, A., Rincón, Y., Lluís, J., & Paladines, S. (2020). Comunicar: de la táctica a la estrategia. <http://www.cuadernosartesanos.org/2020/cac178.pdf>

Ramírez Cardona, C. (1993). FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN. Bogotá: Eco Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf>

Reyes Fajardo, N. E. (2019). “Factores que mejoran el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa de los gobiernos locales municipales en lima metropolitana”. <http://eprints.uanl.mx/18476/>

Setiawan, R., Tirsa, G., Suryani, T., & Eliyana, A. (2020). Boosting innovative work behavior on local branded fashion: The evidence from Indonesia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(2), 66–74

Silvestre y Huamán (2019) “Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria”. [http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-la-investigacion-y-la-redaccion-de-la-tesis-universitaria\\_81569](http://www.sancristoballibros.com/libro/pasos-para-elaborar-la-investigacion-y-la-redaccion-de-la-tesis-universitaria_81569)

Timochenko, V., Timochenko, O., Ridi, N., & Titaba, N. (2021). Components o Methodological Contents o Administrative Management. <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2021.224346>

Valentín, T., Paz, Y., Rivera, T., & Melgarejo, P. (2021). Educational administrative management in Education training in stunts o Níger Tecnológica Educación. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.238>

Villalobos, A., & Del, S. (2019). “Incentivos Monetarios En La Motivación Laboral” <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>

Zita Fernández, A. (2018). Estadística descriptiva e inferencial. Diferenciador. <https://www.diferenciador.com/poblacion-ymuestra/#:~:>

Zúñiga, K. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83603>.

# **Anexos**

# MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Casco et al (2017) define la gestión administrativa a través de fases que forman un proceso interrelacionado e integral. Hay dos etapas de la gestión administrativa, una es la etapa dinámica y mecánica de dirección de la organización, realizada a través de planificación y organización. La otra es la etapa de dirigir las funciones del empleado, la cual se lleva a cabo a través de la dirección y el control. En este sentido la gestión administrativa es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los agentes de una organización y sus recursos para lograr objetivos específicos.	La variable Gestión Administrativa se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario. Desarrollado en base a las dimensiones: planificación, organización, dirección y control y sus respectivos indicadores.	Planeación	Misión Visión Objetivos Metas	Ordinal  • Siempre  • Casi siempre  • A veces  • Casi nunca  • Nunca
			Organización	Estructura organizativa y división del trabajo	
			Dirección	Toma de decisiones Trabajo en equipo	
			Control	Tipos de control	
MOTIVACIÓN LABORAL	Según Chiavenato (2017), la motivación laboral se define como un estado de ánimo que hace que una persona se comporte de tal manera que pueda lograr un determinado objetivo o realizar una actividad para satisfacer sus propias necesidades, describe en pocas palabras las fuerzas internas que hacen que una persona se comporte de acuerdo a sus necesidades de comodidad.	La variable Motivación Laboral se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario. Desarrollado en base a las dimensiones: Condiciones de trabajo, relaciones dentro de la empresa, satisfacción con el puesto y comunicación interna y sus respectivos indicadores.	Condiciones de trabajo	Adecuado clima laboral	Ordinal  • Siempre  • Casi siempre  • A veces  • Casi nunca  • Nunca
			Relaciones dentro de la empresa	Ayuda o soporte entre los trabajadores dentro de la organización	
			Satisfacción con el puesto	Búsqueda de recompensas e incentivos dentro de la organización	
			Comunicación interna	Apoyo y capacitación a los trabajadores de la organización	

# MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Tipo de investigación	Nivel de investigación
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	El presente proyecto pertenece al tipo de investigación aplicada	La presente investigación corresponde a un nivel de estudio descriptivo. Es descriptivo porque se caracteriza el fenómeno estudiado.
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de Lima – 2022.	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
¿Cuál es la relación entre la planeación con la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022?	Identificar la relación entre la planeación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.	Existe una relación significativa entre la planeación y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.		
¿Cuál es la relación entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022?	Analizar la relación entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.	Existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.		
¿Cuál es la relación entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022?	Valorar la relación entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.	Existe una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.		
¿Cuál es la relación entre control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas de una universidad privada de Lima – 2022?	Establecer la relación entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.	Existe una relación significativa entre el control y la motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022.		

Lima, 24 de octubre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Ate Vitarte

A través del presente, yo, Oscar Arturo Del Águila Ortiz, identificado (a) con DNI N°06783782 representante de la empresa/institución Universidad Peruana Cayetano Heredia con el cargo de Director del Centro de Idiomas, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Carlos Vidal Buleje Cacñahuaray

b) .....

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Gestión Administrativa y Motivación Laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima – 2022*

Si

No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si

No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Oscar Arturo Del Águila Ortiz

Cargo: Director del Centro de Idiomas



## Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Planificación</b>						
1	Los trabajadores administrativos realizan sus labores basadas en objetivos.					
2	Los jefes administrativos coordinan constantemente con los empleados las metas que la entidad se ha trazado.					
3	La toma de decisiones de la institución esta centralizada.					
4	Las decisiones de la administración ayudan a cumplir las metas establecidas.					
5	Las estrategias que se implementan en la organización guardan consistencia y coherencia con la misión institucional.					
<b>Dimensión: Coordinación</b>						
6	Considera usted que la institución está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.					
7	Recibes regularmente retroalimentación de tus jefes sobre las tareas que se asignan.					
8	Los directivos de la institución delegan la autoridad a sus trabajadores.					
9	La institución responde a la satisfacción de los docentes en cuanto a la división de tareas y funciones.					
10	Considera usted que el personal administrativo realiza sus actividades de manera idónea.					
<b>Dimensión: Dirección</b>						
11	Se le brinda atención cuando quiere comunicarse con su jefe.					
12	Los jefes administrativos mantienen una comunicación abierta con los docentes.					
13	Existe un buen clima laboral dentro de la entidad.					
14	Saben los líderes gestionar bien las relaciones internas.					
15	Considera que los docentes se encuentran motivados cuando atienden a los alumnos.					
<b>Dimensión: Control</b>						
16	Su desempeño dentro del aula es supervisado por sus jefes.					
17	Sus compañeros de trabajo realizan bien las actividades que se les asignan.					
18	Los docentes de la institución son evaluados y reciben algún reconocimiento.					
19	Se realiza un adecuado monitoreo y supervisión de las operaciones de la gestión administrativa dentro de la institución.					
20	Existen normas para la evaluación y control de la gestión administrativa.					

## Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Condiciones de Trabajo</b>						
1	Las aulas están bien distribuidas.					
2	Los ambientes son adecuados para los profesores.					
3	La institución cuenta con instalaciones confortables.					
4	Los aspectos tecnológicos son adecuados.					
5	Los docentes cuentan con los equipos necesarios.					
<b>Dimensión: Relaciones dentro de la Empresa</b>						
6	Existe comunicación fluida y eficaz entre las diferentes áreas.					
7	Se comunica oportunamente los cambios y logros.					
8	Considera que la comunicación es asertiva.					
9	Existe una apertura de escucha entre los directivos y docentes					
10	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.					
<b>Dimensión: Satisfacción con el Puesto</b>						
11	Tiene pocas oportunidades para hacer cosas nuevas dentro de la institución.					
12	Cuenta con poca independencia para organizar su labor docente.					
13	Su trabajo perturba su estado de ánimo, salud, o sus horas de sueño.					
14	Piensa en cuestiones relacionadas a su trabajo aún fuera de su centro de labores.					
15	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal se suele encontrar muy cansado.					
<b>Dimensión: Comunicación Interna</b>						
16	Los docentes y el personal administrativo de la institución son amables y cortés.					
17	El personal docente recibe buen trato de sus superiores.					
18	Cuando existe una plaza vacante, la institución toma en cuenta al personal interno.					
19	La directora se comunica con usted en forma efectiva, clara y precisa.					
20	La directora se desenvuelve empáticamente con usted tratando de brindarle un trato amable, justo e imparcial.					



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Chávez Vera Kerwin José**

Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Especialidad: **Administración**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Autor del instrumento: **Carlos Vidal Buleje Cacñahuaray**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					8	40
48						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 9 de noviembre del 2022

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Chávez Vera Kerwin José**

Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Especialidad: **Administración**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Autor del instrumento: **Carlos Vidal Buleje Cacñahuaray**

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					8	40
48						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 9 de noviembre del 2022

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

\_\_\_\_\_  
 Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Calanchez Urribarri África del Valle  
**Institución donde labora:** Universidad César Vallejo

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Autor del instrumento:** Carlos Vidal Buleje Cacñahuaray

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
47						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 9 de noviembre del 2022



**Dra. África Calanchez Urribarra**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

\_\_\_\_\_  
Firma





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Calanchez Urribarri África del Valle  
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor del instrumento: Carlos Vidal Buleje Cacñahuaray

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
47						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 9 de noviembre del 2022



**Dra. África Calanchez Urribarra**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

\_\_\_\_\_  
Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bocanegra Cruzado Máximo Antonio

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor del instrumento: Carlos Vidal Buleje Cacñahuaray

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes <del>en cantidad y calidad</del> acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

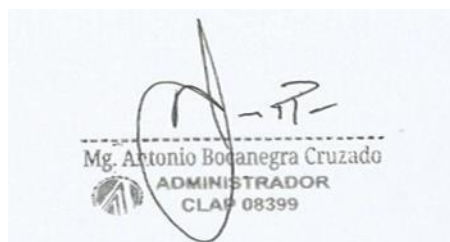
### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lima, 17 de noviembre de 2022



Mg. Antonio Bodanegra Cruzado  
ADMINISTRADOR  
CLAF 08399

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Bocanegra Cruzado Máximo Antonio  
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor del instrumento: Carlos Vidal Buleje Cacñahuaray

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						
		50				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

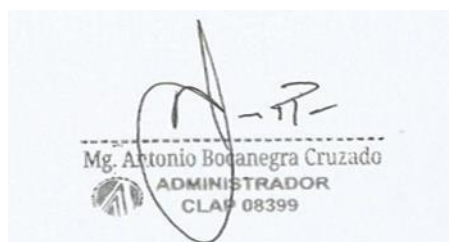
### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lima, 17 de noviembre de 2022



Mg. Antonio Bodanegra Cruzado  
ADMINISTRADOR  
CLAF 08399

Firma

## Confiabilidad

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	20

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	20

### Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gol	Sig.	Estadístico	gol	Sig.
GESTIÓN_ADMINISTRATIVA	,413	40	,000	,645	40	,000
MOTIVACIÓN_LABORAL	,400	40	,000	,621	40	,000

**Correlaciones**

		GESTIÓN_AD MINISTRATIV A	MOTIVACIÓN _LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,369*
	GESTIÓN_ADMINISTRATIVA Sig. (bilateral)	.	,019
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,369*	1,000
	MOTIVACIÓN_LABORAL Sig. (bilateral)	,019	.
	N	40	40

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).



		Variable : Gestión Administrativa																								
Planificación						Organización					Dirección					Control										
Nº	Objetivos	Metas	Forma de decisión	Políticas establecidas	Estrategias	Promedio de la Dimensión	Asignación de recursos	Organización de la actividad	Asignación de la actividad	Asignación de la actividad	Asignación de la actividad	Promedio de la Dimensión	Formación docente	Comunicación	Clima laboral	Relaciones interpersonales	Formación docente	Promedio de la Dimensión	Supervisión	Asignación de la actividad	Asignación de la actividad	Asignación de la actividad	Asignación de la actividad	Promedio de la Dimensión	Total de la Variable	Promedio de la Variable
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	20	3
2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	20	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	20	3
4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	20	2
5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	20	2
6	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	20	2
7	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	20	2
8	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	20	3
9	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	20	2
10	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	20	3
11	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	20	3
12	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	20	3
13	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	20	3
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	20	3
15	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	20	3
16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	20	4
17	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	20	3
18	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	20	3
19	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	20	3
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	20	3
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	20	3
22	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	20	3
23	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	2	2	20	3
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	20	3
25	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	20	3
26	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	20	3
27	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	20	3
28	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	20	3
29	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	20	3
30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	20	3
31	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	20	3
32	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	20	3
33	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	20	3
34	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	20	3
35	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	20	3
36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	20	3
37	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	20	4
38	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	20	4
39	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	20	3
40	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	20	3

		Variable : Motivación Laboral																									
Condiciones de Trabajo						Relaciones dentro de la Empresa					Satisfacción con el Puesto					Comunicación Interna											
Nº	bien distribuidos	antes de	adeciones	comfor	ctos tecnológicos	Equipos necesarios	Promedio de la Dimensión	comunicación fluida	Cambios	comunicación aser	tura de escuela	Entendimiento	Promedio de la Dimensión	Oportunidades	Independencia	Perturbaciones	relacionadas	Cansancio	Promedio de la Dimensión	Amabilidad	Buen trato	advocatoria int	comunicación efe	Empatía	Promedio de la Dimensión	Total de la Variable	Promedio de la Variable
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	20	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	20	3
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	20	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	20	3
5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	20	3
6	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
7	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	1	1	2	2	1	2	20	2
8	1	1	3	3	4	4	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	20	2
9	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	20	2
10	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	20	3
11	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	20	3
12	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	20	3
13	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	20	3
14	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	20	3
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	20	4
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	20	3
17	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	20	3
18	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	20	3
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	20	4
20	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	20	4
21	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	20	4
22	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	20	3
23	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	20	3
24	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	20	3
25	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	20	3
26	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	20	3
27	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	20	3
28	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	20	3
29	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	20	3
30	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	20	3
31	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	20	3
32	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	20	3
33	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	20	3
34	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	20	3
35	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	20	3
36	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	20	3
37	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	20	3
38	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	20	3
39	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	20	3
40	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	20	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y motivación laboral de los docentes de un centro de idiomas en una universidad privada de Lima - 2022", cuyo autor es BULEJE CACÑAHUARAY CARLOS VIDAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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, 17 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 19:05:08

Código documento Trilce: TRI - 0522139