



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La Motivación y su Incidencia en la Gestión Administrativa de  
los Recursos Humanos de las Sociedades Industrializadas de  
Trujillo, Perú – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**AUTORA:**

**Camacho Chigne, Margarita Isabel**

(ORCID: 0000-0003-2487-7942)

**ASESOR:**

**Dr. Salinas Gamboa, Jorge Germán**

(ORCID: 0000-0002-8491-0751)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Recursos Humanos

**Trujillo – Perú**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios por protegerme y guiarme en cada paso que doy, a mis padres por ser los pilares fundamentales en mi vida, por brindarme su amor y cariño incondicional en todo momento, a mis hermanas por su apoyo moral y paciencia que me han tenido durante esta etapa de mi vida, a mis sobrinos por demostrarme siempre su cariño para poder seguir adelante y no decaer cuando todo parecía complicado, y así poder cumplir una meta más en mi vida profesional.

Los amo a todos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por guiarme y bendecir cada momento de mi vida, por cada día despertar con salud.

Agradezco a mis padres por su gran ejemplo que me dieron para ser una persona de bien, muchos de mis logros son gracias a ustedes incluido este.

Agradezco a mis hermanas que son mi inspiración para seguir adelante

Agradezco a los docentes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por sus enseñanzas en las aulas.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figura .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variables y operacionalización .....	11
3.3 Población .....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1: ítem 1 del instrumento.....	15
Tabla 2: ítem 2 del instrumento.....	16
Tabla 3: ítem 3 del instrumento.....	17
Tabla 4: ítem 4 del instrumento.....	18
Tabla 5: Correlación de la hipótesis general.....	19
Tabla 6: Correlación de la primera hipótesis específica.....	20
Tabla 7: Correlación de la segunda hipótesis específica.....	21
Tabla 8: Correlación de la tercera hipótesis específica.....	22

## Índice de Figura

Figura 1: ítem 1 del instrumento.....	15
Figura 2: ítem 2 del instrumento.....	16
Figura 3: ítem 3 del instrumento.....	17
Figura 4: ítem 4 del instrumento.....	18

## Resumen

La investigación conllevó al estudio de la motivación y su incidencia en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú. El objetivo general del estudio fue determinar la incidencia de la motivación en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú. Para ello, se ejecutó una información del tipo aplicada, considerando el método deductivo y un nivel correlacional y además se realizó con un diseño no experimental en tiempo transversal y enfoque cuantitativo. En este estudio la población estuvo conformada por todos los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú. La muestra fue constituida por 30 colaboradores de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú. Para la recopilación de información, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultado principal se obtuvo que la motivación influye en el desempeño de la gestión administrativa de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú, llegando a la conclusión principal que existe una relación efectiva entre la motivación y el desempeño de la gestión administrativa de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

**Palabras clave:** Motivación, gestión administrativa, sociedades industrializadas, eficiencia.

## **Abstract**

The research led to the study of motivation and its impact on the administrative management of human resources in the industrialized societies of Trujillo, Peru. The general objective of the study was to determine the impact of motivation on the administrative management of human resources in industrialized societies in Trujillo, Peru. To do this, an information of the applied type was executed, considering the deductive method and a correlational level and it was also carried out with a non-experimental design in transversal time and quantitative approach. In this study the population was made up of all the human resources of the industrialized societies of Trujillo, Peru. The exhibition was made up of 30 collaborators from the industrialized societies of Trujillo, Peru. For the collection of information, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. As a main result it was obtained that motivation influences the performance of the administrative management of the industrialized societies of Trujillo, Peru, reaching the main conclusion that there is an effective relationship between the motivation and the performance of the administrative management of the industrialized societies of Trujillo, Peru.

**Keywords:** Motivation, administrative management, industrialized societies, efficiency.



## I. INTRODUCCIÓN

Desde tiempos antiguos el ser humano continuamente buscaba motivos para ascender y emerger en esta vida, por medio de una religión, el amor, la familia, el dinero, etc.; elementos que fueron la motivación para alcanzar sus metas y objetivos, que a través de los tiempos han conllevado a ser inseparable de la persona, pues la motivación es el estímulo y el motor que impulsa los hechos y proezas que el hombre lleva a cabo en el transcurrir de su vida.

Es necesario indicar que a nivel mundial las organizaciones consideran al factor humano importante, el cual es primordial en la fabricación, para ello promueven incentivos para la consecución de metas, ya sea mediante motivaciones extrínsecas o intrínsecas, que al final establecen resultados concretos.

En nuestro país, también las organizaciones empresariales tienen sus métodos para motivar a su personal y obtener resultados efectivos en la producción, lo cual se da más en las grandes sociedades, con menor incidencia en la mediana empresa y en menor nivel en las pequeñas sociedades, lo cual resulta un problema para los directivos, pues muchas veces por falta de motivación no se logran los resultados esperados en la producción, lo cual repercute en la gestión.

Por estas razones, el estudio contempla la descripción problemática de las carencias en la gestión administrativa, específicamente en la planificación y la organización, pues no se cuenta con un plan estratégico adecuado, el plan operativo es deficiente, el plan de producción se muestra incompleto; por otro lado en la organización, aunque existe un organigrama, éste no se encuentra sustentado con los respectivos documentos normativos de gestión, lo cual conlleva a realizar la presente indagación a fin de analizar si tanto la gestión administrativa y la motivación resultan ser elementos primordiales para una eficiente producción de los recursos humanos de las sociedades industrializadas.

Pues es bien sabido, que los recursos humanos no solo laboran por una remuneración, sino también por lograr méritos y ascender en la carrera empresarial, pero sino existe una adecuada planificación y organización por parte de los directivos y funcionarios, los recursos humanos no se sentirán

comprometidos ni a gusto en una organización con desorden y deficiencias administrativas. (Chiavenato, 2007, p. 43)

Esta investigación resulta ser muy importante porque servirá para análisis del contexto social, pues el alcance del estudio abarca a de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú. Además, permitirá a través de la motivación mejorar la gestión administrativa de las mismas.

Por consiguiente, la problemática en análisis nos conlleva a inferir a la interrogante: ¿De qué manera la motivación incide en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021?

Como problemas específicos se tienen (a) ¿Cómo la motivación incide en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú?; (b) ¿Cómo la motivación incide en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú?; (c) ¿Cómo la motivación incide en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú?

Además, se justifica teóricamente, porque servirá para acrecentar las erudiciones en la carrera de administración, dentro del ámbito administrativo, por el lado de la motivación en el campo de gestión de personal y por la productividad se relaciona con la administración de la producción. Como alegato práctico permitirá estar al tanto de los orígenes en la motivación que permiten a los recursos humanos una eficiente labor y el desempeño de los métodos dependientes. Metodológicamente, se justifica al permitir la aplicación de un estudio para el conocimiento de una realidad intrínseca de una empresa.

El objetivo general del estudio fue determinar la incidencia de la motivación en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021.

Los objetivos específicos fueron (a) Determinar la incidencia de la motivación en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú; (b) Determinar la incidencia de la motivación en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú; (c) Determinar la incidencia de la motivación en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

De acuerdo con los objetivos planteados y el problema formulado, conllevará a precisar una hipótesis, como es:

La motivación incide en forma precisa en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021.

Como hipótesis específicas se tiene (a) la motivación incide positivamente en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú; (b) la motivación incide positivamente en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú; (c) la motivación incide positivamente en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el efecto, se han considerado como parte del estudio a los antecedentes internacionales de Ochoa (2014) quien determinó la influencia de la estimulación, en el trabajo de los obreros, y no solo a nivel familiar, sino también a nivel de las relaciones con los colaboradores de la empresa, así también examinó el predominio de la estimulación en la productividad, asimismo, Santacruz (2017), consideró que es necesario motivar al personal mediante charlas y cursos de capacitación sobre motivación en el trabajo, por su parte Enríquez (2014) demostró estadísticamente que la motivación tiene un grado alto de predicción sobre la motivación laboral de los empleados; concluye que el nivel de estimulación de los servidores va desde un nivel de percepción de muy bueno a excelente.

Al respecto Sum (2015), corroboró que cuando se aplica un estímulo en los individuos se acrecienta su provecho y que la estimulación es un elemento esencial para la actividad del personal, como conclusión determinó que el personal empleado se motiva con los estímulos por parte de sus superiores. Del mismo modo Bonilla y Díaz (2015) en un estudio que realizó obtuvo como resultados que el progreso de la institución es bajo, por lo que no se alcanzaron las metas y objetivos previstos, lo cual se debe a un bajo estímulo hacia los recursos humanos de la institución por parte de los directivos, lo que trajo como consecuencia descontenta de los beneficiarios.

Sobre los antecedentes nacionales Burga y Wiese (2018) realizaron un análisis de situaciones y razones que producen una eficaz labor de los colaboradores con ello verificaron que al elevar la motivación permite obtener un óptimo desarrollo profesional de sus recursos humanos; asimismo Velásquez (2015) en su trabajo de investigación concluye que una buena gestión laboral influye en la capacidad productiva de las sociedades industrializadas, llegando a la determinación de la falta de una oficina que se ocupe de brindar una motivación de calidad a los recursos humanos de las sociedades industrializadas. Debido a que la mayor parte se encontraban inconformes con el incentivo económico.

Por su parte Palomino (2017) estableció el nivel relacional entre la administración y el desempeño del personal, en el estudio que realizó obtuvo como resultado una buena participación de los encuestados sobre la necesidad de estimular a los obreros para una mejor productividad, concluyó en la existencia de un alto nivel de significancia acerca de los aspectos motivacionales y la administración en el trabajo, al respecto Rojas (2018) confirmó que la empresa debe tener a todos sus socios y recursos humanos con suficiente motivación y comprometidos con la visión de la empresa, por otro lado se tiene a Cajo (2018) quien estudió la gestión en el ámbito administrativo y el desempeño de sus recursos humanos, y pudo comprobar concluyendo que la tarea administrativa interviene en el trabajo con carácter positivo.

Luego se establecerán las relaciones de las teorías del contexto como son: La Gestión de la Administración, es definida como “grupo de técnicas de planificación y ordenación de unidades y ocupaciones, así como la directriz y supervisión de las labores” (Amador, 2003, p. 3)

Por esto, se considera a la Teoría de la Administración, de acuerdo con Chiavenato (2007) como el rumbo a tomar por parte de los directivos, mediante el planeamiento, organización, relación y la supervisión.

Estos principios son:

En primer plano, la segmentación de las labores mediante una especialización del personal en las actividades que realizan, para potenciar la maximización de la eficacia de los recursos del personal

En segundo término, la Autoridad, pues es necesario que los directivos a cargo sean competitivos dentro de su ámbito y la jerarquía organizacional.

En tercer lugar, la Disciplina, como herramienta esencial para dar cumplimiento a las normas laborales de la institución.

Como cuarto aspecto se tiene, la Unidad de mando, donde debe imperar una vertical línea jerárquica por cada servidor, quien recogerá las enseñanzas de sus jefes inmediatos.

En quinto lugar, la Unidad de Dirección, la cual es una etapa primordial que debe incluirse desde el planeamiento, pues servirá como derrotero a la entidad.

En el lugar sexto, el Acatamiento de los intereses personales a favor de los demás, donde debe primar el interés colectivo ante los intereses personales.

El aspecto sétimo, Remuneraciones, pago a los servidores por la labor ejecutada en forma justa y equitativa al esfuerzo realizado

Y como última fase octava, Centralización, donde la toma de las decisiones, no solo debe corresponder a los superiores jerárquicos sino también a los empleados y obreros de ser el caso.

Según Stoner y Gilbert (2009), toda gestión de la administración, tiene cuatro componentes, y son:

(1) Preparación del organigrama para aprobar los horizontes de la distribución corporativa;

(2) Distribución del compromiso: Implica la articulación de los cargos del personal y sus numerosas unidades;

(3) Ordenamientos: Acumulado de metodologías constantes de modeladores exactos para calificar y alertar sobre las instrucciones confiadas;

(4) Actividad: Período general de mandatos reglamentados para conseguir los objetivos;

Robbins y Coulter (2010), las instituciones presentan una administración a base de procesos, mediante los cuales se ejecutan las actividades planificadas de todas las áreas pertinentes, con el apoyo de los empleados y personal directivo, quienes se comprometen con la estructuración de los diversos niveles para obtener el logro de los resultados finales. (p. 7)

Para Amador (2003), la planificación es el camino que se recorre desde el inicio de una actividad hasta la visión de la misma, buscando minimizar el riesgo y maximizando los recursos. (p.3);

Robbins y Judge(2014), explican que las dimensiones administrativas son:

(1) La planeación: Alcanza el primer elemento de las acciones administradoras, pues los directores originan sus reglas y sus fines, sobre los procesos determinados y teniendo en consideración los planes ejecutivos constituidos. (p. 13).

(2) La organización: clasificación de labores y cargos de los entes implicados en la sociedad, con el objeto de alcanzar los resultados esbozados.

(3) La dirección: admite dirigir a los servidores para consumir las faenas, es a través de los gerentes que se instituye un contexto motivador al personal para un superior provecho de los objetivos planteados.

(4) El control: consiente efectuar el rastreo de las diligencias hechas acordes con las operaciones proyectadas, mediante la fiscalización de la calidad, con patrones de desempeño, para confrontarlos con las normas.

Las Teorías de la Motivación, son la reunión de componentes psicológicos y materiales, los cuales permiten al ser humano satisfacer sus necesidades prioritarias, con lo cual se obtiene que los individuos presenten un mejor comportamiento en el desempeño de sus funciones acorde con óptimos resultados que permitan alcanzar los objetivos planificados en la organización. (Robbins y Judge, 2014, p. 202).

En la figura 1, observamos en la imagen de la pirámide donde se muestran las necesidades básicas ubicadas en la parte inferior y en la parte superior se muestran las necesidades secundarias.

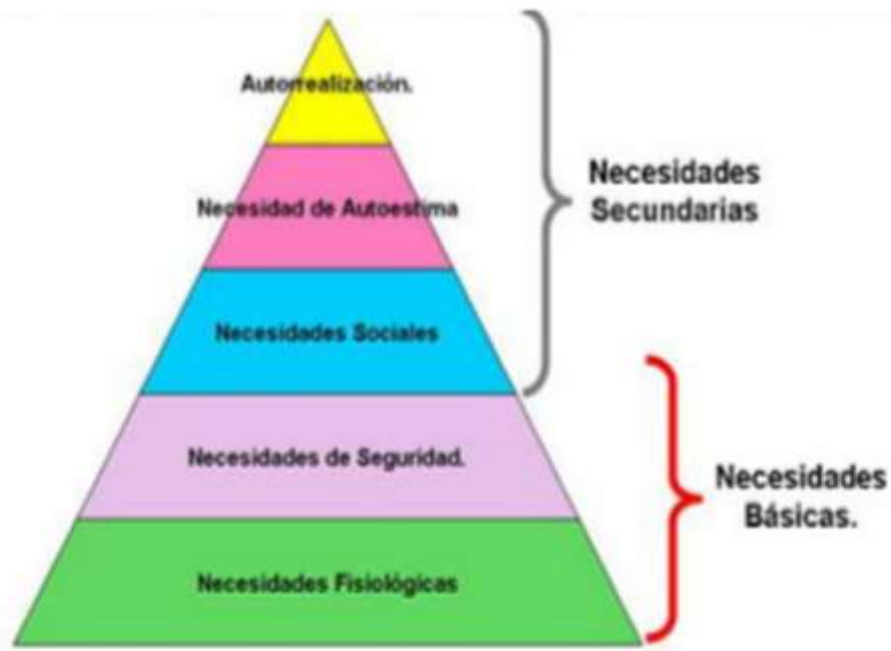


Figura 1. *Necesidades humanas según Maslow*

Fuente: Chiavenato (2007).

Según Chiavenato (2007), Maslow discurreó las sucesivas necesidades:

- (1) Humanas. Conciernen a los semblantes humanos primordiales como el alimento y dormir; los que admiten compensar elementos primordiales de conservación;
- (2) Seguridad. Todo ser humano persigue tener la protección y seguridad para su equilibrio;
- (3) Aceptación. Las personas son seres sociables por naturalidad, por lo mismo, requieren una convivencia en sociedad y tener la aceptación de sus semejantes;
- (4) Estimación. Los individuos siempre inquieran vivir en una sociedad con un status, que les permita ser admitidos en un círculo profesional y de amigos, para lograr la intimidad y aprobación de los demás;
- (5) Autorrealización. Talante que admite al ser humano alcanzar la cúspide de su capacidad, por medio de su energía y dedicatoria.



Asimismo, mediante la Teoría de la motivación-higiene de Herzberg, según Manso (2002), refleja dos ideas de la motivación.

En su primer esbozo manifiesta que la problematización de los recursos humanos por complacencia profesional, en ocasiones es necesario recurrir a la motivación económica, para lograr que los empleados se sientan con satisfacción respecto a estos aspectos.

El segundo bosquejo tiene relación con el incremento de las retribuciones, lo cual debe ir acorde con las circunstancias del compromiso, por esto se dice que los componentes pecuniarios no logran ser un acicate entre los participantes, sino podrían causar un riesgo para la permanencia emocional de estos, pues se perdería el factor fundamental del beneficio de efectos por mérito del trabajador.

Todo esto corrobora que las personas tienen expectativas que desean se realicen a corto o mediano plazo para la satisfacción de sus necesidades primarias y secundarias. (Koontz et al., 2012, p. 394).

En la figura siguiente se aprecian ambas ideas.

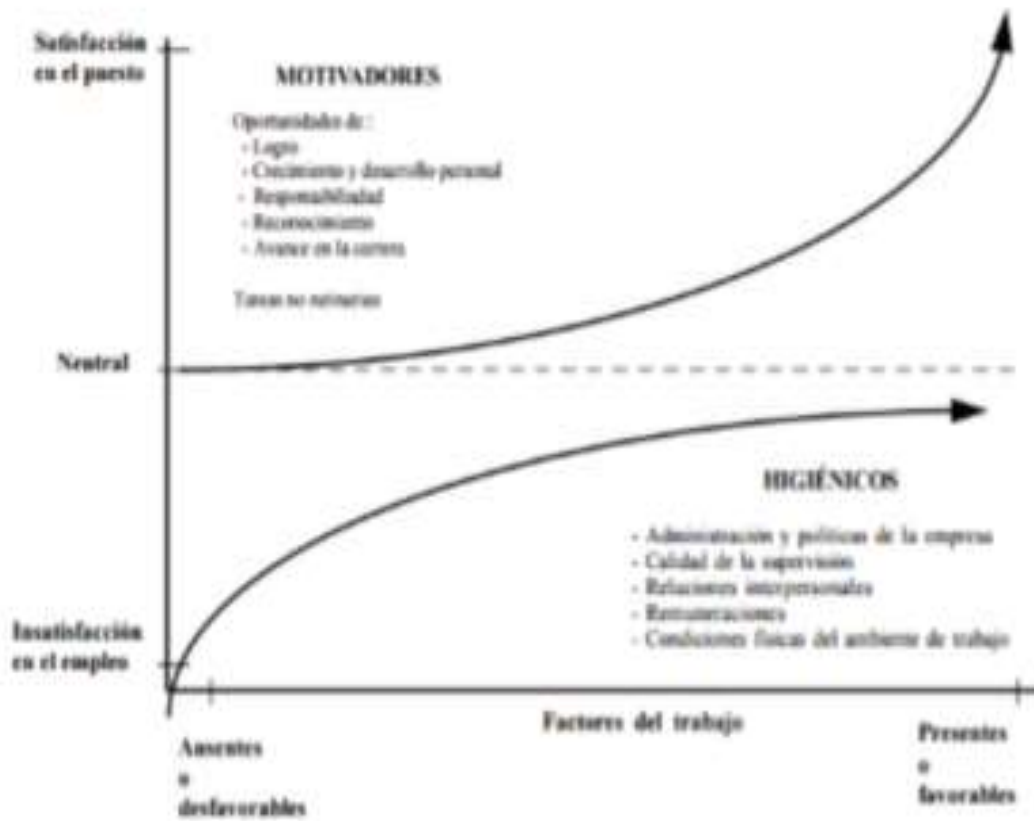


Figura 2. Teoría de dos factores de Herzberg.

Fuente: Manso (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg.

### **III. METODOLOGÍA**

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

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, Así mismo el diseño que se aplicó fue el No Experimental, con enfoque de tiempo transversal, correlacional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 203) se desarrolló bajo la “orientación cuantitativa, debido a que emplea la recaudación de información para examinar la hipótesis, basado en la comprobación numérica y el examen estadístico”.

De acuerdo con el Concytec (2018, p.2) se manejará la “Investigación aplicada: que se dirige por medio del conocimiento científico, analizar la metodología, para cubrir una insuficiencia concreta”

Hernández, (2014) indica que el diseño es no experimental, descriptivo en correlacional y es de corte transversal.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable Independiente:**

##### **Gestión Administrativa**

Son los “métodos de planificación y organización de la estructura de órganos y cargos que tiene la compañía, así como la orientación e intervención de las actividades”. (Amador, 2003, p. 3)

##### **Variable Dependiente:**

##### **Motivación**

“Conjunto de semblantes tanto material como psicológico que permiten satisfacer las necesidades básicas de las personas, para lograr un mejor resultado”. (Robbins y Judge, 2014, p. 202)

Al respecto de la operacionalización de variables, ésta se encuentra en el Anexo 3 del presente proyecto.

### **3.3 Población**

La población estuvo compuesta por 30 recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

#### **Criterios de inclusión:**

Ser recursos humanos permanentes o contratados de las sociedades industrializadas

Pertenecer a la nómina de personal del área administrativa.

Aceptar la encuesta.

#### **Criterios de exclusión:**

Ser practicante en cualquier área de la sociedad industrial.

Pertenecer a la nómina del personal directivo de la sociedad industrial.

#### **Unidad de Análisis**

Las unidades de análisis serán los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

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

#### **Técnicas:**

Se realizó encuesta

“La encuesta coge interrogaciones basadas en el problema y se aplicó al entrevistado”.

#### **Instrumentos:**

Se utilizó Cuestionario

Este instrumento se aplicó para obtener información a los 30 recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

#### **Ficha Técnica del Instrumento 1**

**Instrumento:** Cuestionario.

**Nombre:** Gestión administrativa

**Autor:** Koontz, Weihrich, & Cannice (2012)

**Objetivo:** Reunir información relacionada al proceso administrativo para poder calcular el cumplimiento del periodo de planificación, organización y control en las sociedades industrializadas.

**Lugar de aplicación:** Sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

**Forma de aplicación:** Individual y/o colectivo

**Duración de la Aplicación:** 30 minutos

## **Ficha Técnica del Instrumento 2**

**Instrumento:** Cuestionario.

**Nombre:** Motivación

**Autor:** Maribeth Schmitt (2017)

**Objetivo:** Recoger y analizar información que permita medir el cumplimiento y la satisfacción de los recursos humanos para su desarrollo y motivación.

**Lugar de aplicación:** Sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

**Forma de aplicación:** Individual y/o colectivo

**Duración de la Aplicación:** 30 minutos

### **Validez:**

La validez del instrumento fue refrendada por 3 expertos, quienes expresaron su aprobación reseñando que el instrumento posee suficiencia y aceptación.

### **Confiabilidad:**

Llevamos a cabo la elaboración de una prueba piloto antes de empezar la investigación del presente trabajo para lo cual se tomó en cuenta un grupo de 10 recursos humanos de las Sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

El grado de confiabilidad conseguido con el instrumento ejecutado fue a través de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.8, por lo cual el instrumento tiene una alta confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Se recolectaron los datos de manera adecuada, luego fueron determinados con los resultados estadísticos que procesa el SPSS, de esta manera a través de los resultados de la estadística descriptiva, se logró mostrar las tablas y gráficas de frecuencias y la estadística inferencial sobre la tabla de normalidad y la contratación de hipótesis, todos estos resultados admitieron compendiar la discusión de resultados del estudio. (Córdova, 2018)

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

La data obtenida con los instrumentos aplicados y son procesadas de acuerdo a la revisión, recopilación, clasificación, comprobación y síntesis para concluir con los objetivos específicos. Así mismo se utilizó el programa de análisis SPSS en la presente investigación llegando a analizarse la data de toda la parte estadística.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según Ñaupas et al. (2014) el presente trabajo fue ejecutado en concordancia con las directrices éticas profesionales obedeciendo el consentimiento, comunicado en el procesamiento y recolección de la data. Así mismo el presente trabajo se realizó en concordancia a los principios y normas que establece la Universidad Cesar Vallejo.

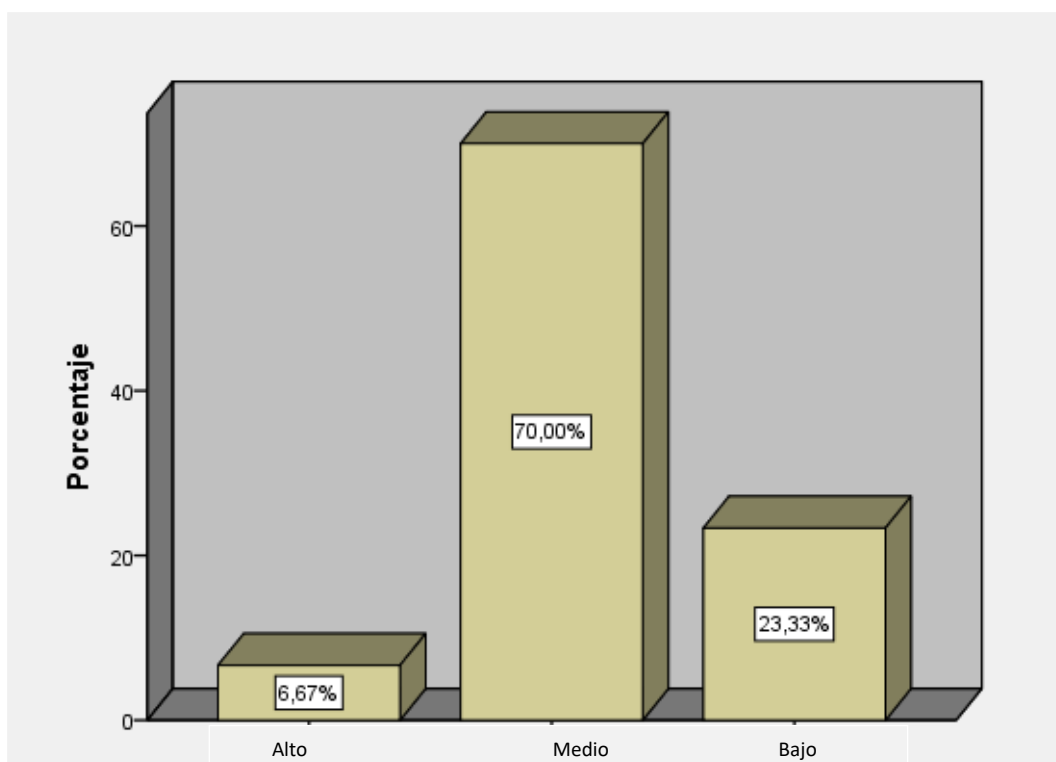
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de Resultados

Tabla 1

Determinar la incidencia de la motivación en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	6,7%
Medio	21	70,0%
Bajo	7	23,3%
Total	30	100,0%



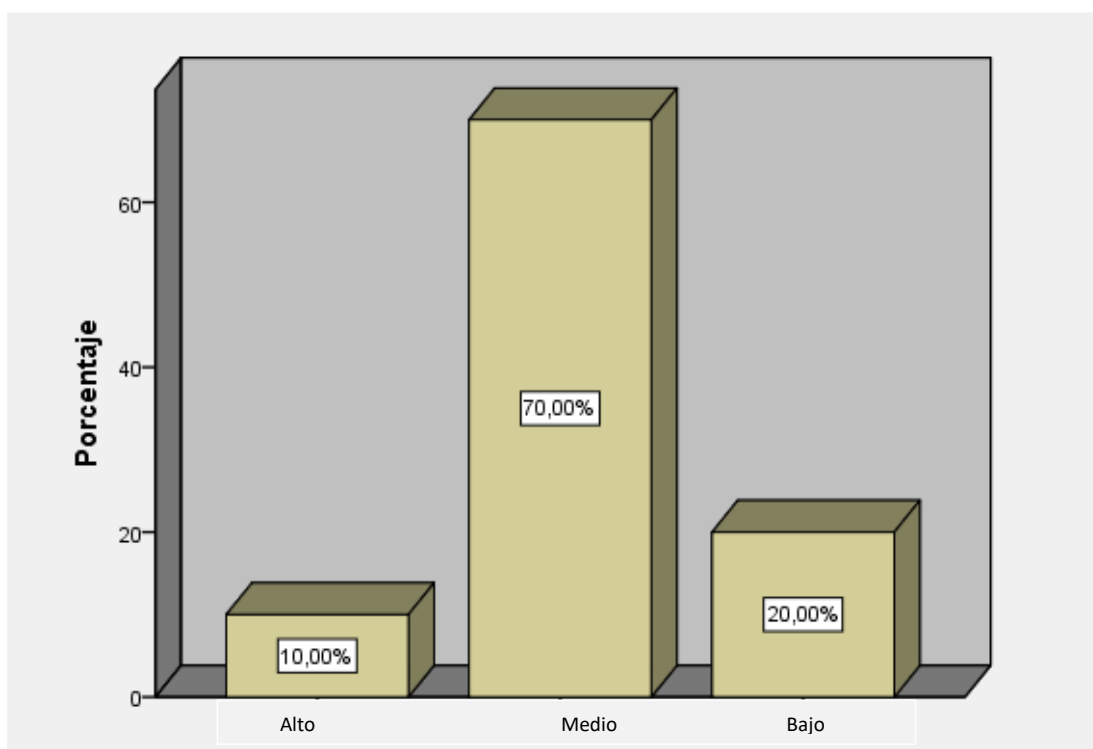
Interpretación:

En la tabla 1 se obtuvo que de los 30 de los recursos humanos, el 6.7% presenta un nivel alto, el 70% un nivel medio y el 23.3% un nivel bajo, respecto a la incidencia de la motivación en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

**Tabla 2**

Determinar la incidencia de la motivación en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	3	10,0%
<b>Medio</b>	21	70,0%
<b>Bajo</b>	6	20,0%
<b>Total</b>	30	100,0%



Interpretación:

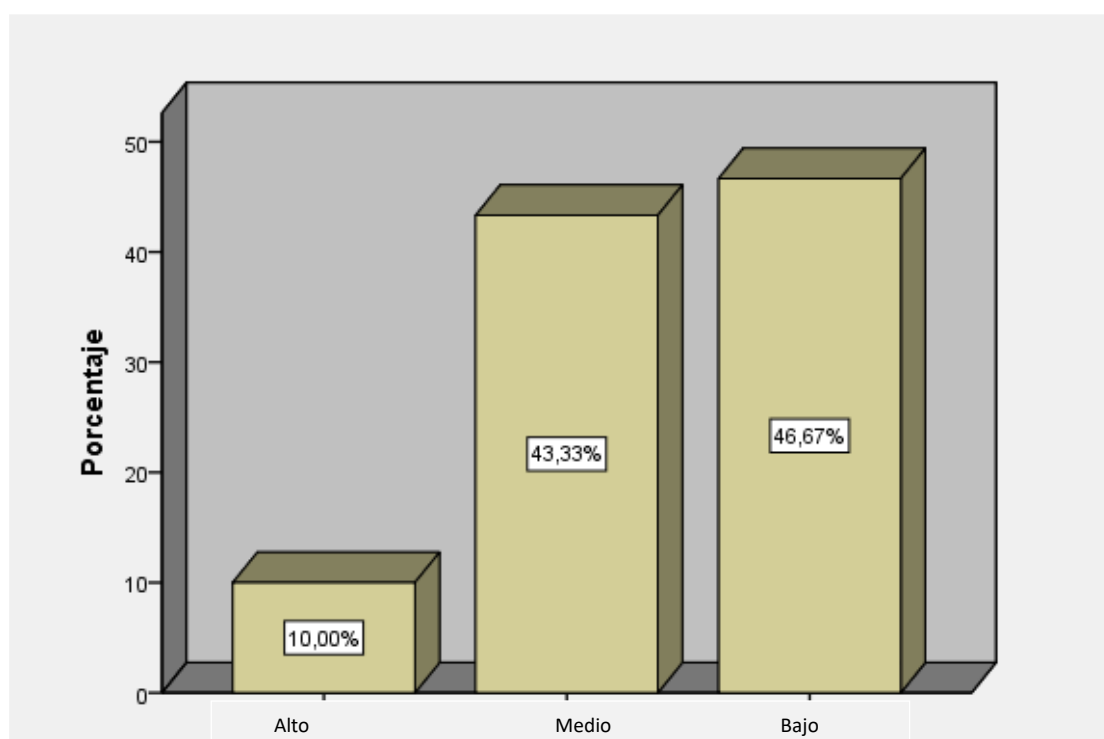
En la tabla 2 se obtuvo que de los 30 de los recursos humanos, el 10% presenta un nivel alto, el 70% un nivel medio y el 20% un nivel bajo, respecto a la incidencia de la motivación en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.



**Tabla 3**

Determinar la incidencia de la motivación en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	3	10,0%
<b>Medio</b>	13	43,3%
<b>Bajo</b>	14	46,7%
<b>Total</b>	30	100,0%



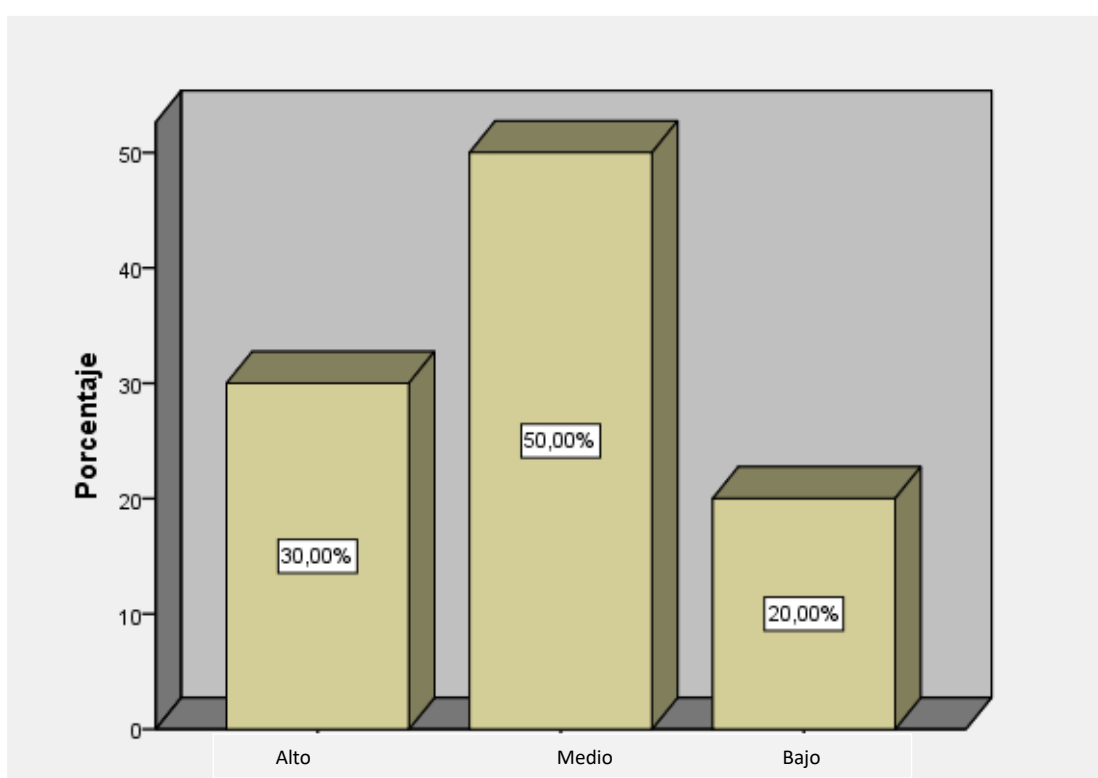
Interpretación:

En la tabla 3 se obtuvo que, de los 30 recursos humanos, el 10% presenta un nivel alto, el 43.3% un nivel medio y el 46.7% un nivel bajo, respecto a la incidencia de la motivación en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

**Tabla 4**

Determinar la incidencia de la motivación en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Alto</b>	9	30,0%
<b>Medio</b>	15	50,0%
<b>Bajo</b>	6	20,0%
<b>Total</b>	30	100,0%



Interpretación:

En la tabla 4 se obtuvo que, de los 30 recursos humanos, el 30% presenta un nivel alto, el 50% un nivel medio y el 20% un nivel bajo, respecto a la incidencia de la motivación en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

## 4.2. Contrastación de la hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis General

La motivación incide en forma precisa en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021.

**Ho** : La motivación no incide significativamente en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021.

**Ha** : La motivación incide significativamente en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021.

#### Tabla 5

Prueba estadística para determinar la incidencia entre la motivación y la gestión administrativa.

		Motivación	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de incidencia	1,000
		Sig. (bilateral)	0,795**
	Gestión Administrativa	N	30
		Coefficiente de incidencia	0,795**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	30	

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Según la tabla 5 se observa que el coeficiente de incidencia Rho de Spearman indica una incidencia positiva alta. La significancia es  $p < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

La motivación incide positivamente en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú

**Ho** : La motivación no incide positivamente en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021.

**Ha** : La motivación incide positivamente en la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021.

**Tabla 6**

Prueba estadística para determinar la incidencia entre la dimensión de la motivación con la eficiencia.

			Motivación	Eficiencia
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de incidencia	1,000	0,627**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	30	30
	Eficiencia	Coefficiente de incidencia	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Según la tabla 6 se observa que el coeficiente de incidencia Rho de Spearman posee un valor de 0,627, ello precisa una incidencia positiva media, donde el p valor es menor a 0,05 ( $p < 0,05$ ). En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La motivación incide positivamente en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú

Ho : La motivación no incide positivamente en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú 2021.

Ha : La motivación incide positivamente en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú 2021.

**Tabla 7**

Prueba estadística para determinar la incidencia entre la motivación con la efectividad.

			Motivación	Efectividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de incidencia	1,000	0,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Efectividad	Coeficiente de incidencia	0,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Según la tabla 7 se observa que el valor del coeficiente de incidencia Rho de Spearman es de 0,658 siendo así una incidencia positiva media, donde el valor el p valor es menor a 0,05 ( $p < 0,05$ ). En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La motivación incide positivamente en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú.

Ho : La motivación no incide positivamente en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú 2021.

Ha : La motivación incide positivamente en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú 2021.

**Tabla 8**

Prueba estadística para determinar la incidencia entre la motivación con la eficacia.

			Motivación	Eficacia
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de incidencia	1,000	0,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Eficacia	Coeficiente de incidencia	0,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia en base al trabajo de campo.

Según la tabla 8 se observa que el valor del coeficiente de incidencia Rho de Spearman es de 0,788 siendo así una incidencia positiva media, donde el valor el p valor es menor a 0,05 ( $p < 0,05$ ). En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

En concordancia con el objetivo general de la presente investigación se determinó que la motivación incide en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021, De acuerdo a los estudios realizados en la investigación y siendo confirmado por los autores mencionados en la presente se concluyó en la existencia de un alto nivel de incidencia de los aspectos motivacionales con la gestión administrativa en el trabajo; al respecto de la eficiencia, efectividad y eficacia se confirmo con las hipótesis específicas siendo este punto importante donde las sociedades industrializadas se están descuidando y se debe de tomar acciones al respecto para un mejor desempeño laboral. Por otro lado, también se debe tener en cuenta la realidad de cada empresa y adoptar medidas según su situación e ir implementado y desarrollando las que más le convenga y se adapte.

Nuestros resultados concuerdan con lo que expresa Palomino en su investigación en la cual nos habla como influye la motivación en la eficiencia de la Gestión Administrativa en las empresas y cuya responsabilidad recae en la alta dirección que son los que dirigen y de sus actos aptitudes dependen los resultados que se obtengan, también nos habla de la importancia de la adecuada comunicación para la obtención de los resultados de acuerdo a lo planificado; en el estudio que realizó obtuvo como resultado una aceptable participación del personal sobre la necesidad de estimular a los obreros para una mejor productividad.

También concordamos con lo expuesto por Sum en su trabajo nos dice habla que es muy relevante de la motivación para las entidades si son llevados acabo de la manera eficaz no solo mejoran los trabajadores sino también va a mejorar la producción de las entidades de ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para una mejor labor ya que va actuar de manera favorable a la consecución de los objetivos propuestos por la empresa, existen muchas formas para lograr mantener motivados a los trabajadores para lograr los objetivos trazados lo cual también afirmamos con nuestros resultados de nuestra investigación que la falta de objetivos no nos permite alcanzar lo propuesto según nuestro plan.

Por un lado como lo dice el autor Robbins y Judge la motivación es un conjunto de componentes psicológicos y materiales que al satisfacer sus necesidades fundamentales los seres humanos presentaran una mejora en su desempeño en las funciones de una organización para el logro de sus objetivos, la cual afirma y coincide con nuestro trabajo de investigación que La motivación laboral incide positivamente en la efectividad de la gestión administrativa y ese conjunto de componentes psicológicos va a depender como son llevados por los directivos de la empresa a mayor interés por los colaboradores ellos sentirán que la empresa se preocupa por ellos y eso se puede llegar a realizar reforzando los puntos respecto al resultado obtenido donde nos devela la importancia del entorno donde se desarrolla las labores no solamente se debe ver y tratar el dado de empoderamiento autoconfianza sino que debe ir acompañada de buen clima laboral. En cuanto a los factores materiales no coincide con nuestro trabajo debido al enfoque diferente tomado para nuestra investigación.



## **VI. CONCLUSIONES**

Se plantean las siguientes conclusiones:

1. En relación al objetivo general, se determinó que existe una relación efectiva entre la motivación y la gestión administrativa, lo cual fue demostrado en la contratación de la respectiva hipótesis.
2. Sobre el primer objetivo específico, de los resultados arribados se concluye que la motivación guarda relación estrecha con la eficiencia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú 2021.
3. Acerca del segundo objetivo determinado, se establece que la motivación incide positivamente en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú 2021.
4. El tercer objetivo específico, conlleva a concluir que la motivación incide positivamente en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú 2021.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se alcanzan las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que las sociedades industrializadas de Trujillo implementen en su planificación al Presupuesto Estratégico, Presupuesto de Riesgos y el Presupuesto Operativos como herramientas para mejorar la organización de estas sociedades.
2. Se sugiere que la motivación debe ser fomentada en las sociedades industrializadas de Trujillo, acorde con su realidad organizacional, con lo cual logrará incrementar sus resultados financieros y administrativos.
3. Es recomendable que la dirección de las sociedades industrializadas de Trujillo, motiven y consideren la eficacia de sus recursos humanos, con la finalidad de cumplir los planes estipulados.
4. Se recomienda que las sociedades industrializadas de Trujillo, implementen un manual de efectividad y eficiencia, con la finalidad de establecer mecanismos de fiscalización y supervisión de las diversas áreas.

## REFERENCIAS

- Amador, L. (2003). Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional. Colombia.
- Billy, M. R. (2018). Diseño del proyecto de investigación científica. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.
- Bonilla, K., y Díaz, B. (2015). Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del cantón milagro, periodo 2012-2014. [tesis de grado, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador]. Repositorio institucional.
- Burga, G., y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. [tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Repositorio institucional.
- Cajo, E.L. (2018). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018. [tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú]. Repositorio institucional.
- Córdova, I. (2018). Instrumentos de investigación. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.
- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT.
- Chase, R., Jacobs, F. & Aquilano, N. (2009). Administración de operaciones. Producción y cadena de suministros. 12° edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- McGraw Hill Interamericana.

- Enríquez, L. P. (2014). Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. [tesis de maestría, Universidad de Montemorelos de México]. Repositorio institucional.
- Fayol, H. (1925). Teoría General de la Administración Científica.
- Gutiérrez, H. & de la Vara, R. (2009). Control estadístico de calidad y seis sigmas. 2° ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. Edición, Editorial McGraw-Hill Education, México, D.F.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global y empresarial. 14° edición. México: McGraw Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial. 14° edición. México: McGraw Hill Interamericana.
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Chile: Universidad de Concepción. Extraído de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revistauniversidad-eafit/article/view/849> el 05 de enero de 2017.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (4.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ochoa, C. K. (2015). Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX). [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Nicaragua]. Repositorio institucional.
- Palomino, R. Z. (2017). Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Lima, Perú]. Repositorio institucional.

- Rojas, J.V. (2017). Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017. [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Repositorio institucional.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. México D.F: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, M. (2014). Administración. 12va. Edición. Pearson, México 2014.
- Santacruz, B. J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. [tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio institucional.
- Sum, M.M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Nicaragua]. Repositorio institucional.
- Stoner, F. & Gilbert (2009) Administración. Librería Nuevo Mundo. México. Universitaria.blogstot.com.
- Teorías de Clayton Alderfer. (2021, 24 de enero). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 15:42, mayo 29, 2021 desde [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Teor%C3%ADas\\_de\\_Clayton\\_Alderfer&oldid=123034346](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Teor%C3%ADas_de_Clayton_Alderfer&oldid=123034346).
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). El desarrollo de la tesis, descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.
- Velásquez, P.N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú]. Repositorio institucional.
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. Carnegie Institute of Technologie, John Wiley & Sons Inc., Nueva York.

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	La Gestión Administrativa, se define como los “procesos de planeación y organización de la estructura de órganos y cargos que forman la sociedad, así como la dirección y control de las actividades, para un fin común”. (Amador, 2003, p. 3)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 9 ítems para recolectar información que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó en la escala de medición la Escala de Likert.	Planificar  Organizar  Control	1. Plan 2. Programa 3. Objetivos 1. Organigrama 2. Autoridad 3. Metas 1. Seguimiento 2. Monitoreo 3. Fiscalización	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
Motivación	La motivación es el “conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa”. (Robbins y Judge, 2014, p. 202)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 9 ítems que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó en la escala de medición la Escala de Likert.	Necesidad de Existencia  Necesidad de Relación  Necesidad de Crecimiento	1. Vivienda 2. Alimentación 3. Salud 1. Aceptación 2. Status 3. Autoconfianza 1. Estimación 2. Satisfacción 3. Seguridad	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables/ Dimensiones	Metodología
¿De qué manera la motivación incide en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021?	Determinar la incidencia de la motivación en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021.	La motivación incide significativamente en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021.	<b>a. Motivación</b> -Necesidades de existencia. - Necesidades de relación. - Necesidades de crecimiento  <b>b. Gestión Administrativa</b> -Planificar -Organizar -Control	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento</b> Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
a) ¿Cómo la motivación incide en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021 b) ¿Cómo la motivación incide en la eficiencia de los de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021 c) ¿Cómo la motivación incide en la eficacia de los de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021	a) Determinar la incidencia de la motivación en la efectividad de los de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021 b) Determinar la incidencia de la motivación en la eficiencia de los de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú – 2021 c) Determinar la incidencia de la motivación en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021	a) La motivación incide positivamente en la eficiencia de los de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021 b) La motivación incide positivamente en la efectividad de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021. c) La motivación incide positivamente en la eficacia de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021.		

## ANEXO 3: CUESTIONARIO

### Tesis: “La motivación y su incidencia en la gestión administrativa de los recursos humanos de las sociedades industrializadas de Trujillo, Perú - 2021”

Estimado Señor (a):

Solicito a Ud. se sirva responder el siguiente cuestionario, marcando con una “X” en cada enunciado. Este cuestionario es anónimo. Agradecemos desde ya su valiosa colaboración.

ITEMS		Ninguna vez	Alguna vez	Todas las veces
		1	2	3
		<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>		
<b>Dimensión: Planificar</b>				
1	La empresa cuenta con un Plan operativo aprobado por el Directorio.			
2	La gerencia formula Programas para la dirección del personal.			
3	La administración ha establecido Objetivos para el adecuado funcionamiento de la empresa.			
<b>Dimensión: Organizar</b>				
4	El Organigrama de la empresa reúne a todas las áreas de la organización.			
5	El Principio de Autoridad se encuentra establecido en los manuales de la empresa.			



6	La administración ha establecido las Metas a conseguir dentro de su plan estratégico.			
<b>Dimensión: Control</b>				
7	La gerencia realiza el Seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas del plan operativo.			
8	El Monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado por la administración.			
9	La Fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.			
<b>Variable 2: Motivación</b>				
<b>Dimensión: Necesidades de Existencia</b>				
1	Los trabajadores de la empresa cuentan con asesoramiento para la obtención de créditos para vivienda.			
2	La gerencia fomenta capacitaciones a su personal para una adecuada alimentación.			
3	La administración vela por programas de salud para la prevención del personal.			
<b>Dimensión: Necesidades de Relación</b>				
4	La empresa promueve la aceptación de las relaciones humanas en todas las áreas de la organización.			

5	El Principio de Autoridad se encuentra determinado de acuerdo al status de los trabajadores.			
6	La administración ha establecido charlas para conseguir la autoconfianza de sus colaboradores.			
<b>Dimensión: Necesidades de crecimiento</b>				
7	La gerencia realiza reuniones de confraternidad para elevar la estimación del personal.			
8	Los trabajadores sienten satisfacción por el desempeño de su trabajo.			
9	La administración de la empresa brinda seguridad a todo su personal.			

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### Confiabilidad

Se utilizó la técnica del Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento de medición, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$ : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de cronbach.

Cabe precisar que el nivel de confiabilidad de la investigación es del 95%.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: SPSS 25

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	30

Fuente: SPSS 25

El valor del Alpha de Cronbach se obtuvo mediante el software estadístico del SPSS versión 25, cuando es igual o mayor a 0.8 significa que se tiene una confiabilidad elevada, en este caso para el instrumento en cuestión, se obtuvo un valor de 0.802, por lo cual se concluye que el instrumento tiene una elevada confiabilidad.

#### Coeficiente Alfa de Cronbach

Resultado	Interpretación
0.9	Total o perfecta
0.8	Elevada
0.7	Regular
0.6	Baja
0.5	Muy Baja

Coeficiente de Alfa < 0.5 es inaceptable

Fuente: Elaboración propia.

**Validez:**

Según Hernández (2014) indica que la validez de expertos es “el grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas” (p. 204).

Para dar validez al instrumento de medición y verificar si realmente mide la variable que pretende medir, el instrumento fue verificado por tres expertos, quienes opinaron sobre los ítems del cuestionario, dando peso específico al trabajo de investigación.

**Validez de Constructo por juicio de expertos**

N°	Expertos	Opinión de Aplicabilidad
1	Dr. Mariano Mucha Paitán	Aplicable
2	Dr. José Rojas García	Aplicable
3	Mg. Jeanette Rojas Sicha	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

**Niveles de validez**

<b>VALORES</b>	<b>NIVELES DE VALIDEZ</b>
0 – 20 %	DEFICIENTE
21 – 40 %	REGULAR
41 – 60 %	BUENO
61 – 80 %	MUY BUENO
81 – 100 %	EXCELENTE

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la validación se obtuvo un promedio de 79% teniendo el instrumento un nivel de validación muy bueno.