



**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y PRODUCCIÓN INTELLECTUAL**

**MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
TEXTIL DEL VALLE, ICA-2020.**



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE ICA

**MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA TEXTIL DEL VALLE, ICA-
2020.**

**LABOR MOTIVATION OF THE WORKERS OF
THE VALLEY TEXTILE COMPANY, ICA-2020.**

María Elena, Gutiérrez Magallanes

DNI: 71689058

gutierrez2000magallanes@gmail.com

Código Orcid: 0000-0002-1867-3292

Leonardo Elias Guzman Almeyda

DNI: 45763764

leonardo.guzman@autonomadeica.edu.pe

Código Orcid: 0000-0002-6461-8278

Facultad de Ingeniería Ciencias y Administración , Universidad Autónoma de Ica, Ica.

Resumen.

La motivación laboral tiene un gran impacto de índole sumamente importante en las actividades cotidianas de las empresas, jefes y trabajadores. El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el nivel de motivación laboral que existe en los trabajadores de la empresa Textil del Valle, Ica- 2020. La investigación estableció un estudio desde la perspectiva cuantitativa, con énfasis: descriptivo y de tipo de investigación pura o dogmática; la muestra estuvo conformada por 103 trabajadores de la empresa Textil del Valle, aplicándose encuestas basadas en la escala de valoración de Likert, para evaluar el nivel de motivación laboral. Como resultados obtenidos, la investigación evidencia que el nivel de motivación laboral en la empresa Textil del Valle es alto, asimismo, para las dimensiones de los factores de higiene y factores motivacionales son de nivel alto, situación comprobada por medio de evidencias y respuestas concretas manifestadas por los encuestados. Finalmente, de la investigación se concluyó que, la motivación laboral en los trabajadores de la empresa textil es crucial y sustancial ya que ello amerita obtener un mejor desempeño y demostración de habilidades en cada tarea encomendada.

Palabras claves: Motivación laboral, factores de higiene, factores motivacionales, desempeño laboral, Textil del Valle.

Abstract.

Work motivation has a great impact of an extremely important nature on the daily performance of companies, bosses and workers. The purpose of this research work was to determine the level of work motivation that exists in the workers of the Textil del Valle company, Ica-2020. The research established a study from a quantitative perspective, with emphasis: descriptive and pure or dogmatic research type; The sample was made up of 103 workers from the Textil del Valle company, applying surveys based on the Likert rating scale to assess the level of work motivation. As results obtained, the research shows that the level of work motivation in the Textil del Valle company is high, likewise, for the dimensions of the hygiene factors and motivational factors they are of a high level, a situation that was verified by means of the evidence and specific responses from respondents. Finally, from

the research it is concluded that, the labor motivation in the workers of the textile company is crucial and substantial since it deserves to obtain a better performance and demonstration of skills in each task assigned.

Keywords: Work motivation, hygiene factors, motivational factors, work performance, Textil del Valle.

Línea de investigación.

Cultura y organización.

Introducción/Antecedentes.

La presente investigación se desarrolló considerando que actualmente la motivación laboral es la base primordial para todas las empresas, ya sean textiles, manufactureras o agropecuarias, todas tienen la misma necesidad de estimular a sus empleados, porque sabemos que la motivación laboral va en la misma dirección con hacia el mejor desempeño laboral que puedan tener cada trabajador, asimismo, contar con un grupo de trabajo que dispongan diferentes habilidades, conocimientos, sean extrovertidos, humildes, responsables, proactivos y comprometidos, ayudarán a garantizar una buena rentabilidad no solo económica, también genera un mejor impacto con la sociedad. Por otro lado, según Medina (2016), señala que, la motivación está en todos los aspectos relacionados a la vida, porque las personas necesitan ser amadas y respetadas, asimismo, los esfuerzos demostrados deben ser distinguidos como también reconocidos. La motivación ayuda a que las empresas describan las actitudes de cada trabajador respecto a sus puestos, de igual modo el individuo necesita de recursos para que tengan un buen rendimiento y por ende alcancen sus metas y objetivos tanto personales como organizacionales. (Sum, 2015). Tomando en cuenta lo anterior, el presente estudio tiene de meta y objeto imprescindible, el determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A, provincia de Chincha, Ica-2020. Los estudios previos relacionados al estudio son:

A nivel internacional, en Ecuador de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación realizada por Pozo (2015), se obtuvo que, mediante una muestra de 68 trabajadores, el 26 % de los encuestados indicaron la gran importancia que tienen respecto a las necesidades de protección y seguridad, por otro lado, el 20 % también coincidieron de la gran importancia que

tienen las necesidades sociales y pertenecía, luego el 27% de los encuestados dieron a conocer lo importante que son las necesidades de autoestima y del mismo modo, finalmente el 27 % determinaron como demasiado importante las necesidades de autorrealización, en cuanto a la motivación laboral. Asimismo, el autor hace mención que, la motivación ya sea en los diferentes ámbitos que realizan es un factor valioso, porque va a determinar las necesidades a satisfacer. Por otro lado, en Chile de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación realizada por Lagos (2015), se percibió que por medio de la aplicación hacia la muestra de estudio conformado por 75 trabajadores correspondientes a las dimensiones de la motivación laboral y factor higiénico en el cual los encuestados determinaron un 37% evidenciando así, que las condiciones de trabajo es un indicador importante de igual modo, el 32% de ellos optaron por el salario o remuneración, el 14% por la supervisión técnica, el 9 % por la vida personal y finalmente solo un 8 % de los encuestados no son satisfechos referente a la seguridad en el trabajo. Por otro lado, en el factor motivacional, de acuerdo a los resultados, el 38% de los encuestados dieron a conocer la gran importancia que hay en las relaciones interpersonales con los altos mandos, el 24% dan importancia a las relaciones interpersonales con sus compañeros, el 12 % determinaron una baja importancia, acerca de los reconocimientos solo el 8% incidieron por las políticas y dirección de la empresa, el 7 % del trabajo mismo, de igual manera, manifestaron en las posibilidades de crecimiento con un 5%, en los logros solo el 3% también, en las responsabilidades con el 2%, y finalmente el 1 % de los encuestados, restan importancia a la promoción. Asimismo, el autor mencionó que es de real importancia conocer aquellas herramientas política-gerenciales, en donde la empresa debe de aplicar hacia sus trabajadores, mejorando así la motivación y productividad y satisfaciendo ambos factores.

Sum (2015). Realizó en Guatemala la investigación titulada: Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango). Universidad Rafael Landívar, tesis de grado para obtener el título de psicóloga industrial organizacional en el grado académico de Licenciada, la investigación es de tipo descriptivo, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1

de Quetzaltenango, los instrumentos de recolección de datos empleados fueron, la escala de Likert para el desempeño de los colaboradores y la escala de motivación psicosociales para la variable motivación laboral. Los resultados obtenidos en el estudio evidenciaron que, el 56% de los trabajadores están de acuerdo y satisfechos con la motivación laboral y el 44% de los encuestados no están totalmente de acuerdo con la motivación que les brindan. Finalmente, el investigador concluyó que la motivación si influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de la zona 1 de Quetzaltenango. Por otra parte, la motivación ayuda a que el personal administrativo de dicha empresa realice sus actividades laborales en cada puesto de trabajo lleno, de entusiasmo y esto conlleva a la buena satisfacción al momento de recibir un salario por la demostración de su buen rendimiento laboral. Así mismo, es de vital importancia saber que, al momento de motivar al trabajador, se tiene que observar y analizar las condiciones que se les brindan al momento de trabajar ya que algunos tienen ciertas habilidades, conocimientos, destrezas para un puesto establecido y por ende al momento de realizar las promociones es necesario saber cuáles son los aspectos a considerar, para motivar con éxito al prestador de servicios.

Gazca, Zárate y Mota (2020). Realizaron la investigación titulada: Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. Revista Científica ``GEON (gestión, organizaciones y negocios) `` , la investigación fue aplicada, de campo, no experimental, exploratoria y cuantitativa y de enfoque descriptivo. La muestra estuvo conformada por 96 personas entre ellos colaboradores de las áreas funcionales de las medianas empresas de Xalapa, los diseños de instrumento de recolección de datos fueron por medio del cuestionario y por ende la escala de Likert, de igual forma para poder medir la motivación laboral se analizó por medio de alfa de Cronbach y el proceso se realizó por medio del software SPSS. Los resultados obtenidos en el estudio evidenciaron que, el 60% de los encuestados no están motivados con su entorno laboral, asimismo, solo los 40 % se sienten motivados. Finalmente, los investigadores concluyeron que para que mejoren la motivación laboral en la empresa es necesario que enriquezcan más los trabajos que esto permita otorgar y crecer el volumen de retos por ende esto genera mayores responsabilidades al empleado, dando cada día más tareas complejas y que de esta forma ellos

encuentren la oportunidad de satisfacer las necesidades de superación y crecimiento tanto personal como profesional.

En el ámbito nacional, según la investigación realizada por Pariona. (2018), se obtuvo como resultado que, de una población total de 162 trabajadores, el 56,8% de los encuestados están totalmente de acuerdo con la motivación laboral, por otro lado, un 37,7 % del personal, están de acuerdo y finalmente un bajo porcentaje del 5,6 % de los trabajadores encuestados, no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, en cuanto a la motivación laboral. Asimismo, el autor menciona que la motivación es todo aquello que ayuda a impulsar a las personas a poder realizar un esfuerzo más, direccionándose hacia un objetivo establecido. Por otro lado, según la investigación realizada por Adrianzen y Franco (2018), se obtuvo como resultado que, de una población total de 53 trabajadores del supermercado metro, en donde se estableció que el 55% de los encuestados tiene una motivación alta, mientras el 38% la motivación es muy alta y finalmente, tienen un nivel bajo de 7% respecto al nivel de motivación laboral. También los autores mencionan que tanto la motivación y rendimiento laboral van de la mano, porque tiene la finalidad de obtener y analizar información relevante, por lo mismo que puedan ayudar al éxito de manera conjunta es decir con la empresa y colaboradores. Burga y Wiese (2018), mediante la investigación realizada se obtuvo como resultados que, de una población de 57 personal administrativo, en donde se estableció que el 71 % de los encuestados se sienten motivados y, por otro lado, solo el 29 % de la muestra no se sienten motivados respecto a su entorno laboral. Según Da Vinci Science-Revista Científica (2019), informó que, de acuerdo a una encuesta de 10 trabajadores, realizada por León y Alza, el 60% de los trabajadores trujillanos, considera que la motivación se encuentra en un nivel bajo, por otro lado, el 20 % de los encuestados, dieron a conocer que se encuentran en un nivel regular de motivación y finalmente también el 20 % de los trabajadores, consideran que tiene un nivel bueno de motivación laboral.

Ortiz, Villanueva, Villena (2016). Realizaron la investigación titulada: La Motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil Soledad Monterola Flores. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, tesis para obtener el título profesional de

Licenciado en Administración, el tipo de investigación aplicada, nivel de investigación evaluativa y con diseño de investigación no experimental. La población total estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa Textil Soledad Monterola Flores, las técnicas de recolección de datos e instrumentos para las variables motivación y niveles del desempeño se utilizó la técnica de la encuesta mediante la escala valorativo de Likert. Los resultados obtenidos del estudio, mediante la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa textil señalaron que, la motivación es muy favorable e influye un 61.47 % en el nivel de desempeño laboral y, por último, sólo el 38,53% es poco favorable para los mismos. Finalmente, las conclusiones a las que llegaron los autores fueron que tanto los reconocimientos, aplicación de capacitaciones y remuneraciones que están relacionados con la motivación laboral son compatibles e influenciables en el nivel de desempeño laboral y por ende es crucial saber mientras que más se motiva, estimula, compensa al personal, mejor rendimiento tendrá y como resultados serán beneficios favorables por el servicio, esfuerzo y dedicación brindada.

Torres (2017). Desarrolló la investigación titulada: Motivación laboral del personal administrativo de la dirección regional de Administración – Gobierno Regional de Madre de Dios 2017. Universidad Andina Del Cusco, tesis para obtener el título de licenciada en administración, el estudio corresponde al tipo básico con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal o transaccional y de estudio descriptivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 personales de la dirección regional de administración, las técnicas de recolección de datos para la variable motivación fue mediante la encuesta por la escala de medición Likert y su instrumento el cuestionario basado en la observación directa y recopilación de análisis documental. Los resultados obtenidos del estudio, evidenciaron que referente al factor higiénico de la motivación laboral, el 63% de los encuestados señalaron que es de muy buen nivel, por otro lado, el 35% como nivel regular y, por último, solo el 2% dieron a conocer que el nivel del factor higiénico es muy malo. Así mismo, para el factor motivacional el 98% de ellos sostuvieron que tienen un buen nivel y solo el 2% de los encuestados señalaron el nivel bajo del mismo. Las conclusiones a las que llegó el autor fueron: Mediante mayor sea el énfasis en reconocer de forma intangible al trabajador, mayor será el compromiso e identificación organizacional. Por

otro lado, si se tienen muy en cuenta los dos factores de la motivación laboral, obtendrán mejores resultados satisfaciendo así los deseos y necesidades propias de cada trabajador.

Gutiérrez (2015). Realizó la investigación titulada: Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque, 2015. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, tesis para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas, la investigación es de tipo de estudio cuantitativo con diseño de investigación Descriptivo-Correlacional y de corte transversal. La población total estuvo conformada por 30 colaboradores que trabajan en el Supermercado Metro del distrito de Lambayeque. Las fuentes de recopilación de datos fueron a través de la entrevista exploratoria para poder determinar la situación problemática, por otra parte aplicaron los cuestionarios basados en los planteamientos teóricos de Frederick Herzberg para la variable de los factores de Herzberg respecto a la dimensión del factor motivacional se estableció por medio de la técnica de Likert que contiene los 34 ítems respectivos, asimismo, para la siguiente dimensión del factor higiene, por otro lado a la variable del clima organizacional también se utilizó el cuestionario conteniendo 31 ítems. Los resultados obtenidos del presente estudio evidenciaron que, respecto a la dimensión factor motivacional el 73,30% consideraron tener un nivel alto, así mismo el 26,70% de los restantes evidenciaron tener un nivel medio de factor motivacional, por otro lado, en la dimensión del factor higiene el 53,30% de nivel alto, por lo tanto, los restantes que serían los 46,70% indicaron tener un nivel medio de la misma. Finalmente, las conclusiones a las que llegó la autora fueron las siguientes: es de vital importancia que por medio de los resultados obtenidos tiene un nivel alto de motivación laboral respecto a la motivación intrínseca (factores motivacionales) es decir, si se les brindan la debida satisfacción emocional por medio de reconocimientos y por otro lado un porcentaje menor prevalece la motivación extrínseca (factores de higiene) por lo que se podría decir que respecto a ello no se les motiva de forma salarial y por lo mismo que no se les ofrecen las mejores condiciones de trabajo.

Por medio del estudio del problema se pudo comprobar que, según Sayago (2019), En el ámbito regional, me-

dante el desarrollo de su investigación, dirigido a una población de 91 trabajadores administrativos, se obtuvo que, el 56 % de los encuestados manifiestan, que el nivel de motivación laboral es bajo, mientras que el 24% determinaron, como un nivel regular y, por último, solo el 20 % manifestaron que el nivel de motivación laboral es alto. Entonces estos trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, presentan un nivel de motivación laboral pésimo. Por ende, esto afecta seriamente al rendimiento laboral de los mismos; otras de las causas son la falta de capacitaciones, bajo clima laboral en donde no se sientan seguros de poder desenvolverse, como también la falta de interés, comunicación e interacción, asimismo, de los jefes hacia los trabajadores administrativos, ya que, si se toma en consideración los aspectos positivos, conlleva a la realización de trabajo eficaz y en este caso también, para que los jefes mejoren su forma de liderazgo.

A nivel local, Ramos (2019), por medio del trabajo de investigación realizada en la empresa Textil del Valle S.A, se evidencian, que los trabajadores se sienten poco satisfechos (66,7%) y menos comprometidos con el cumplimiento de sus actividades, por ende, genera una baja productividad. Otras de las causas de una desmotivación, es promover más el reconocimiento a los trabajadores, ya que ello genera la falta de desarrollo tanto personal como profesional, por otra parte, brindar un salario que no es suficiente al empleado, ocasiona preocupación y como consecuencia generan bajo desempeño laboral, así mismo, al no tener un buen clima organizacional, disminuye las interacciones con los demás compañeros y que esto genera inseguridad, asilamiento, miedos y frustración. También, otro de los principales problemas que tienen muchas empresas y que afecta el estado de ánimo de sus trabajadores, es no tener la capacidad de mantener estimulados a los empleados, evitando así el riesgo de no cumplir con los objetivos empresariales. Estos problemas acerca de la motivación deben ser fundamental para las empresas, dado que, al no satisfacer los aspectos personales y externos del trabajador, origina menos esfuerzos, dedicación e identificación con la empresa. Asimismo, la falta de satisfacción laboral es otro de los problemas por lo cual no tienen un buen rendimiento, así como la integración al entorno laboral (la mala relación con los compañeros), la aceptación social (no hay preocupación por parte de los demás, falta de comprensión y entendimiento), desempeño social (falta de adaptación

a los cambios), habilidades laborales (deseo de trabajar, sin presión), baja autoestima (sentirse incapaz de trabajar por alguna enfermedad), percepción del apoyo familiar (falta de apoyo familiar), y asertividad laboral (falta de seguridad, confianza al momento de expresar alguna actividad que ha realizado, o cuando sabes que algo verdaderamente está mal y no lo vuelves hacer).

Cuzcano (2018). Realizó la investigación titulada: La Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena Agencia - Chincha. Universidad Autónoma De Ica, tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración y Finanzas, el método de investigación es deductivo, con diseño de investigación no experimental, tran-seccionales o transversal y tran-seccionales explicativo causales. La población de investigación estuvo conformada por 40 analistas de la agencia en Chincha. Las fuentes de recopilación de datos son mediante las fuentes primarias (entrevista estructurada formal) y secundarias (documentos sobre la relación de los analistas de créditos), teniendo en cuenta las variables e indicadores y técnicas de la encuesta, para la variable independiente de los factores de la motivación se utilizó el modelo de Frederick Herzberg y para la variable dependiente desempeño laboral se utilizó el modelo de Idalberto Chiavenato. Los resultados obtenidos del estudio, que fue aplicada por medio de la encuesta a los trabajadores de la cooperativa se evidencio que, respecto del factor higiénico el 47,5% consideran que el sueldo que les brindan es regular, por otro lado, el 37,5% consideraron que es bueno y, por último, sólo el 15% señalaron que es muy poca. Del mismo modo, para los factores motivacionales relacionado a los reconocimientos y premiación el 50% de los encuestados percibieron que se les reconoce mediante su nivel de desempeño algunas veces, así mismo, el 25% de ellos nunca han percibido o brindado los incentivos intangibles y por última, instancia el 25% de los encuestados dieron a conocer que si se les reconoce por el buen desempeño que ellos realizan en base a las actividades y tareas a realizar. Finalmente, las conclusiones a las que llegó la autora fueron: es de suma importancia tener en claro los dos factores tanto motivaciones como, higiénicos ya que mediante ello se definirá cuáles son los aspectos más importantes e idóneos para cada trabajador porque, se sabe que no todos tienen el mismo gusto, deseo, necesidad y pensamiento.

Problema/Objetivos.

Problema general:

¿Cómo es el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A, provincia de Chincha, ¿Ica -2020?

Problemas específicos:

¿Cuál es el nivel del factor motivacional de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A, provincia de Chincha -Ica 2020?

¿Cuál es el nivel del factor higiene de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A, provincia de Chincha -Ica 2020?

Objetivo general:

Determinar el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A, provincia de Chincha, Ica-2020.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel del factor motivacional de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A, provincia de Chincha, Ica -2020.

Identificar el nivel del factor higiene de los trabajadores de la empresa Textil del Valle S.A, de la provincia Chinch, Ica- 2020.

Marco conceptual/Conceptualización de las variables.

Motivación laboral

Yana (2019) señaló que, la motivación laboral es parte fundamental para las organizaciones si se adaptan de buena manera, esto permite que los colaboradores tengan mejores resultados óptimos, en tanto a su desempeño y productividad laboral.

La motivación laboral es la capacidad que la empresa tiene para mantener al personal satisfecho, mediante el ofrecimiento de recompensas tangibles e intangibles, generando así mayor compromiso, productividad

e identificación con el puesto y con la empresa. (González, 2002).

Para Coromoto y Villón, por medio de la Revista Scientific – Artículo Arbitrario, la motivación laboral se puede comprender como “el resultado de la interrelación del individuo y el estilo realizado por la organización, con la finalidad de que estos impulsen e incentiven al trabajador y así lograr los objetivos” (2018, p.185). Según Guevara y Godoy, mediante la revista espacios “para el buen desarrollo de motivación laboral, es muy necesario que la empresa construya una buena gestión de motivación laboral y que esto permita a los trabajadores realizar correctamente sus funciones” (2018, p.15).

Por otro lado, Frederick Herzberg (1959), citado por Gutiérrez (2015) define, esta teoría establece 2 dimensiones relacionados con la motivación laboral entre ellos están:

Dimensiones:

Factores Motivacionales: Contempla netamente a la relación que tiene el individuo con las tareas a realizar logrando así el cumplimiento de objetivos y satisfacción con los aspectos internos que se identifican.

Factores de higiene: Este factor permite que los colaboradores terminen sus actividades laborales siempre y cuando se le dé la mayor atención y satisfacción influenciara en la iniciativa de cumplir con lo establecido.

Indicadores de los factores motivacionales:

Logro Alcanzados: Cumplimiento de los objetivos que permite enfocarse a cumplir con los desafíos nuevos para progresar y esto genera una mayor motivación, esto se direccionan al termino de las metas y objetivos tanto personales como profesionales.

Reconocimiento por el trabajo: La empresa demuestra interés y atención por medio de los reconocimientos brindados a los empleados, es decir valorar la dedicación y esfuerzo, generando así la satisfacción laboral.

Crecimiento y ascenso: Permite al colaborador subir de cargo en la estructura jerarquía, asimismo, permite el desarrollo continuo del trabajador mejorando multihabilidades, conocimientos y destrezas, obteniendo así

mayores responsabilidades, generando mayor estatus, y mejora profesional.

Indicadores de los factores higiénicos:

Política de la empresa: Reglas y normas donde los trabajadores cumplen de forma responsable. Por otra parte, fomenta el adecuado comportamiento, permitiendo la buena percepción del entorno.

Supervisión: Verificación y control de todas las funciones y actividades que los colaboradores realizan a fin de cumplir con metas y objetivos organizacionales.

Condiciones de trabajo: Es la iluminación de los puestos de trabajo, ventilaciones, infraestructura adecuada para que el trabajador labore con las mejores condiciones físicas, por el cual cuidan la salud del colaborador, para posteriormente realizar las funciones adecuadas.

Salario: Retribución o cantidad de dinero entregado a los trabajadores a cambio de la prestación de servicios. Ambiente que propicie a las relaciones interpersonales: La manera de relacionarse con las demás personas, ya sea entre dos o más personas, así fomenta la adecuada adaptación y seguridad con el entorno.

Metodología.

El trabajo de investigación se encuentra enmarcado por el enfoque cuantitativo y que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta investigación se involucrará un estudio numérico, en la cual se fundamentará estadísticamente. De igual modo, este enfoque tiene tres características muy importantes, por ejemplo, se vale de la medición numérica, busca comprobar hipótesis previamente planteadas y se vale de la estadística tanto descriptiva como inferencial.

Según su finalidad es básica, que de acuerdo con Landeau (2007), este tipo de Investigación es conocida también como pura o teórica, tiene como finalidad la generación de nuevos conocimientos sin un fin inmediato o específico, es decir crear nuevos conocimientos sin la necesidad de preocuparse de llevar a cabo una aplicación práctica. Está orientada a conocer y buscar aportar a la resolución de problemas grandes y con una validez general.

El nivel de investigación corresponde al nivel descriptivo, el cual “Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

De acuerdo al control o no de la variable de estudio, es de tipo no experimental, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que la investigación no experimental es aquella que se lleva a cabo sin la necesidad de manipular intencionadamente las variables objeto de estudio.

Se considera que la investigación sigue un diseño Descriptivo simple. Los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población estuvo conformada por 980 trabajadores entre ellos supervisores y operarios la empresa Textil del Valle, ubicada en la provincia de Chíncha – Ica, en el año 2020.

La muestra de estudio estuvo conformada por 103 supervisores y operarios durante el año 2020, la misma que fue obtenida mediante la aplicación de la ecuación de poblaciones finitas, y la técnica de muestreo estratificado.

La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, además los instrumentos fueron el ‘‘ cuestionario para evaluar la motivación laboral ’’, por medio de la escala de likert del 1 al 5.

Resultados.

Tabla 1.

Resultados de la dimension factores motivacionales.

DIMENSIÓN 1 : FACTORES MOTIVACIONALES			
CATEGORÍA	RANGOS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
ALTO NIVEL	[60 -70]	77	74.76%
NIVEL MEDIO	[37-59]	26	25.24%
BAJO NIVEL	[14-36]	0	0%
TOTAL		103	100%
MEDIA ARITMÉTICA		61.23	

Fuente: SPSS.v 25.

En la tabla N°1 se observa que, en términos generales con porcentaje mayor el 74,76 %% consideraron

el factor motivacional es de nivel alto en la empresa Textil del Valle y respecto al otro 25,24% con porcentaje menor evidenciaron que tienen un nivel medio. Finalmente, ninguno de los encuestados (0%) manifestaron tener un nivel bajo. Esto quiere decir que la totalidad de la muestra dieron a conocer que la empresa Textil del Valle relacionado a la dimensión del factor motivacional es de nivel alto dado que ha superado la mitad del porcentaje promedio y por ende los trabajadores cumplen con alcanzar sus logros propuestos, los reconocen por el trabajo bien realizado y permite el desarrollo continuo de ascender.

Tabla

2.

Resultados de la dimension factores de higiene

DIMENSIÓN 2 : FACTORES DE HIGIENE			
CATEGORÍA	RANGOS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
ALTO NIVEL	[86-100]	78	75.73%
NIVEL MEDIO	[53-85]	25	24.27%
BAJO NIVEL	[20-52]	0	0%
TOTAL		103	100%
MEDIA ARITMÉTICA		88.24	

Fuente:

SPSS.v

25.

En la tabla N°2 se observa que, en términos generales con porcentaje mayor el 75,73%% consideraron el factor de higiene es de nivel alto en la empresa Textil del Valle y respecto al otro 24,27% con porcentaje menor evidenciaron que tienen un nivel medio. Finalmente, ninguno de los encuestados (0%) manifestaron tener un nivel bajo. Esto quiere decir que la totalidad de la muestra dieron a conocer que la empresa Textil del Valle relacionado a la dimensión del factor de higiene es de nivel alto , ha superado la mitad del porcentaje promedio y por ende en la empresa textil establece políticas, realizar la supervisión debida, buenas condiciones de trabajo, salario y permite el ambiente que contribuye a que los trabajadores se relacionen entre sí.

Tabla 3.

Resultados de la variable moivacion laboral.

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL			
CATEGORÍA	RANGOS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
ALTO NIVEL	[126-170]	101	98.06%
NIVEL MEDIO	[80-125]	2	1.94%
BAJO NIVEL	[34-79]	0	0%
TOTAL		103	100%
MEDIA ARITMÉTICA		149.48	

Teniendo en cuenta los resultados antes analizados, llevándolos a la tabulación de variable, se obtuvo que según se observa en la figura N° 9, en términos generales y con porcentaje mayor el 98,06% consideraron que la motivación laboral es de nivel alto en la empresa Textil del Valle y respecto al otro 1,94% con porcentaje menor evidenciaron que tienen un nivel medio de la motivación laboral, finalmente ninguno de los encuestados (0%) manifestaron tener un nivel bajo de motivación laboral. Esto quiere decir que la totalidad de la muestra dieron a conocer que la empresa Textil del Valle relacionado a la variable motivación laboral es de nivel alto dado que ha superado la mitad del porcentaje promedio y por ende los trabajadores se sienten a gusto y conformes con los incentivos y reconocimientos que la empresa textil brinda a cada uno de ellos.

Discusión de resultados.

La motivación laboral en las empresas textiles y en todas las distintas organizaciones se han tomado más en serio y con mucha empatía ya que ello refleja la gran capacidad de respuesta frente a los problemas que puedan suceder, dado que motivar continuamente al personal fomenta un buen desempeño por ende un excelente clima laboral. No obstante, todas estas actividades y procedimientos fueron muy alteradas por la emergencia sanitaria del Covid-19 la cual influyó en que los factores, comportamientos, actitudes puedan cambiar a los distintos miembros de la organización.

Algunos autores han destacado y recalcado la gran importancia que tiene el nivel de motivación laboral, como Serrano (2018) manifestó que la motivación laboral tiene dos factores: factores motivacionales y de higiene, donde el primero refiere el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la debida responsabilidad y los ascensos. En cambio, el segundo refiere al sueldo, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales ya sea con los superiores, jefes, supervisores. En base al trabajo de investigación, estudios son corroborados por Benegas y Cardona (2017) quienes concluyeron que la motivación laboral en los administrativos y docentes de la Universidad Católica de Cuenca poseen un nivel muy favorable de motivación laboral (64,50%) en los trabajadores, la cual confirman que mientras más satisfecho se tiene al personal mejor será el nivel de desempeño, pues al darles reconocimientos y brindándole un grato ambiente laboral ,permitirá seguir desarrollando y fo-

mentando arduamente la satisfacción de necesidades y el amor por el trabajo, y de la misma forma se reportó tener un nivel favorable de 31,30 %. Por medio de estos datos obtenidos se utilizaron cuestionario como el de Mejías, Reyes y Arzola (2006) así como y el de Ancona, Camacho y García (2012), por medio de las 5 escalas de Likert. Por lo que refiere es importante tener en cuenta las evaluaciones de desempeño en cada uno de los trabajadores ya que ello ayudará a seguir teniendo la posición de optar por un nivel de motivación laboral y por ende muy favorable y satisfecho. Estos resultados permiten afirmar que la estabilidad de vida, las relaciones interpersonales y los incentivos económicos son también parte fundamental en cada colaborador.

De lo discutido anteriormente guarda relación con lo expuesto por Davis y Newstrom (2003), quienes definen que los factores sumamente necesarios que toda empresa debe considerar en un clima organizacional son la motivación laboral, satisfacción, actitudes, valores, cultura organizacional, conflicto y liderazgo. Relacionado a esta mención se evidenciaron que el trabajo de investigación son parecidos a Guevara y Godoy (2018) quienes concluyeron que los empleados tanto administrativos, operarios, servicios y dirección de la empresa pública EPUNEMI ubicado en Ecuador, tienen un 84,90% la cual confirman estar completamente de acuerdo con la motivación laboral, por lo mismo que se utilizó instrumentos de recolección como el cuestionario de MBM de Sashkin (1996) y el cuestionario de SL10/12 de Melia y Peiro (1998) ambas constan de escalas del 1 al 5. Por lo mencionado nos permite evidenciar que la motivación laboral es un aspecto fuerte en la empresa ya que señalan mantener la posición motivadora y buen trato de hacia sus trabajadores pues ello permitirá seguir desarrollando, encaminando a los logros, satisfaciendo necesidades, fomentando la satisfacción e identidad laboral a largo del tiempo y generar un buen equipo de trabajo. Por Medio de estos resultados permiten afirmar que se debe tener presente retener y mantener satisfecho a los empleados ya que esto va a depender de la motivación laboral que se les otorgue y mediante esos resultados se verán reflejados en la productividad tanto personal como también para la empresa EPUNEMI.

Asimismo, otros estudios como el de Gazca, Zarate y Mota (2020), se contrastan al trabajo de investigación la cual se llegó a la conclusión, que en los colaboradores de las áreas funcionales de medianas empresas de Xala-

pa en México, presentan un nivel bajo de motivación laboral, es decir no se sienten motivados con su entorno de trabajo por lo mismo que el 60% de ellos lo evidenciaron, y por otra parte solo el 40% de ellos se sienten motivados. El estudio se utilizó el cuestionario y escala de medición de Likert. Por lo expuesto, las mejoras de competencias y motivación a los colaboradores están en base a la estabilidad, desempeño y estado de ánimo. No obstante, estos resultados se afirman que mejorar el nivel de motivación laboral enriquece y otorga mayores responsabilidades dado que permitirá asumir más retos y desafíos que afrontar dado que esto amerita a seguir esforzándose de manera que encuentren la oportunidad de satisfacer sus necesidades no solo básicas si no de crecimiento personal como profesional para seguir teniendo un buen diseño programado de desarrollo organizacional de la empresa mediana Xalapa.

Por otra parte, a través de la aplicación de encuesta y por medio de la escala valorativa de Likert, se estableció una similitud a los de Ortiz, Villanueva, Villena (2016) la cual concluyeron que en los colaboradores de la empresa Textil Soledad Monterola Flores, Lima-Perú, poseen un nivel de motivación laboral favorable con un 61,47% y el restante 38,53% de poco favorable. Por lo expuesto anteriormente se puede afirmar que tener un nuevo sistema de premios, reconocimientos e incentivos, dirigidos a los colaboradores de la empresa textil, fomentan y hacen que se sientan mucho más motivados de los que están y generen mayores resultados óptimos en el desempeño de sus tareas, considerando también que para seguir manteniendo un nivel favorable de motivación laboral es importante promover la participación de los colaboradores en todas las actividades no laborales que les permite integrarse y formar parte ya sea con sus compañeros y superiores. Encontramos otro estudio que guarda similitud con la investigación realizada por Gutiérrez (2015) quien concluyó que en el supermercado metro del distrito de Lambayeque, en los trabajadores es bueno, ya que la dimensión del factor motivacional tienen un 73,30% la cual afirmaron tener un nivel alto y que las tareas ejecutadas que tiene el trabajador lo realizan mucho más óptimo y con mayor compromiso, por otro lado poseen un nivel alto respecto al factor de higiene con el 53,30% es decir la supervisión, relación con el supervisor, condiciones de trabajos y el salario justo, estos datos se desarrollaron mediante las entrevistas exploratorias y por medio de los cuestionarios basados

en los planteamientos teóricos de Frederick Herzberg tanto para el factor motivacional se estableció por medio de la técnica de Likert que contiene los 34 ítems. Por lo expuesto se considera que en la empresa seguirá incentivando y seguirá promoviendo la mejora de motivación respecto a los aspectos motivaciones como los reconocimientos, políticas de acceso, promociones, líneas de carrera para el desarrollo, superación como también valorarlos por sí mismo dado que es sumamente crucial hacer que se sientan como en casa por otra parte respecto a los factores higiene se afirma que conocer los aspectos de inventivos condiciones laborales, espacios físicos supervisiones, hacer que los colaboradores se sientan también acorde con los objetivos y metas que plantean el Supermercado Metro solo que la diferencia esta que uno hace referencia a la satisfacción emocional y el otro a la satisfacción de índole salarial y comodidad.

Por otro lado, los hallazgos descritos en la investigación se contrasta con la investigación realizada por Ramos (2019) pues se reportó que en los trabajadores del Área de supervisión de calidad en la empresa Textil del Valle- Ica -Chincha tienen un nivel bajo de motivación laboral con un 66,70 % pues se evidenció la falta de aceptación social e involucramiento, asimismo, sólo el 33,3% poseen un nivel alto de motivación laboral, asimismo, por medio de la información desarrollada se utilizó técnicas e instrumentos de recolección de información, cuestionario diseñado por (Colis, Coy, López, Pascal, 1996), se tuvo en cuenta las limitaciones del factor tiempo de aplicación de cuestionario, por parte de los trabajadores ya que esto pudo dar presión a que se tenía que desarrollar por el poco tiempo que se contaba. Así mismo se debe mencionar que motivar al personal en las empresas es crucial, por lo mismo que las capacitaciones, charlas, reuniones, son base fundamental en la formación profesional de cada colaborador, asimismo, los reconocimientos son sumamente cruciales ya que esto promueve la buena realización de actividades.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones.

En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que:

La motivación laboral en la empresa Textil del Valle es de nivel alto, evidenciándose que la empresa se preocupa por la motivación de sus colaboradores lo cual genera una gran satisfacción en cada uno de sus trabajadores y esto influye en la adecuada realización de sus labores y por ende aumenta la productividad y desempeño laboral. Además se determinó que en la dimensión del factor motivacional tienen un nivel alto (74,76%), lo cual es positivo para la empresa, ya que por medio de los datos obtenidos sobrepasan los porcentajes medio ponderado, es decir, si se les brinda los respectivos reconocimientos, logros, trabajo en sí, responsabilidad, el crecimiento y ascenso.

Respecto al nivel del factor higiene el nivel también es alto (75,73%), por lo que refleja que si se les presentan las mejores condiciones y los salarios justos por el intercambio de sus servicios. De forma específica, según los factores de Frederick Herzberg el nivel del factor higiene en los trabajadores de la empresa textil del valle es alto ya que presentan un porcentaje factible, es decir si se les brindan las políticas de la empresa, supervisión, relaciones con el supervisor, buenas condiciones de trabajo, Salario y las debidas relaciones interpersonales.

Se pudo establecer que la motivación laboral en la empresa Textil del Valle si existe y que es uno de los aspectos más importantes para los colaboradores ya que es la base principal para que ellos mejoren, asuman retos nuevos y demuestran los mejores perfiles y por competencias, para así lograr los objetivos tanto personales como organizacionales, basados plenamente en los planes de mejora continua.

Recomendaciones.

A la empresa Textil del Valle seguir reconociendo, políticas de acceso a realizar línea de carrera. brindarles un salario justo a los trabajadores ya que esto genera un mayor compromiso, seguridad y así tengan una mejor calidad de vida de los trabajadores, para que siempre hagan un esfuerzo frente a las adversidades que se presenten ya que hay se verá que personas tienen verdaderamente compromiso con su organización.

Asimismo, mantener un monitoreo del desarrollo continuo de la motivación hacia sus trabajadores en este caso de los supervisores y operarios para retener al

personal evitando así gastos en la selección y contratación de personal nuevo; fortaleciendo continuamente el grato ambiente de confianza y la buena comunicación entre jefe y colaborador de la empresa textil.

Brindar las respectivas capacitaciones y formación profesional que son necesarias a que los trabajadores fortalezcan constantemente para seguir demostrando la calidad de persona y profesionales que son, por lo mismo que garantice a los colaboradores identificar sus esfuerzos, pasiones, visiones, permitiendo que se puedan adaptar a las condiciones actuales de trabajo.

Se recomienda que los jefes de cada área de trabajo sigan preocupándose por la calidad de trabajo que realizan día a día los trabajadores y que esto genera mayor seguridad con la empresa y las adecuadas condiciones físicas de trabajo en cuanto al espacio, distribución e iluminación y eso fortalecerá mejores resultados beneficiando tanto al personal como a los mismos objetivos organizacionales.

A la Universidad Autónoma de Ica seguir con el desarrollo de trabajos relacionados a la motivación laboral no solo en empresas textiles, también en cualquier tipo de empresa, de manera que se identifique una secuencia que permita seguir complementando este estudio.

A las entidades de los gobiernos locales y regionales el fortalecimiento de las capacidades a través de las debidas capacitaciones, conferencias, continuas relacionadas a la motivación, clima, desempeño, así como identificar alternativas que garanticen a los trabajadores minimizando así riesgos de mala productividad y cambios de comportamientos, para que las tareas encomendadas sean acordes al comportamiento y rendimiento en el trabajo.

Referencias bibliográficas.

Adrianzen, X. y Franco, J. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal de servicio en atención al cliente, supermercados metro - Nuevo Chimbote, 2018. [Tesis para obtener el título profesional de Administrador, Universidad Cesar Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19017/adrianzen_chx.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Benegas, C. y Cardona, D. (2017) Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *Revista Científica PKP*, 29(1), pp.101-129. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80/79>

Burga, G. y Wiese, S. (2018) .Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Formación Directiva y Gobierno de las personas]. Repositorio Institucional USAI. http://tesis.usai.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_Burga-VasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coromoto, H. y Villon, S . (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific - Artículo Arbitrado*, 3 (7), pp.177 - 192.

[file:///C:/Users/MARIA%20ELENA/Downloads/DialnetMotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExittoOrgan-7011913%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/MARIA%20ELENA/Downloads/DialnetMotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExittoOrgan-7011913%20(2).pdf)

Cuzcano, J. (2018) .La Motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena Agencia -Chincha. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma De Ica]. <http://repositorio.autonoma-deica.edu.pe/bitstream/autonoma-deica/234/1/CUZCANO%20FELIX%20JHOANNA%20ELIZABETH%20%20LA%20MOTIVACION%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20CREDITOS%20DE%20LA%20COOPERATIVA%20DE%20AHORRO%20CREDITO.pdf>

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 11ª ed.

México: Ed. McGraw Hill Internacional. https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom

Gazca, L., Zárate, X. y Mota, A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista Científica GEON*, 7(2), pp.2246-3910.

<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/>

<geon/article/view/207/210>

Gonzales, E. (2002). *Motivación Laboral*. [En opción al grado de maestro en ciencias de la Administración con especialidad en finanzas, Universidad Autónoma De Nuevo León]. Dirección general de bibliotecas UANL. <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>

Gutiérrez, A. (2015). Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional de Supermercados Metro del distrito de Lambayeque 2015. [Tesis para optar el título de licenciado en Administración de Empresas, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo].

<https://core.ac.uk/download/pdf/71999611.pdf>

Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. Nuevo york.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6.a ed. McGraw Hill. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edici%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodo investigativo* . 5.a ed. McGraw Hill.

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. ed. Alfa.

Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. [Seminario para optar al título de ingeniero comercial, Universidad Del Bio Bio]. Red de Bibliotecas -Chile. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>

León, M. y Alza, P. (2019). La comunicación organizacional y la motivación de los trabajadores en el negocio de calzado. *Da Vinci Revista Científica*, 2 (1), pp. 43-45.

[file:///C:/Users/MARIA%20ELENA/Downloads/10-9-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MARIA%20ELENA/Downloads/10-9-PB%20(1).pdf)

Medina, C. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU deportivo SAC- Chiclayo. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración, Uni-

versidad Señor De Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz, L., Villanueva, L., y Villena, B. (2016). La Motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil Soledad Montecola Flores. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1060/MONSALVE%20O.%2c%20LICENCIA%3b%20SANCHEZ%20V.%2c%20LUIS%20Y%20HERRERA%20V.%2c%20BRALLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pariona, T. (2018). Motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa Tele atento del Perú S.A.C, plataforma 12, sede ate. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4268/Tesis%20-%20Pariona%20Taype%20Luzbeth.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Pozo, C. (2015). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera. [Tesis para obtener el título de psicólogo organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>

Ramos, F. (2019). La Motivación en el área ``c`` de supervisión de calidad de la empresa Textil Del Valle de Chíncha ,2018. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración y finanzas. Universidad Autónoma De Ica].

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/441>

Sayago, M. (2019). Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017. [Tesis para optar al grado académico de maestro en administración con mención en Gestión Pública, Universidad Nacional De Educación]. Repositorio UNE.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3311/TM%20ADGp%204528%20S1%20%20Sayago%20Mari%3b%20Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serrano, V. (13 de noviembre del 2018). Factores higiénicos y factores motivadores: Herzberg. [Mensaje en un blog]. Blog Spot. <http://uvedevisi.blogspot.com/2018/11/factores-higienicos-y-factores.html>

Sum, 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 para obtener el título de psicóloga industrial /organizacional en el grado académico de Licenciada. Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisj-cem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Torres, J. (2017). Motivación laboral del personal administrativo de la dirección regional de administración – gobierno regional de Madre de Dios 2017. [Tesis de grado para obtener el título de Licenciada en Administración. Universidad Andina del Cusco]. http://190.119.204.136/bitstream/UAC/2166/1/Joni_Tesis_bachiller_2017.pdf

Yana, M. (2019). Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018. [Tesis para optar el grado de bachiller en ciencias administrativas y gestión de empresas, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio UALS. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/645/TRABAJO%20INVESTIGACION%20BACHILLER%20DE%20MAXIMILIANA%20LAURA%20YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>