



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Gestión administrativa y motivación en la producción de los
trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

AUTORA:

Mtra. Ventura de Esquen, Albertina Marina (ORCID: 0000-0003-1665-4896)

ASESORA:

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: 0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres, que fueron guías en mi vida con sus valiosas enseñanzas y consejos, siendo ellos para mí un ejemplo de perseverancia. Para ustedes con mucho amor; Agripino Ventura Chalco y Albertina Ríos de Ventura.

A mi querido esposo, Andrés.

A mis queridos hijos, Jorge y Andresito.

A mis queridos nietos, Miguelito, Jorgito y Gabrielito por su cariño comprensión y apoyo moral en todo momento

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo por la orientación, apoyo y paciencia en brindarnos sus conocimientos con el fin de terminar el doctorado satisfactoriamente

A la doctora Luzmila Lourdes Garro Aburto por sus enseñanzas, paciencia y apoyo en la presente investigación. Por todo ello, muchas gracias.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. PROPUESTA	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables	18
Tabla 2	Cuadro descriptivo de la variable gestión administrativa	24
Tabla 3	Cuadro de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión administrativa	25
Tabla 4	Cuadro descriptivo de la variable motivación.	26
Tabla 5	Cuadro de frecuencias de las dimensiones de la variable motivación	27
Tabla 6	Cuadro descriptivo de la variable producción	28
Tabla 7	Cuadro de frecuencias de las dimensiones de la variable producción	29
Tabla 8	Resultados de la prueba de hipótesis general	30
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 1	31
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 2	31
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 3	32

Índice de figuras

Figura 1	Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow	11
Figura 2	Teoría de dos factores de Herzberg	13
Figura 3	Teoría de Vroom en la práctica.	14
Figura 4	Representación gráfica de los resultados de la variable Gestión Administrativa	24
Figura 5	Representación gráfica de los resultados de las dimensiones de la variable gestión administrativa.	25
Figura 6	Representación gráfica de los resultados de la variable Motivación.	26
Figura 7	Representación gráfica de los resultados de las dimensiones de la variable motivación	27
Figura 8	Representación gráfica de los resultados de la variable Producción.	28
Figura 9	Representación gráfica de las dimensiones de la variable Producción	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020.

La metodología fue bajo el enfoque cuantitativo. La investigación es de tipo básica con un nivel explicativo, ya que se orientó a conocer un fenómeno dentro de un contexto dado. Se desarrolló bajo el diseño no experimental, de corte transversal, correlacional causal. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la empresa IPIFA, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos una encuesta con opción múltiple de respuesta.

Se concluyó en que el modelo elegido sí explica que las variables independientes inciden en la variable dependiente, debido a que el nivel de significancia fue de 0,000, con un 95% de confianza, lo que se puede afirmar que el modelo presenta un buen ajuste del 57% (Nalgerkerke = 0,570) es decir, el modelo sí predice la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente, con lo que se concluye que la gestión administrativa y la motivación sí influyen en la producción de la empresa de productos naturales IPIFA; por ello, se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: *Gestión administrativa, motivación y producción.*

Abstract

The present research had as general objective to determine the influence of administrative management and motivation in the production of the natural products company IPIFA, 2020.

The methodology was based on the quantitative approach. The research is of a basic type with an explanatory level, since it is aimed at knowing a phenomenon within a given context. It was developed under a non-experimental, cross-sectional, causal correlational design. The population consisted of 60 workers from the IPIFA company, who responded to a questionnaire as data collection tool.

It was concluded that the chosen model does explain that the independent variables affect the dependent variable, because the level of significance was ,000, with 95% confidence, which can be stated that the model presents a good fit of 57% (Nalgerkerke = 0.570) that is, the model does predict the probability of occurrence of the categories of the dependent variable, which concludes that administrative management and motivation do influence the company's production of natural products IPIFA; therefore, the null hypothesis is rejected.

Keywords: *Administrative management, motivation and production*

Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo geral determinar a influência da gestão administrativa e da motivação na produção dos produtos naturais da empresa IPIFA, 2020.

A metodologia utilizada é baseada na abordagem quantitativa. A pesquisa é do tipo básico com nível explicativo, pois visa conhecer um fenômeno dentro de um determinado contexto. Foi desenvolvido sob um desenho não experimental, transversal e correlacional causal. A população era composta por 60 trabalhadores da empresa IPIFA, que responderam a um questionário como ferramenta de coleta de dados.

Concluiu-se que o modelo escolhido não explica que as variáveis independentes afetam a variável dependente, pois o nível de significância foi de ,000, com 95% de confiança, podendo-se afirmar que o modelo apresenta um bom ajuste de 57% (Nalgerkerke = 0,570) ou seja, o modelo prevê a probabilidade de ocorrência das categorias da variável dependente, o que conclui que a gestão administrativa e a motivação influenciam na produção de produtos naturais IPIFA; portanto, a hipótese nula é rejeitada.

Palavras-chave: *Gestão administrativa, motivação e produção.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el campo empresarial ha tenido que direccionar sus estrategias de innovación en dirección a las nuevas exigencias de un mercado altamente competitivo. El éxito de las empresas siempre son medidas tomando como referencia su mayor o menor producción (Delfín y Costa, 2016) lo que hace pensar en cómo se utilizan los recursos y con ello, direccionar las miradas al grupo humano encargado de hacerlo real. Para la Organización de cooperación y desarrollo económico (OCDE, 2015) la brecha entre empresas, en cuanto a su productividad, se encuentra centrada en factores claves como la conectividad global, experimentación con nuevas ideas, inversión en capital basado en el conocimiento y eficiencia en la asignación de los recursos.

Uno de los factores claves mencionado por la OCDE tiene que ver con la inversión en el conocimiento, esto pone de relieve que cuando se invierte en capital físico, sus resultados y rendimientos refiere a una acumulación a corto plazo, mientras que cuando se invierte en el talento humano, la rendición de los frutos para la empresa, será a mediano y largo plazo (Reques, 2010). Todas las empresas cuentan con el elemento humano, factor esencial, necesario y obligatorio, el mismo que resulta necesario para la producción y desarrollo de las organizaciones, para ello las empresas fomentan, o desarrollan incentivos y mejoras que permiten ser un estímulo para el cumplimiento de las metas personales del individuo (Robbins y Coulter, 2010). En tal sentido, la motivación resulta importante en al menos todos los aspectos del comportamiento humano, ya que sería difícil seguir avanzando sin un soporte de voluntad (Murayama, 2018).

En el campo empresarial, la motivación juega un papel relevante como parte del quehacer organizacional dentro de un entorno competitivo. Por ejemplo, en México las empresas industriales tienen una baja gestión empresarial en función del desarrollo personal por parte de los directivos de la empresa y esto se vio reflejado en su motivación, evidenciando que existen aún empresas que no tienen en claro la importancia de la gestión del desarrollo personal, como la descripción de sus funciones y otros métodos utilizados para lograr el progreso de toda organización (Sum, 2015).

Según un estudio de la consultora *Price WaterHouse Coopers*, conocida por sus siglas PWC, el Perú se ubica como uno de los países de Sudamérica con el mayor índice de rotación laboral (20%), siendo una de las causas la poca motivación dentro de la organización (Grande, 2019). Este dato pone de relieve la gran problemática que han ido enfrentando muchas empresas al no dirigir de manera asertiva sus estrategias y planes organizacionales, debido a que muchas veces se soslaya al capital humano dentro de dichas estrategias (Cerón, 2015).

En estos tiempos, las empresas son conscientes de que su mayor fuerza productiva está en el capital humano (Peña, 2015), por lo que los nuevos desafíos comienzan en tener a un personal satisfecho con su trabajo y con su entorno laboral, y eso significa, reinventar los lineamientos organizacionales para que reconsideren al capital humano como un factor clave de competitividad. Por tal motivo, se busca el desarrollo eficiente de un administrador dentro de la empresa para la gestión y planificación de la organización en su totalidad. (Chiavenato, 2007). La empresa de Productos Naturales IPIFA, ha enfrentado distintas dificultades organizacionales, éstas giran en torno a; la gestión administrativa, la poca productividad por parte del capital humano y con ello, una baja en los índices de ventas mensuales. Esta situación ha conllevado a un replanteamiento de los lineamientos y planes estratégicos ya ejecutados años anteriores, sin obtener resultados positivos. Por ello, se consideró importante el desarrollo de la investigación para conocer la incidencia de la gestión administrativa y la motivación en la producción de los trabajadores de dicha empresa.

La problemática conlleva a formular la siguiente interrogante: ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020? y como problemas específicos (a) ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?; (b) ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?; (c) ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?.

El presente estudio tuvo como justificación teórica, incrementar los conocimientos en la gestión administrativa, la motivación y la productividad debido a que estas variables están relacionadas con el objetivo de lograr las metas planteadas que toda empresa busca para su crecimiento y desarrollo. (Chiavenato, 2007). Como justificación práctica se pudo conocer las causas de la motivación que permite a los trabajadores tener una producción eficiente, la cual constituye el buen cumplimiento de los planes administrativos (Fayol, 1925). Además, en lo social, el alcance del estudio será una herramienta de información para todas las empresas que producen y comercializan productos naturales, al ser de gran interés para la sociedad, el que la producción sea como un elemento indispensable y fundamental para todas las empresas. Metodológicamente, se utilizó tres instrumentos para medir las tres variables, dichos instrumentos cumplieron con las propiedades psicométricas como la validez y la confiabilidad lo cual respondió a los objetivos de esta investigación (Hernández, 2018)

Como objetivo general se planteó: determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020. Y como objetivos específicos: (a) Determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA; (b) Determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA; (c) Determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.

De acuerdo con los objetivos y el problema formulado, se derivó la siguiente hipótesis general: La gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020, y como hipótesis específicos se tuvo: (a) La gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA; (b) La gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA; (c) La gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los estudios que dan soporte teórico a esta investigación: Como primer punto, Haro (2015) con su tesis acerca de la gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral, tuvo como objetivo conocer la relación significativa entre las variables mencionadas, teniendo como caso de estudio a la Policía Nacional del Ecuador. Esta tesis tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y analítico, en el cual se trabajó con una muestra de 400 encuestados a quienes se les suministró dos encuestas, una de diagnóstico y otra relacionada a la propuesta de gestión. Los resultados a los que llegó la autora es que la gestión administrativa sí tenía gran incidencia en el personal, quienes además demandaban cambios a nivel de gestión organizacional, pero que estos cambios estén referidos al talento humano. Finalmente, la autora concluye en que, si a la buena administración se le suma un correcto uso de los recursos, se tendrá como resultado un alto compromiso laboral.

Seguido, Guanoluisa (2019) desarrolló una investigación sobre la gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral, planteándose como propósito conocer el efecto que ejerce la gestión administrativa en el desempeño laboral, teniendo como caso de estudio un centro comercial llamado Los Laureles ubicado en Quito. El método aplicado fue el hipotético-deductivo, optando además por desarrollar una investigación de tipo exploratoria, de alcance descriptivo. Los principales hallazgos a los que llega la autora, es que aspectos como la falta de estructura organizacional y el incumplimiento del proceso administrativo influyen negativamente en la gestión administrativa del comercial; además, sostuvo que, para mejorar el rendimiento de los trabajadores, se debe promover la motivación laboral, la constante evaluación y la comunicación interna.

Continuando, Veintimilla (2014) realizó un estudio acerca de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral, del cual sobresale el propósito de conocer la influencia que tiene la gestión administrativa en el desempeño laboral de una empresa agrícola Prieto en el Ecuador. Se utilizó un enfoque mixto de modalidad documental y de campo con un nivel exploratorio y descriptivo. La obtención de datos se dio mediante el uso de entrevistas y cuestionarios a los 125 usuarios que conformaron la muestra representativa. La

autora concluyó en que la pobre administración del comercial Laureles contribuyó a que distintas falencias como: las secretarias no trabajaban en equipo con sus compañeros, no existe comunicación entre las secretarias y los demás departamentos de la organización y que además las secretarias no prestan atención a los usuarios.

Por otro lado, Bermúdez (2016) en su estudio sobre la motivación en la gestión administrativa, pudo demostrar que los niveles de motivación en trabajadores de empresas pequeñas varían de acuerdo a dos factores claves: el tiempo que vienen laborando en la organización y el nivel educativo alcanzado. Concluyendo en que un entorno laboral inadecuado e inseguro influye en cómo los trabajadores perciben su centro de labores, lo cual se traduce en una inseguridad en el desempeño; con esto también, se evidencia que las bajas remuneraciones, sobre todo en las empresas pequeñas que están en crecimiento, son un factor de desmotivación en el personal, los cuales ven en sus remuneraciones un medio para salir adelante y al no ver mayor opción de empleos en el campo laboral, se conforman y se sienten insatisfechos; por lo que su compromiso y desempeño no es eficiente del todo.

Siguiendo, el estudio de Sabir (2017) se demostró que existen varias formas de promover la productividad en los empleados partiendo desde la motivación. Sus hallazgos fueron que en la gerencia deberían comprender los deseos que los trabajadores tienen respecto a su entorno laboral, y con ello, formular planes motivacionales empáticos que den resultados reales, los cuales se vean reflejados en el desempeño; además, sostuvo que crear un lugar de trabajo con empleados motivados es un proyecto a largo plazo y debe integrarse dentro del tejido de las operaciones diarias de una organización. El personal altamente motivado y comprometido es una tremenda activo para cualquier organización. Los factores que promueven la productividad y motivación son: el reconocimiento, ser escuchado, flujos de comunicación adecuados, realizar un trabajo interesante y tener oportunidades de progreso laboral.

A nivel nacional, se encontraron los siguientes trabajos previos: Sayago (2019) con su tesis sobre gestión administrativa y motivación laboral, tuvo como objetivo principal conocer la relación entre las variables gestión administrativa y motivación

laboral en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, teniendo como muestra de estudio a su personal administrativo. El método del estudio fue el cuantitativo de alcance descriptivo; además, de tener un diseño no experimental. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios para cada variable, dichos instrumentos fueron aplicados a los 91 trabajadores del área administrativa. La autora concluyó en que sí existe un vínculo bastante significativo de tipo positiva alta.

Por otro lado, Callohuanca (2019) elaboró una investigación a cerca de la gestión administrativa y su relación con el posicionamiento en el mercado, donde tuvo como fin principal determinar si la gestión administrativa se vincula con el posicionamiento de la Institución Educativa Grupo La Paz. Esta investigación siguió un diseño no experimental con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 20 colaboradores de dicha institución y 144 clientes, a todos ellos se les aplicó una encuesta para recolectar datos significativos. El estudio concluyó en que la gestión administrativa influye en el posicionamiento en el mercado de la Institución Educativa Grupo la Paz, mencionando además que la gestión administrativa permite identificar futuros riesgos a nivel corporativo, y a su vez también, permite aprovechar las oportunidades del presente mediante una correcta, pertinente y buena gestión.

En adición, Rubina (2017) con su tesis sobre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, se planteó como objetivo general conocer si dichas variables guardaban relación en la empresa Rainforest Expedition S.A.C. El desarrollo de la tesis se basa en un estudio cuantitativo de nivel descriptivo, donde se aplicaron instrumentos para recolectar datos de la muestra representativa, la cual estuvo conformada por 30 trabajadores. el autor concluyó en que sí existía un vínculo muy fuerte entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Se tiene el trabajo de García y Vera (2016) el cual tuvo como objetivo realizar un análisis de cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral; para ello, tomaron como muestra de estudio a 12 trabajadores de una funeraria ubicada en Tarapoto. Los autores dieron a conocer que la supervivencia de cualquier organización está siempre dependiendo de la gestión administrativa que

en ella se desarrolle. Siendo la gestión administrativa la que permite acceder e implementar todo tipo de estrategias, planes, y demás líneas de acción, que vayan en dirección de mejorar la productividad y presencia en el mercado.

Asimismo, se tiene a Burga y Wiese (2018) quienes hicieron una descripción de los motivos que causan un eficaz desempeño del personal, en ella demostraron que la motivación elevada permite lograr un apropiado cometido profesional de sus trabajadores. Además, Velásquez (2015) en cuya tesis de doctorado determinó que la gestión laboral influye en la producción de las sociedades industriales, cuya conclusión principal fue que las empresas en estudio no poseen una oficina responsable que otorgue una adecuada motivación al trabajador ya que el mayor porcentaje de trabajadores estaban descontentos con los estímulos monetarios.

Por último, Palomino (2017) en su trabajo sobre gestión administrativa y motivación laboral, se plantea como meta conocer si existe relación significativa entre la variable gestión administrativa y la otra variable motivación laboral en los colaboradores del área administrativa que trabajan en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. Para este estudio, la autora siguió una metodología de enfoque cuantitativo, eligiendo un nivel descriptivo- correlacional y de corte transversal. Dos cuestionarios con opción de respuesta múltiple basado en la escala de Likert, fueron los instrumentos que permitieron recolectar información de los 92 colaboradores pertenecientes a la muestra de estudio. Toda la información fue procesada en el SPSS, concluyendo en que sí existe una relación bastante significativa de tipo positiva alta entre las variables gestión administrativa y motivación laboral.

A continuación se establecieron las teorías relacionadas al tema, como son: La Gestión Administrativa, se define como el conjunto de procesos encaminados a planear, organizar y controlar de manera eficiente los componentes que mantienen en giro a una organización (Amador, 2003) Para el efecto, se consideró la Teoría de la Administración, que según Chiavenato (2007) es el enfoque que se relaciona con los directivos de nivel gerencial, esta teoría planteada por Taylor y Fayol (1925) contiene cuatro aspectos importantes como son el planeamiento, ordenamiento, la coordinación y la inspección. La administración fue considerada

como una actividad diferente a las finanzas, a la contabilidad y otras actividades empresariales pero que guardaba un fin común por los múltiples procesos administrativos que se interrelacionaban, esto permitió desplegar los catorce principios esenciales para ser empleadas en diversos escenarios.

Estos principios son: Primero, la División en el trabajo, es necesaria la especialidad para incrementar la productividad, pues conlleva a los trabajadores a una mayor eficiencia; Segundo, la Autoridad, Se requiere que los administradores sean competentes no solo para ordenar; sino también implementar el don de mando; Tercero, la Disciplina, en toda organización los servidores tienen que acatar y cumplir las disposiciones normativas; Cuarto, la Unidad de mando, se establece una jerarquía vertical para cada empleado, el cual recibirá disposiciones de sus superiores; Cinco, la Unidad de Dirección, en la fase de planificación se desarrollará un plan de acción que servirá de guía a la organización; Seis, el Sometimiento de los intereses del individuo al beneficio general, es primordial que cualquier interés individual quede sujeto a los intereses integrales de la institución; Siete, Remuneraciones, todo el personal recibirá en compensación a su labor un sueldo o salario equitativo;

Sigue, Centralización, no solo los directivos deben abarcar la toma de decisiones, sino también se debe involucrar a los subordinados; Nueve, Jerarquía, línea de autoridad que se estipula en forma vertical desde los mayores niveles hasta los inferiores de la organización; Diez, Orden, la organización conlleva a ordenar las cosas y personas en el lugar apropiado; Once, Equidad, en toda la organización debe existir la justicia y la equidad para todos los empleados; Doce, Estabilidad de los puestos de trabajo.- Se debe buscar la duración de los servidores en sus plazas de labores; Trece, Iniciativa.- Fomentar en los trabajadores la propuesta de proyectos viables y con iniciativa; Catorce, Espíritu grupal, promover el trabajo en equipo forja concordia y unión en toda la institución.

La Gestión Administrativa según Stoner y Gilbert (2009), tiene seis elementos que son: (1) Distribución de la organización: Elaboración del organigrama para ponderar los niveles de la estructura institucional; (2) Disposición de responsabilidad: Involucra la coyuntura práctica de las funciones del personal y sus diversas secciones; (3) Procedimientos: Conjunto de métodos

consecuentes de modelos precisos para fiscalizar y vigilar las operaciones encomendadas; (4) Proceso: Ciclo integral de gestiones sistematizadas para la consecución de los objetivos; (5) Recursos: Monetarios, de capital, equipos audiovisuales, construcción, máquinas, etc.; (6) Recursos humanos: Se define de forma meritoria primando la selección del talento.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2010), ellos sostienen que: en toda organización la parte administrativa es el conjunto de procesos a través del cual se delinear las acciones y operaciones de las diversas áreas, a través de la existencia de personas con cargos de nivel directivo, llamados gerentes, los cuales son los encargados de estructurar la organización en sus diversos niveles, logrando la eficiencia en sus resultados. Además, el grupo directivo de una organización asume el deber de direccionar el funcionamiento de la compañía, puestos que de ellos también depende el desarrollo y gestión del capital humano, los cuales son base para el cumplimiento de la misión y los objetivos.

Sobre los componentes dimensionales que conforman la dirección de administración, precisa Stonner (1996), que los elementos básicos, son cuatro: (1) Planificación: Comprende el primer factor de las actividades administrativas, en esta fase los directivos plasman sus planes y sus metas, en base a los métodos establecidos para el efecto y considerando los planes operativos estructurados. (p. 13).

Para Amador (2003), la función planificadora es la que marca la pauta inicial de toda organización, ya que visiona, en cierta manera, los riesgos que han de asumirse así también, como los beneficios que podrían conseguirse. (2) Organización: viene a ser el ordenamiento de las tareas y funciones de cada uno de los individuos involucrados en la empresa, con la finalidad de conseguir los fines planteados. Robbins y Coulter (2014), indicaron que una organización es el conjunto de los aspectos humanos y materiales suficientes para hacer funcionar las diversas estructuras y actividades de una corporación, para la obtención de una máxima eficiencia. (p. 67).

Así también (3) Dirección: permite ordenar y dirigir a los trabajadores para realizar las tareas, por medio de los directivos se instaura un ambiente que motiva

al personal efectuar un máximo rendimiento para lograr los objetivos planteados. Para Robbins y Coulter (2014), la dirección conlleva a los administradores motivar a los empleados, permitiendo solucionar los problemas de trabajo e interviniendo en las personas para la realización de las labores, escogiendo la comunicación más efectiva. (p. 9).

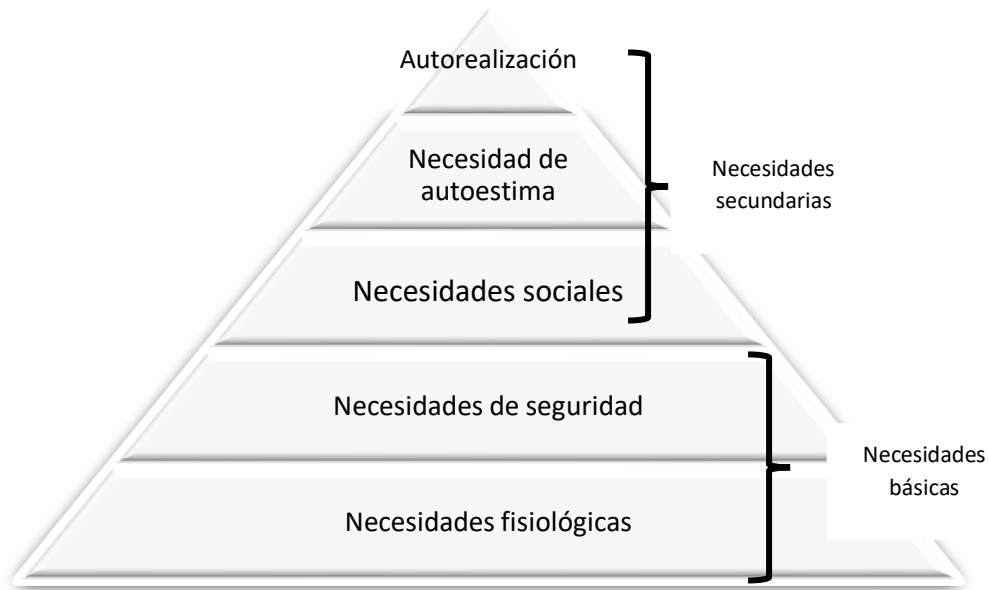
El Control: es el mecanismo que permite realizar el seguimiento y monitoreo para certificar que las actividades ejecutadas estén acordes con las acciones planeadas, para ello se establece un proceso de fiscalización de la calidad, teniendo en cuenta patrones de calidad del desempeño, a fin de medir los resultados obtenidos y confrontándolos con las disposiciones normativas determinadas y realizando las acciones correctivas si se encuentran desviaciones. (Robbins y Coulter, 2014)

Sobre las Teorías de la Motivación, cabe indicar que motivación viene a ser la reunión de factores tanto psicológicos como materiales, los cuales ayudan a las personas a satisfacer sus necesidades básicas, resultando en que los individuos tengan una conducta adecuada en el desempeño de sus labores, y por ende, mejores resultados que aseguren el logro de las metas propuestas dentro de la organización. (Robbins y Judge, 2014). De esta definición, se desprenden las dimensiones; Necesidad de crecimiento (son los deseos por lograr la superación y prosperidad personal), necesidad de relación (representa las relaciones amicales, familiares e íntimas, consideradas como necesidades universales) y necesidad de existencia (relacionada a las necesidades de seguridad y de supervivencia)

Por otro lado, la Teoría de las necesidades de Maslow (1982), sostiene en su estudio que el ser humano como tal depende de la motivación para lograr satisfacer sus principales necesidades, por ser un ente emocional con sentimientos propios. Chiavenato (2007); consideraba que Maslow había clasificado en una pirámide por niveles de satisfacción la relación con el comportamiento humano. Como se aprecia en la figura 1, en la parte baja de la pirámide se presentan las necesidades básicas, mientras que en la parte alta se observan las necesidades secundarias; tal como se observa a continuación

Figura 1

Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow



Nota: La fuente fue extraída de: Chiavenato (2007). Administración de recursos humanos.

Según Chiavenato (2007), Maslow consideró las siguientes necesidades: (1) Fisiológicas. Comprende los aspectos humanos básicos para la vivencia, alimentación y dormir; las cuales permiten satisfacer factores primordiales de supervivencia; (2) Seguridad. Todo ser humano busca la protección y seguridad para su tranquilidad; (3) Afiliación o aceptación. Toda persona es un ser sociable por naturaleza, por lo cual, necesita vivir en sociedad y ser aceptados por sus congéneres; (4) Estimación. Las personas buscan en una sociedad el *status quo*, para ser aceptadas dentro del círculo familiar, amical y profesional, para obtener la confianza y aceptación de los demás; (5) Autorrealización. Aspecto que permite al ser humano llegar a la cima de su capacidad, mediante su esfuerzo y dedicación.

Otra teoría de la motivación es la Teoría ERG de Alderfer, (1969) que reúne la existencia, la relación y el crecimiento personal; como factores que motivan a los seres humanos para la existencia de diplomacias humanas y de desarrollo personal.

Además, se tiene a la Teoría de la motivación-higiene de Herzberg, que según Manso (2002), consta de dos ideas acerca de la motivación. En el primer planteamiento manifestó que, al considerar la problemática de los trabajadores por tener satisfacción laboral, muchas veces se recurre a la motivación pecuniaria o mejoras materiales en lo laboral, lo cual no siempre lleva a lograr que los empleados queden satisfechos con estas medidas. Esto supone todo un trabajo de gestión empresarial que modifique o cree mejores planes de reconocimiento que sean aplicados por el área de recursos humanos con el fin de estimular y dar mejores muestras de valoración al rendimiento eficaz.

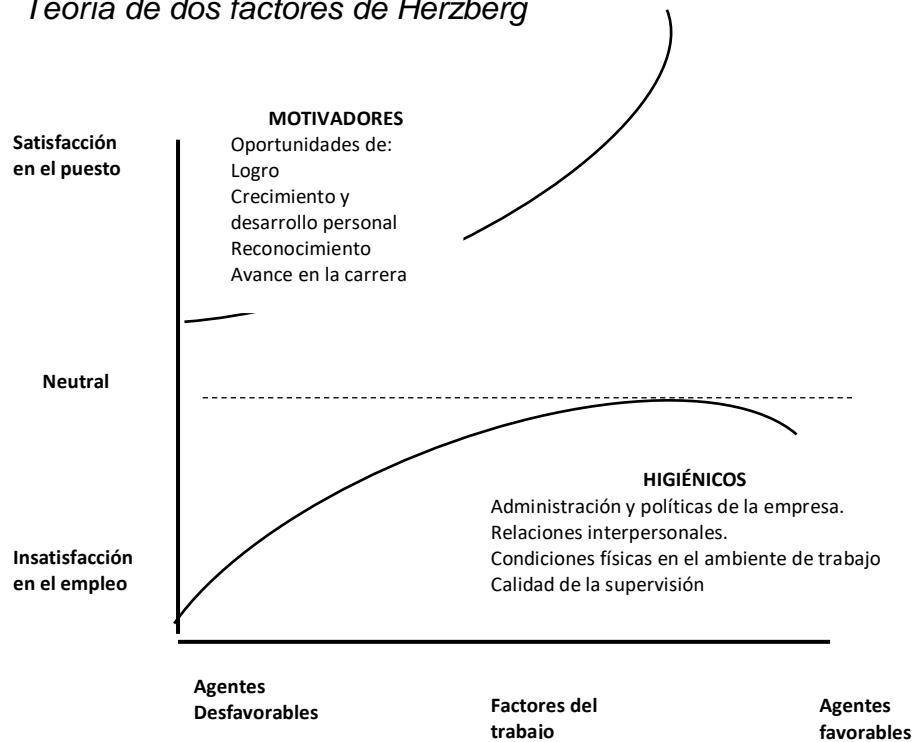
El segundo planteamiento tenía que ver con un incremento de las remuneraciones, pero si este incentivo no iba de la mano con la mejora en las condiciones del trabajo tampoco ayudaría a motivar a las personas, por ello el autor expresa que los factores materiales no siempre logran ser un potencial motivador entre los colaboradores, sino que pueden ocasionar un peligro para la estabilidad emocional de ellos, pues solo recurrirían a lograr los resultados mediante este motivador, pero en caso faltase se perdería el factor primordial del logro de resultados por meritocracia y eficiencia del trabajador.

La compensación económica no solo radica en el sueldo acordado por las horas trabajadas o por la cantidad producida, sino que también es vista como una compensación al rendimiento eficiente, manifestado en gratificaciones, pagos extras o bonos de incentivo. De acuerdo a esta afirmación, el individuo no ejerce motivación en sí mismo si no es por cuestiones ajenas a él, depende del exterior para poder realizar o dirigir alguno de sus esfuerzos para lograr algo (Legault, 2016) Este tipo de motivación toma gran sentido de relevancia en el campo empresarial, donde las organizaciones deben crear y otorgar un ambiente adecuado para su grupo de colaboradores, con el fin de alcanzar las metas corporativas.

Las compensaciones surgen como un estímulo ajeno al ser humano, pero que propicia en él las ganas de querer realizar o dejar de realizar alguna actividad. En la figura siguiente se aprecian ambas ideas.

Figura 2

Teoría de dos factores de Herzberg



Nota: La fuente fue extraída de: Manso (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg.

También, se considera a la Teoría de la expectativa de Vroom (1964), la cual expresa que a las personas se les motiva mediante actividades que permitan obtener resultados para su beneficio y logrando los objetivos que se les plantea para un interés individual y común. También indica que los seres humanos prevalecen el valor de su potencial si tienen la seguridad que con su esfuerzo llegarán a dar cumplimiento a los resultados esperados.

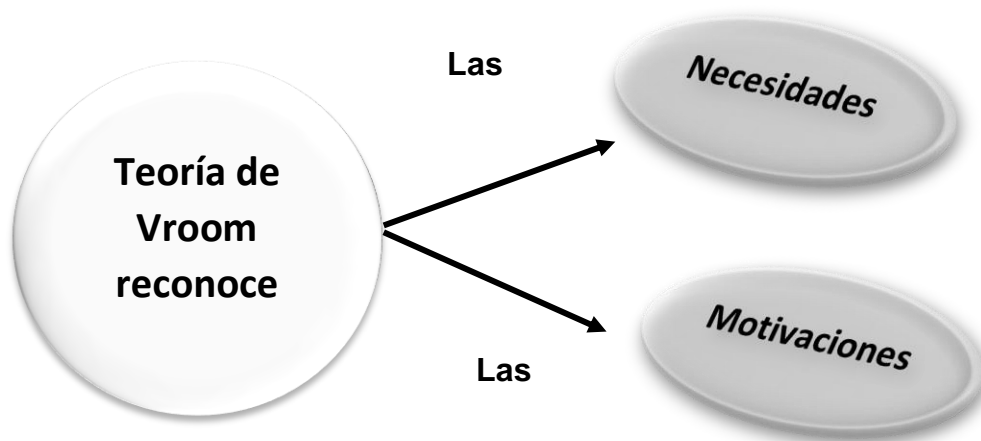
Todo esto confirma que, tanto a mediano como a largo plazo, los individuos van a querer satisfacer sus necesidades básicas y superfluas. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012). Por ello, se dice que la teoría mencionada se expresa como el producto del valor por la expectativa, lo cual da la fuerza necesaria a la persona para el logro de sus necesidades. De donde se infiere que las personas necesitan de la fortaleza como fuerza propia, el valor como factor de particularidad de un

sujeto por el efecto y la expectativa como la posibilidad de que las acciones lleven a un resultado definido. (Koontz et al., 2012)

Ver figura siguiente:

Figura 3

Teoría de Vroom en la práctica.



Nota: La fuente fue extraída de: Koontz, Weihrich & Cannice, (2012)

En relación con la variable producción Henry Fayol (1925, p. 27) define que la producción en la empresa como un segmento en la partición del trabajo, conducida por las habilidades y destrezas de las personas, ya sean naturales o adquiridas en el tiempo, de la cual se desprenden aspectos como la eficiencia, efectividad y eficacia. Al respecto, se tiene la Teoría de la Producción, la cual se sustenta en la teoría Modelo de los Factores, planteada por Thomas (1945), donde describe que son: Los factores internos tienen que ver con la parte técnica y otros aspectos de trabajo a nivel interno de la empresa, mientras que en el ambiente externo se constituye por aquellos aspectos que no pueden ser controlados ni manipulados, como la economía, la política, desastres naturales, cambios en el mercado empresarial y otros. (Solís et al., 2001).

Koontz et al., (2012) manifiestan que, para lograr la excelencia en la producción, generalmente las organizaciones generan valor agregado en sus operaciones, además para que exista concordancia en su productividad se deben

establecer parámetros que se relaciones con los insumos a utilizar y los productos a obtener. También señalan que para mejorar el rendimiento se debe: (1) Acrecentar la fabricación con los mismos insumos; (2) Reducir los insumos guardando la misma producción; (3) Aumentar la producción y disminuir los insumos para transformar propiciamente el producto. Igualmente se discurre a la producción como la disposición empleada para saber cómo se emplean factores de producción; la priorización y mejor aplicación de los recursos que conservan las empresas; permitiendo evaluar el rendimiento y el desempeño óptimo de las operaciones (Chase, Jacobs & Aquilano, 2009).

Es así que la producción se divide en la eficiencia y eficacia, la primera viene a ser la relación del logro de los resultados y los factores manipulados. Mientras que la eficacia resulta ser el estado de las actividades proyectadas versus los resultados alcanzados (Gutiérrez et al, 2009). En suma, los Modelos de Producción presentan dos problemas: (1) El primer problema es la concepción del cambio social y de la permutación en los modelos de manufactura. Por ello se manifiesta la existencia de una fuerte preferencia a eximir las obligaciones del mercado internacional bajo el supuesto de que las formas productivas dúctiles y elásticas son las que alcanzan excelentes efectos en productividad y calidad. (Chiavenato, 2011); (2) El segundo problema es epistémico y metodológico, por la confusión entre diagnóstico y normatividad. (Chiavenato, 2011)

Las dimensiones de la producción, precisa Koontz y Weihrich (2004), se refieren a tres criterios utilizados, los cuales son: (1) Eficiencia como la correspondencia entre la cantidad de recursos utilizados y los recursos estimados y el grado en el que los recursos utilizados se transforman en productos; (2) Efectividad viene a ser la analogía entre los resultados conseguidos y los planteados, admitiendo computar el nivel de cumplimiento de los objetivos planeados; (3) Eficacia es el impacto de lo ejecutado, del producto o servicio que se presta. Pues no solo se debe producir al 100% de efectividad, en cantidad y calidad, sino que el mismo debe satisfacer al cliente. De estas tres dimensiones se concluye que ninguna de ellas puede ser considerada de forma separada, ya que cada una brinda una medida parcial de los resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la estadística para probar las teorías aplicadas y dar respuesta al problema de investigación, además, la realización de este estudio siguió un proceso estructurado que permitió el avance guiado de cada etapa de su desarrollo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

De acuerdo con el Concytec (2018) el tipo de investigación que se utilizó fue la Investigación básica, la cual se centra en el desarrollo de un estudio completo mediante el entendimiento de aspectos relevantes de los fenómenos y/o hechos observables.

Respecto al diseño de investigación, se trabajó el no experimental, de manera tal que no hubiera alguna intervención o manipulación en las variables (Hernández, et al, 2014). Adicional a esto, la investigación fue de corte transversal, ya que la recolección de datos y su estudio se realizaron en un tiempo único (Hernández, et al, 2014), siendo a su vez de nivel correlacional-causal, puesto que se estudió la relación causal que tienen las variables gestión administrativa y motivación en la productividad de la Empresa IPIFA.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1- Gestión Administrativa

La Gestión Administrativa, se define como el conjunto de procesos encaminados a planear, organizar y controlar de manera eficiente los componentes que mantienen en giro a una organización (Amador, 2003)

Variable 2- 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)

Variable 3- Producción

Se define que “la producción en la empresa es la parte de la división del trabajo, conducida por las capacidades adquiridas o naturales de las personas”. (Fayol, 1925, p. 27)

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ítems	ESCALA DE MEDICIÓN Escala de Likert	Rango
Gestión Administrativa	La Gestión Administrativa se define como se define como el conjunto de procesos encaminados a planear, organizar y controlar de manera eficiente los componentes que mantienen en giro a una organización (Amador, 2003)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 36 ítems para recolectar la información que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó la escala de Likert	Planificar Organizar Controlar	<ol style="list-style-type: none"> Plan Programa Objetivos <ol style="list-style-type: none"> Organigrama Autoridad Metas <ol style="list-style-type: none"> Seguimiento Monitoreo Fiscalización 	1, 2 3,4 5,6 7, 8 9, 10 11, 12 13,14 15	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	10-30 ningún resultado 31-60 regular resultado 61-100 óptimo resultado
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" (Robibins y Jugde, 2014, p202)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 36 ítems para recolectar la información que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó la escala de Likert	Necesidad de existencia Necesidad de Relación Necesidad de crecimiento	<ol style="list-style-type: none"> Vivienda Alimentación Salud <ol style="list-style-type: none"> Aceptación Status Autoconfianza <ol style="list-style-type: none"> Estimación Satisfacción Seguridad 	16,17,18 19,20,21 22 23 24 25 26 27	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	10-30 Ninguna motivación 31-60 Regular motivación 61-100 Buena motivación
Producción	Se define que "la producción en la empresa es la parte de la división del trabajo, conducida por las capacidades adquiridas o naturales de las personas" (Henry Fayol, 1925, p.27)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 36 ítems para recolectar la información que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó la escala de Likert	Eficiencia Efectividad Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> Productividad Programación Óptimo <ol style="list-style-type: none"> Validez Realidad Alcance <ol style="list-style-type: none"> Precisión Operatividad Capacidad 	28 29 30 31 32 33 34 35 36	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	10 30 Baja producción 31 -60 Regular producción 61 -100 Alta producción

3.3 Población

Según Hernández y Mendoza (2018) la población es la suma de todos los individuos que tienen las mismas características "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones", en tal sentido la población estuvo compuesta por 60 trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, no existiendo muestra, por considerarse una población censal.

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador permanente o contratado de la empresa IPIFA.
- Pertenecer a la nómina de personal del área de producción o área administrativa.
- Acceder voluntariamente a la encuesta.

Criterios de exclusión:

- Ser practicante en cualquier área de la empresa IPIFA.
- Pertenecer a la nómina del personal directivo de la empresa.
- No desear ser encuestado.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis es un trabajador de la empresa de Productos Naturales IPIFA.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La Encuesta:

"La encuesta contiene preguntas fundamentadas en la problemática esbozada a fin de poder ser aplicado al entrevistado en una secuencia determinada" (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 223).

Instrumentos

Cuestionario

Este instrumento se aplicó para obtener información a los 60 trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.

Ficha Técnica del Instrumento 1

Instrumento: Cuestionario.

Nombre: Gestión administrativa

Autor: Koontz, Weihrich, & Cannice (2012)

Objetivo: Recoger información relacionada al proceso administrativo para poder medir el cumplimiento de las fases de planificación, organización y control en la empresa.

Lugar de aplicación: Empresa de Productos Naturales IPIFA

Forma de aplicación: Individual y/o colectivo

Duración de la Aplicación: 30 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 15 ítems que está dividido en tres dimensiones, sus respuestas se encuentran tabuladas en la escala Likert.

Ficha Técnica del Instrumento 2

Instrumento: Cuestionario.

Nombre: Motivación

Autor: Fernando Toro Álvarez (1992)

Objetivo: Recoger y analizar información que permita medir el cumplimiento y la satisfacción de las necesidades del trabajador para su desarrollo y motivación.

Lugar de aplicación: Empresa de Productos Naturales IPIFA

Forma de aplicación: Individual y/o colectivo

Duración de la Aplicación: 30 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 12 ítems que está dividido en tres dimensiones, sus respuestas se encuentran tabuladas en la escala Likert.

Ficha Técnica del Instrumento 3

Instrumento: Cuestionario.

Nombre: Producción

Autor: Reynaldo Alarcón (2015)

Objetivo: Recoger información para poder medir el cumplimiento de la eficiencia, eficacia y la capacidad de cada empleado en la producción de la empresa.

Lugar de aplicación: Empresa de Productos Naturales IPIFA

Forma de aplicación: Individual y/o colectivo

Duración de la Aplicación: 30 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 9 ítems que está dividido en tres dimensiones, sus respuestas se encuentran tabuladas en la escala Likert.

Validez:

Según Argibay (2006) indica que “la validez establece si el instrumento diseñado está midiendo realmente el atributo que dice medir, el grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión” (p. 26).

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos con amplia trayectoria en estudios similares, el criterio de validación fue considerando la efectividad de los ítems para medir las variables y sus dimensiones, se utilizaron los siguientes aspectos de validación: pertinencia, si corresponde al concepto teórico formulado, y es funcional para el tema de

la investigación, relevancia: si es apropiado para representar a las dimensiones del constructo, claridad: si está formulado con lenguaje apropiado y específico.

Confiabilidad:

Antes de iniciar el trabajo de campo, o desarrollo del proyecto de investigación se realizó la prueba piloto, para ello se consideró un grupo de 10 trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, esta prueba preliminar garantizó las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. El grupo seleccionado tiene características similares a la de la muestra del estudio.

Como lo expresa Billy (2018) la confiabilidad, “está referida a la precisión. Una medición es confiable cuando evidencia buena consistencia interna, equivalencia o estabilidad en condiciones normales de aplicación, especificadas en el manual del test” (p. 206). En cuanto a la confiabilidad del instrumento 1, éste se realizó a través del Alfa de Cronbach mediante el software estadístico del SPSS versión 25, en este caso para el instrumento en cuestión, se obtuvo un valor de 0.938, por lo cual se determina que el instrumento tiene una elevada confiabilidad.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento 2 también realizado mediante Alfa de Cronbach se tiene un valor de 0.867 por lo cual el instrumento tiene una alta confiabilidad, en cuanto a la confiabilidad del instrumento 3 del mismo modo ejecutado mediante Cronbach se tiene un valor de 0.904, por lo cual el instrumento tiene una buena confiabilidad.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se procedió a la búsqueda de información sobre las variables, luego se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos con la finalidad de encontrar la correspondencia que existe entre las variables en estudio. Asimismo, dicho instrumento recogió las preguntas dirigidas a los participantes que se encuentran establecidos mediante la obtención de la

muestra ya establecida, en este caso a los 60 trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, como unidades de análisis. (Córdova, 2018)

3.6 Método de análisis de datos

De acuerdo con la orientación cuantitativa, se elaboró la base de datos para las variables en estudio, guardándose los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición, donde luego se utilizó el programa SPSS, versión 25, con el cual se obtuvo un análisis de los datos recogidos mediante el cuestionario a fin de crear las tablas y gráficos con su interpretación.

Asimismo, para la presentación de los resultados se elaboraron tablas de frecuencia con el fin de resumir información de las variables de estudio, y a la vez se obtuvieron las figuras estadísticas con el propósito de permitir un rápido análisis visual y ofrecer mayor información. El análisis estadístico fue no paramétrico, es decir, los datos que se utilizaron fueron mediante el rango o conteo de frecuencias. Cabe precisar, que para la prueba de hipótesis se realizó la regresión ordinal pues se utilizaron escalas ordinales. (Valderrama y Jaimes, 2019)

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación cumplió con todos los lineamientos estrictos establecidos por la Universidad César Vallejo en cuanto a la elaboración de material científico. Para no incurrir en plagio se utilizó el antiplagio Turnitin y el Manual de referencias estilo APA 7^a. Edición para las referencias empleadas. También se respetó la opinión de los encuestados dando transparencia y fidelidad a sus respuestas sobre las interrogantes planteadas en el instrumento de recolección de datos.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales que en obtuvieron después de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos.

4.1 Presentación de los cuadros descriptivos

Tabla 2

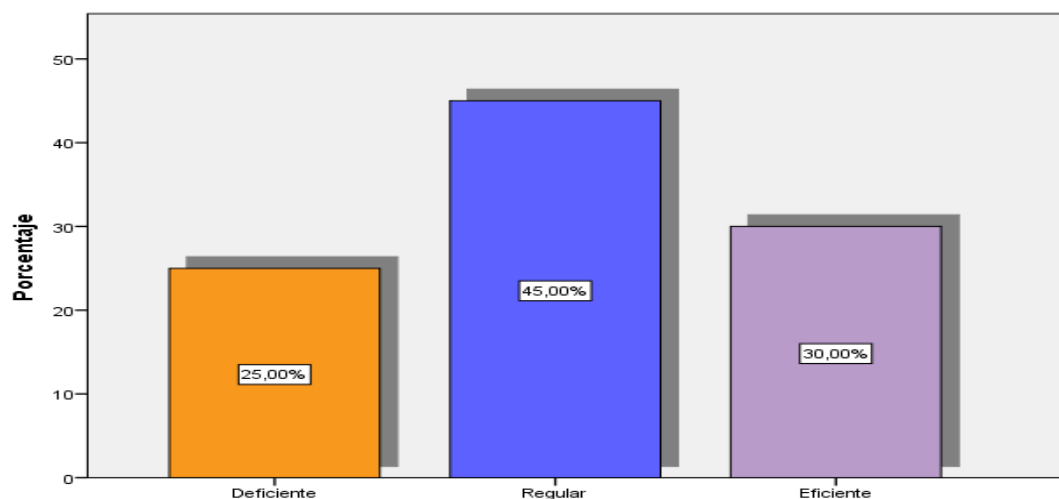
Cuadro descriptivo de la variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	25,0	25,0	25,0
	Regular	27	45,0	45,0	70,0
	Eficiente	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente bases de datos.

Figura 4

Representación gráfica de los resultados de la variable Gestión Administrativa



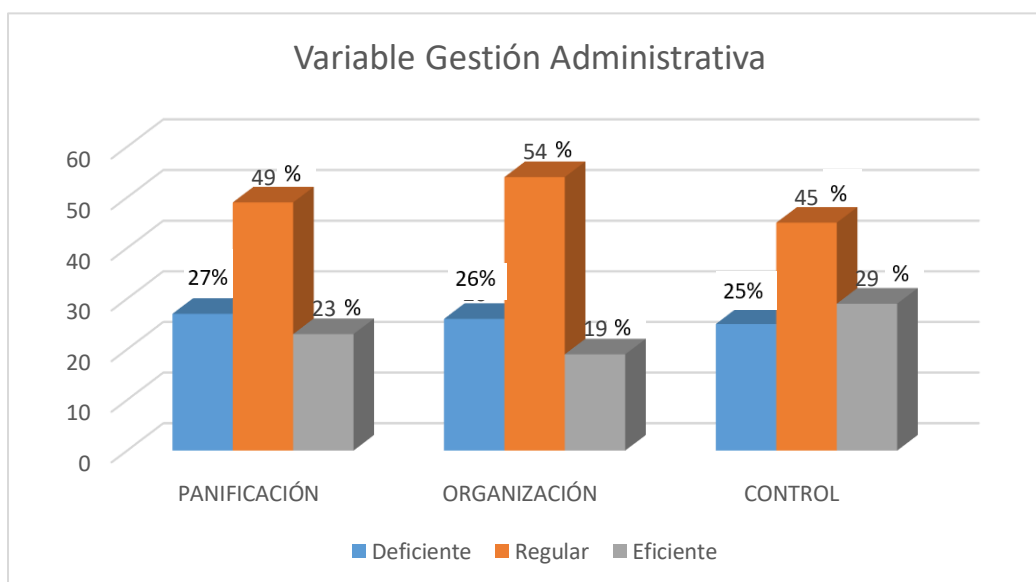
Nota: Fuente base de datos

En la tabla 2 y figura 4 se observa que del 100% de los encuestados, el 45% consideró como regular la gestión administrativa en la empresa de productos naturales IPIFA, mientras que el 25% indicó que era deficiente y el 30%, eficiente.

Tabla 3

Cuadro de frecuencias de las dimensiones de la variable gestión administrativa

Nivel	Planificación		Organización		Control	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	15	27,0	14	26,0	17	25,0
Regular	29	49,0	31	54,0	21	45,0
Eficiente	16	23,0	12	19,0	12	29,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Nota: Fuente bases de datos.**Figura 5***Representación gráfica de los resultados de las dimensiones de la variable gestión administrativa.**Nota:* Fuente bases de datos.

En la tabla 3 y figura 5, el 49% de los encuestados consideraron a la planificación dentro de la empresa de productos naturales, en un nivel regular, seguido del 27% que lo consideró deficiente y 23% como eficiente. Por otro lado, la organización fue considerada por el 54% como regular, para el 26% como deficiente y para el 19% eficiente. Además, los resultados demostraron que respecto a la dimensión control, el 45% de encuestados indicó que era regular, el 25% dijo que era deficiente y el 29% lo consideró eficiente.

Tabla 4

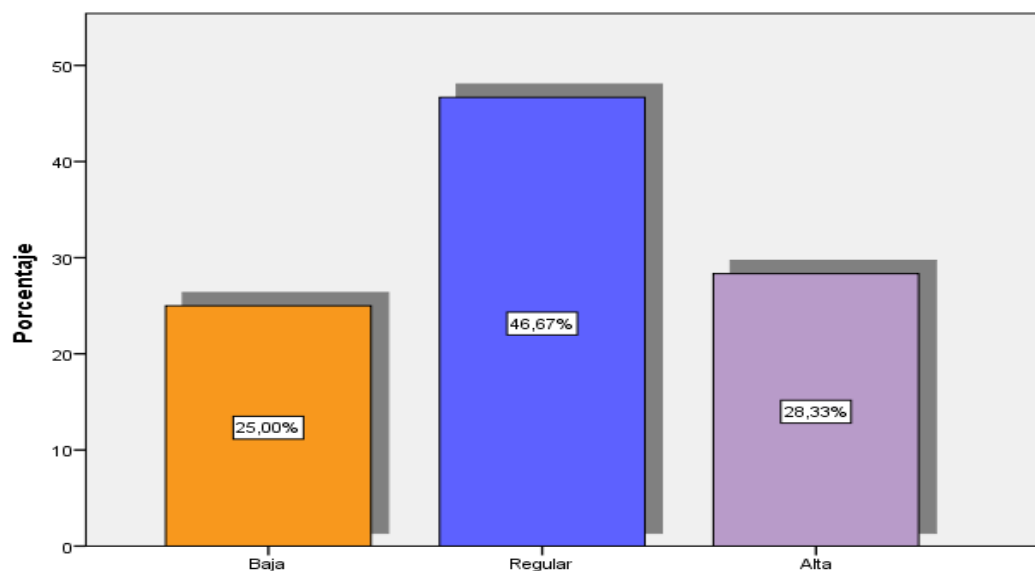
Cuadro descriptivo de la variable motivación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	25,0	25,0	25,0
	Regular	28	46,7	46,7	71,7
	Alta	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente bases de datos.

Figura 6

Representación gráfica de los resultados de la variable Motivación.

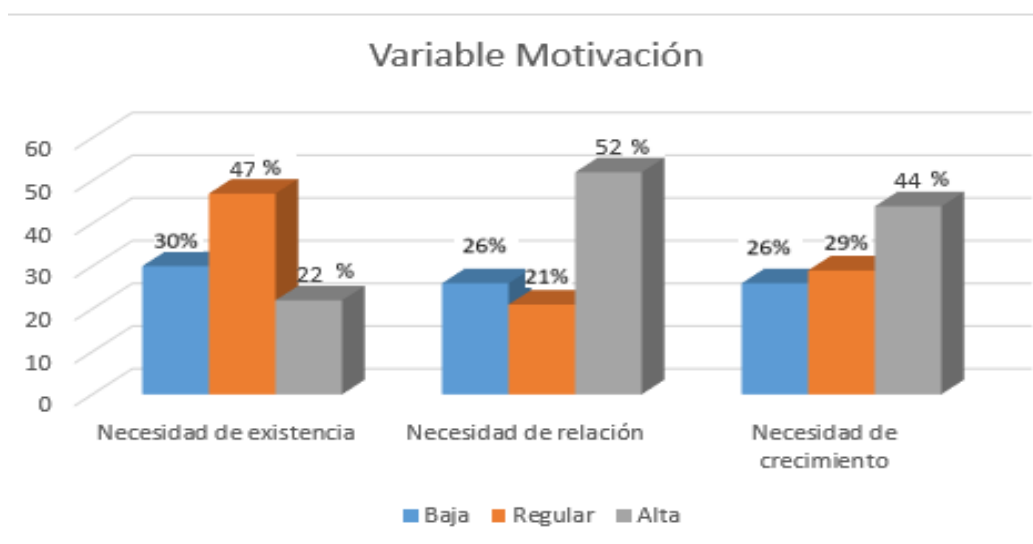


Nota: Fuente bases de datos.

Los resultados de la tabla 4 y figura 6 reflejan que el 47% de empleados encuestados consideró que la motivación en la empresa IPIFA era regular, seguido de un 25% que lo consideró baja y el 28%, alta.

Tabla 5*Cuadro de frecuencias de las dimensiones de la variable motivación*

Nivel	Necesidad de existencia		Necesidad de relación		Necesidad de crecimiento	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Baja	19	30,0	14	26,0	17	26,0
Regular	27	47,0	12	21,0	12	29,0
Alta	14	22,0	31	52,0	21	44,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Nota: Fuente bases de datos.**Figura 7***Representación gráfica de los resultados de las dimensiones de la variable motivación**Nota:* Fuente bases de datos.

En la tabla 5 y figura 7 se evidencia que respecto a la dimensión necesidad de existencia de la variable motivación, el 47% lo considera regular, el 30% baja y el 22% alta. Para la dimensión necesidad de relación, el 52% indicó que era alta, el 26% baja y el 21% regular. Por último, en la dimensión necesidad de crecimiento, el 44% de encuestados indicaron que era alta, seguido de un 29% y 26% que lo consideraron como regular y baja, respectivamente.

Tabla 6

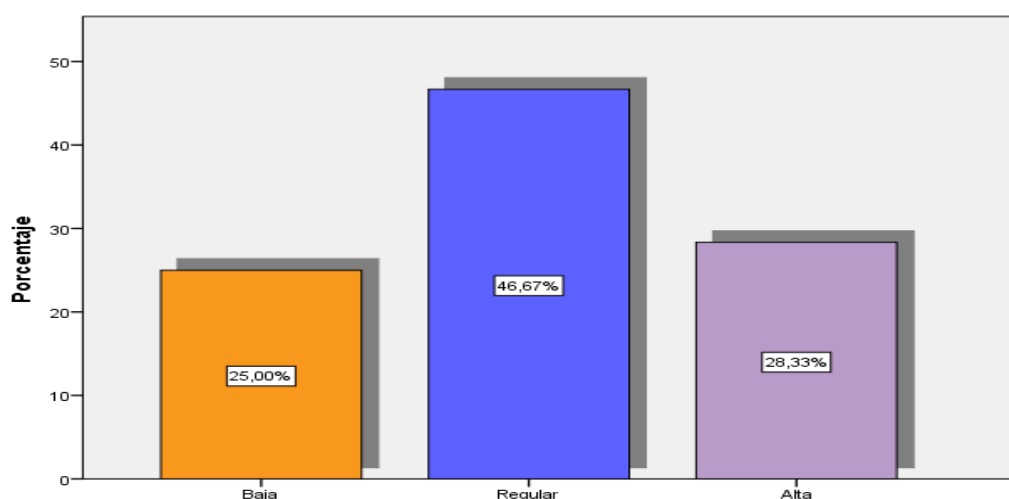
Cuadro descriptivo de la variable producción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	25,0	25,0	25,0
	Regular	28	46,7	46,7	71,7
	Alta	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: Fuente bases de datos.

Figura 8

Representación gráfica de los resultados de la variable Producción.



Nota: Fuente bases de datos.

Como se observa en la tabla 6 y figura 8, del 100% de los encuestados, el 47% indicaron que la producción en la empresa IPIFA era regular; además, el 25% dijo que era baja y el 28%, precisó que era alta.

Tabla 7

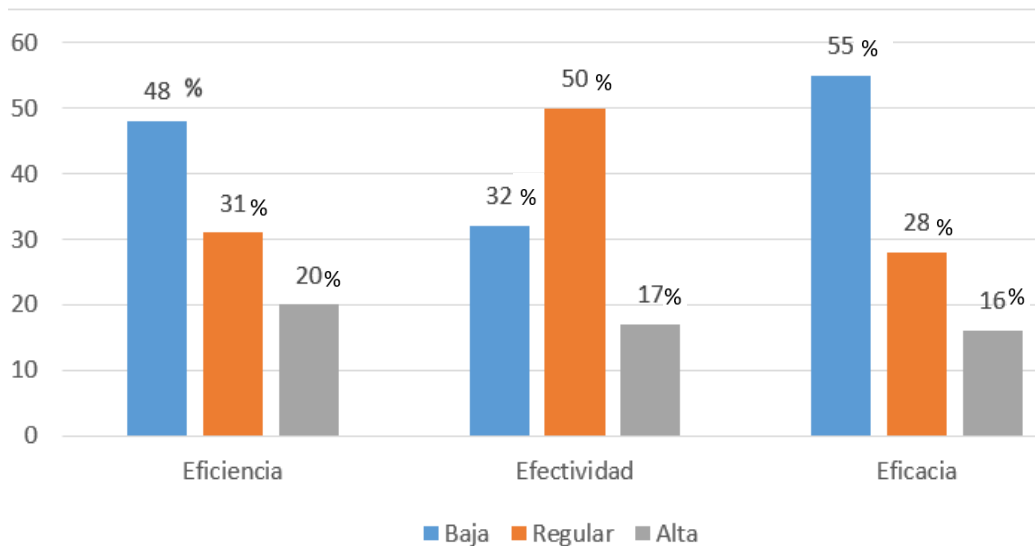
Cuadro de frecuencias de las dimensiones de la variable producción

Nivel	Eficiencia		Efectividad		Eficacia	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Baja	27	48,0	19	32,0	30	55,0
Regular	19	31,0	31	50,0	20	28,0
Alta	14	20,0	10	17,0	10	16,0
Total	60	100,0	60	100,0	60	100,0

Nota: Fuente bases de datos.

Figura 9

Representación gráfica de las dimensiones de la variable Producción.



Nota: Fuente bases de datos.

Como se observa en la tabla 7 y figura 9, en la variable producción, el 48% de encuestados consideraron un nivel bajo de eficiencia, seguido de un 31% que lo considero regular y un 20% indicaron que era alta. Seguido, el 50% consideró que la efectividad de la producción era regular, el 32% y 17% lo consideraron baja y alta, respectivamente. Respecto a la dimensión eficacia, un 55% dijo que era baja, un 28% regular y solo el 16% dijo que era alta.

Prueba de hipótesis General

H₀: La gestión administrativa y la motivación no influyen en la producción de los de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020.

H₁: La gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020.

Para ello, se plantea el siguiente valor de significancia: $\alpha = 0,05$

Si $p < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si $p > \alpha$, se acepta la hipótesis nula

Tabla 8

Resultados de la prueba de hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo interceptación	64,836				Cox y Snell ,502 Nagelkerke ,570 McFadden ,329
Final	23,022	41,814	2	,000	

Nota: Fuente bases de datos.

En la tabla 8, los resultados del modelo de ajuste indican que sí existe influencia de la gestión administrativa y la motivación en la producción. De acuerdo con los valores de Chi-cuadrado=41,814 y $p=,000 < \alpha$ se acepta la hipótesis de investigación. Entonces, se afirma que el modelo explica en un 57% (Nagelkerke=0,570) la variabilidad de la producción. En consecuencia, la hipótesis general se acepta.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: La gestión administrativa y la motivación no influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA

H₁: La gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo interceptación	54,874				Cox y Snell ,420 Nagelkerke ,482 McFadden ,265
Final	22,236	32,638	2	,000	

Nota: Fuente bases de datos.

En la tabla 9, los datos indican la influencia de la gestión administrativa y la motivación en la efectividad del personal. De acuerdo con los valores de Chi-cuadrado= 32,638 y $p=,000 < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se afirma que la efectividad de los trabajadores explica en un 48,2% (Nagelkerke=0,482) la variabilidad de la gestión administrativa y la motivación. En consecuencia, la primera hipótesis específica queda comprobada.

Hipótesis específica 2

H₀: La gestión administrativa y la motivación no influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.

H₁: La gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia del personal de la empresa de Productos Naturales IPIFA.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo interceptación	45,910				Cox y Snell ,136 Nagelkerke ,154 Mcfadden ,068
Final	37,106	8,804	2	,012	

Nota: Fuente bases de datos.

La tabla 10 demuestra que los resultados del modelo de ajuste indican la influencia de la gestión administrativa y de la motivación en la eficiencia del personal, de acuerdo con los valores de Chi-cuadrado=37,106 y $p=,012 < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se afirma que eficiencia de los trabajadores explican en un 15,4% (Nagelkerke=0,154) la variabilidad de la gestión administrativa y la motivación. En consecuencia, la segunda hipótesis específica queda comprobada.

Hipótesis específica 3

H₀: La gestión administrativa y la motivación no influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA

H₁: La gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo interceptación	70,014				Cox y Snell ,536 Nagelkerke ,607 McFadden ,357
Final	23,899	46,116	2	,000	

Nota: Fuente bases de datos.

La tabla 11 demuestra que los resultados del modelo de ajuste indican la influencia de la gestión administrativa y la motivación en la eficacia de los trabajadores, de acuerdo con los valores de Chi-cuadrado=46,116 y $p=,000 < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se afirma que la eficacia del personal explica en un 60,7% (Nagelkerke=0,607) la variabilidad de la gestión administrativa y la motivación. En consecuencia, la tercera hipótesis específica queda comprobada.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020.. Se encontraron los siguientes resultados descriptivos, el 45% de los trabajadores encuestados indicó que la gestión administrativa en la empresa era regular, de igual manera el 46.6% también consideró a la motivación dentro de la empresa era regular y la producción según el 46%, regular. De igual manera, se concluyó mediante la prueba de Pseudo R cuadrado, que la gestión administrativa y la motivación influyen significativamente en la producción de la empresa IPIFA. El valor de Nagelkerke =0570 demostró que las variables gestión administrativa y motivación influyen en un 57% sobre la producción de la empresa IPIFA.

Por ello, existe similitud con el estudio de Haro (2015) quien demostró que la gestión administrativa ejercía influencia en las personas, y por ende, contribuía al compromiso que estos sentían con la institución. Comprobando que el 62% de los encuestados consideraban que el nivel de motivación era bajo. Sus resultados además evidenciaron que, al existir una fuerte incidencia, esto orientaba a que se realicen cambios en el área de talento humano, ya que parte de sus conclusiones fue que el buen manejo de los recursos, en cuanto a su uso y predisposición en cualquiera de las áreas, acarrearía un alto compromiso organizacional y con ello, un buen desempeño.

También hay coincidencia con la tesis de Guanoluisa (2019) quien sostuvo que los factores que se desprenden de la gestión administrativa como es la estructura y las fases del proceso administrativo, inciden de forma negativa en la gestión general si no son los adecuados (valor de Chi cuadrado =19), ya que eso conlleva a que existan confusiones y deficiencias durante el ejercicio de actividades porque no se tienen las reglas claras en torno a las funciones, misión y objetivos corporativos; y también, si no está acompañado de un clima motivacional idóneo para la realidad de la empresa, no se puede esperar grandes logros ni esfuerzos del personal, concluyendo en que la motivación, ya sea de forma intrínseca o extrínseca, además de la evaluación al desempeño y la fuerte

comunicación entre personal y áreas, ayudan en tener un correcto desenvolvimiento de los trabajadores.

Asimismo, se encuentra semejanza con los resultados de la tesis de Veintimilla (2014); quien demostró que la manera en que se gestionaba administrativamente una empresa, influía en el desempeño de los colaboradores, concluyendo en que una mala administración conllevaba a un ejercicio laboral con falta de comunicación entre el personal y las áreas, ausencia del trabajo en equipo y una mala atención a los usuarios.

Sin embargo, la teoría de la administración de Taylor y Fayol (1995) sostuvieron que se necesita de diversas aptitudes gerenciales para poder dirigir una organización con base a los principios básicos en los que se sustenta la administración, siendo uno de ellos la división en el trabajo, el cual precisa como importante a la especialidad como medio para incrementar la productividad, porque es mediante esa especialidad como el trabajo realizado por los trabajadores va a obtener mayor eficiencia. En este sentido, las estrategias de la gestión administrativa responden a las habilidades con las que cuentan los gerentes, tanto para gestionar al personal como a la propia organización, con el fin de aumentar la productividad.

Bajo ese mismo pensamiento, se concuerda con lo presentado por Robbins y Judge (2014); quienes mencionaron que toda administración tenía su punto de apoyo en la motivación y con esto, llegarían a alcanzar altos niveles de productividad, las cuales brindarían mayor competitividad a la organización. Sin embargo, habría que distinguir bien las acciones motivacionales a poner en práctica porque estas deberían estar ancladas según sean las necesidades de los trabajadores.

Asimismo, la teoría de las necesidades de Maslow (1982) sostuvo que las personas necesitan de motivación para poder enfrentarse con mayor fuerza a las situaciones que se les presenten y en las cuales sientan que no pueden responder como quisieran, por ello, que la motivación se fija como un motor de acción para que una persona tenga la mirada firme en el logro sus objetivos, perseverando en lo que realmente importa como parte de sus metas personales y profesionales.

Además, Koontz, Weihrich & Cannice, (2012), indicaron que, para llegar a una máxima de producción en la organización, no solo se precisan de acciones planteados en el manejo de recursos, procesos y operaciones; sino, además, en la gestión del personal involucrado en las tareas, valga decir, en la gestión administrativa total de la organización, tanto en aspectos plenamente operativos como en aspectos actitudinales relacionados a la motivación.

En la hipótesis específica uno, se llegó a un valor de significancia de 0,00; el cual corresponde al valor de chi cuadrado =32,638 que estaría indicando que los datos explican el modelo. De acuerdo al valor del Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, este indica que existe un 48,2% de variabilidad, la que es explicada por el modelo, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de la efectividad de los trabajadores frente a la gestión administrativa y la motivación en la empresa de productos naturales IPIFA.

Frente a estos resultados, se encontró similitud con la tesis de Sayago (2019) quien dio a conocer que la gestión administrativa guardaba estrecha relación con la motivación en los trabajadores, y es que es en la gestión donde se planifican acciones que ayuden a generar mayor productividad, partiendo de aspectos motivacionales como elemento de competitividad, concluyendo no solo en el vínculo que hay entre ambos factores, sino que también, manifestó la necesidad de que el personal sea considerado como recurso principal y valioso que aporta ventaja competitiva a la empresa.

Asimismo, se relaciona con los resultados de Bermúdez (2016) quien sostuvo que la efectividad de las personas en cuanto a los resultados que éstos demuestran en su campo laboral, es heterogénea debido a los niveles de motivación que tienen, ya que no todos los trabajadores se encuentran en la misma línea motivacional, y, por el contrario, esta varía de acuerdo a los años que viene trabajando en la empresa y el nivel educativo que han obtenido. Es por ello que, un uso inadecuado de estrategias motivacionales puede traer consigo un bajo desempeño; y con ello, una baja productividad.

De igual manera, existe concordancia con los hallazgos de García y Vera (2016) en el cual se demuestra que el análisis de la gestión administrativa sobre

la productividad ayuda a disminuir la incertidumbre que gira en torno a las exigencias del mercado, puesto que permite; conocer los tiempos y recursos que se invierte por cada producto y servicio elaborado, evaluar los niveles de eficiencia o deficiencia en el manejo de los recursos, evaluar la efectividad de los procesos estandarizados, conocer las áreas más problemáticas dentro de la organización, identificar las debilidades y fortalezas de los trabajadores y con ello, establecer mejores estrategias de programación de puestos y especialización en las tareas, además de permitir establecer mejores canales de comunicación y de acciones que se enfoquen en la motivación y producción de los trabajadores.

De manera similar, se concuerda con el estudio de Burga y Wiese (2018) quienes describieron los motivos que causan un desempeño eficaz en los trabajadores, siendo estos el reconocimiento del buen desempeño por parte de la alta gerencia, el buen clima laboral que se genera por medio de las interacciones humanas, las oportunidades de ascenso y línea profesional dentro de la empresa y la comunicación asertiva entre trabajadores y entre las áreas.

Asimismo, hay similitud con la investigación de Velásquez (2015); quien reafirmó que la motivación es esencial porque encamina las acciones del personal por las vías de la responsabilidad y el compromiso, aduciendo en que muchas veces estos son aspectos que se dejan de lado por parte de la gerencia, quienes algunas veces consideran como más importante a los recursos y procesos, pero soslayan quienes son los que hacen efectivo esos procesos y quienes hacen uso de los recursos. Con esto se cae en equivocación al pensar que la operatividad de la empresa no tiene que ver con el personal en sí.

Igualmente, esto se sostiene en la teoría de la expectativa de Vrom (1964) donde se expone que los individuos adquieren impulso para realizar alguna actividad que les genere beneficio personal y cumpla con sus expectativas o necesidades, siempre y cuando estén motivados a realizarlos, y mientras más motivados estén; mayor será la efectividad de sus acciones.

En la hipótesis específica dos, se obtuvo un valor de significancia de 0,012 que responde al valor estadístico Chi cuadrado =37,106 el cual estaría indicando que los datos explican el modelo. En cuanto al Pseudo R cuadrado el R^2 de

Nagelkerke indica que existe un 15,4% de variabilidad la que es explicada por el modelo, lo que estaría presentando en la dependencia porcentual de la eficiencia de los trabajadores frente a la gestión administrativa y la motivación en la empresa de productos naturales IPIFA.

Respecto a este resultado, se encontró similitud con Callohuanca (2019); quien sostuvo que la gestión administrativa incidía en el posicionamiento del mercado de una empresa, permitiendo tener una visión más estratégica de los riesgos organizacionales a los que podría enfrentarse en el futuro, además de ayudar a aprovechar las oportunidades que existen en el presente de una manera más asertiva, gerencial y correcta, teniendo como eje la eficiencia de un personal motivado, satisfecho, comprometido y centrado en lograr los objetivos planteados por toda la organización. Mencionando también, que el posicionamiento del mercado es un aspecto ligado al tipo y tamaño de la producción; asimismo, aseguró que la presencia de una empresa en el mercado se gana mediante una producción constante y de calidad, lo cual no podría lograrse sin el acompañamiento humano que responde a las exigencias organizacionales.

Del mismo modo, se muestra similitud con el estudio de Sabir (2017) quien afirmó que el éxito de la empresa se verá afectado como consecuencia de los empleados que trabajan por debajo de su nivel de capacidad. La imaginación y la creatividad de los empleados pueden alimentar las innovaciones realizadas por un nuevo negocio: además, de que una empresa con un entorno que evita la desmotivación, o incluye la compensación económica y reconocimiento de un programa de motivación formalizado, retendrá buenos trabajadores; así también, que una organización puede alcanzar su máximo potencial solo haciendo uso de todos los recursos financieros, físicos y humanos que tiene, siendo esos recursos las principales herramientas motivadoras usadas por la gerencia como parte de su gestión administrativa.

También existe coincidencia con el trabajo de Sum (2015); quien confirmó que al aplicar la estimulación en las personas, se incrementa su rendimiento y visión hacia el cumplimiento de una meta especial ya sea personal o corporativa, y que la motivación sirve como instrumento prioritario en la productividad de los

obreros, siendo la gestión a cargo, la responsable de visualizar riesgos o incertidumbres en torno al ambiente de trabajo; y a su vez, siendo también responsable de integrar planes de liderazgo y de motivación que integren a los colaboradores como parte de una política administrativa que pone énfasis al talento humano, determinando además que el personal administrativo se ve motivado cuando reciben algún estímulo o incentivo por parte de sus jefes y de la empresa.

De igual manera, con el estudio de Bonilla y Díaz (2015) también se coincide en que los objetivos y metas propuestas como parte de la cultura organizacional dentro de la planificación, no se alcanzan si existe un estímulo bajo por parte de la alta gerencia hacia los trabajadores, y por ende, tampoco se llega a un nivel óptimo de productividad, ya que está inmerso la insatisfacción y el descontento de los trabajadores quienes, muchas veces, esperan más oportunidades ganados por ellos mismos y reconocidos por la organización; que incentivos sin significado para ellos. De este mismo, se destaca la valía que se otorga a los incentivos pensados y creados con base firme y buen sustento, que no caen en una idea vacía de dar premios por el solo hecho de darlos y ver qué pasa; sino que, se piensa en cómo esto repercute en el desempeño del personal.

Asimismo, la teoría de ERG de Alderfer (1969) también sostuvo que parte de la motivación de las personas responden a un sentido de existencia, relación y crecimiento, ya que son factores que inciden en la diplomacia como parte del desarrollo personal y profesional, además de fundamentar que los individuos asumen un proceso de frustración cuando no logran satisfacer alguna necesidad de crecimiento, creando un efecto de regresión en la persona, la cual no avanza y se estanca en un nivel inferior de sus necesidades. Con ello, que muchos trabajadores no logran alcanzar un nivel óptimo de productividad porque no sienten que sus necesidades o deseos dentro de la organización se estén satisfaciendo o realizando.

De igual manera, Chiavenato (1999) indicó que las personas son el elemento más importante y básico de toda organización, porque mediante su interacción se construye la organización. Es por ello, que afirma que el éxito o fracaso de una empresa está determinada en cómo sus miembros se relacionan

entre ellos, dándose así una influencia recíproca la cual puede ser individual, entre organización e individuo o entre organizaciones. Esto refuerza la idea de que las organizaciones solo existen cuando un grupo de personas están dispuestas a lograr un objetivo en común, asumiendo también una posición que se adapte a los cambios y ajustes del mercado.

En el objetivo específico tres, se arribó a un valor de significancia de 0,00; que corresponde al valor Chi cuadrado =46.116 estaría indicando que los datos explican el modelo. Existe al menos un valor que no es cero; es decir que hay algún dato que explique la propuesta, de acuerdo al Pseudo R cuadrado, el R² de Nagelkerke incide que existe un 60,7% de variabilidad, la que es explicada por el modelo, lo que estaría presentando es la dependencia porcentual de la eficacia de los trabajadores frente a la gestión administrativa y la motivación de la empresa de productos naturales IPIFA.

Se encontró coincidencia con el estudio de Rubina (2017) quien sostuvo que existía un vínculo bastante significativo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, y con base a ello, evidenció la necesidad de establecer una gestión orientada a la disposición de recursos financieros y materiales que estuviesen al alcance de los trabajadores para su quehacer laboral, y con ello, se puedan sentir más satisfechos y comprometidos con alcanzar los objetivos organizacionales.

Además, los resultados encontrados corroboran lo presentado por Palomino (2017), quien coincide en afirmar que la gestión administrativa, dentro de sus procesos correspondientes a la planificación, organización, dirección y control, influye en la motivación laboral; además, afirmó que una gestión administrativa que carece de organización y de una dirección ineficiente, no pueden crear planes estratégicos ni operativos que se adecúen a la realidad situacional de la empresa y por tanto, se puede afectar la productividad del personal. Por lo que considera como necesario, que la gestión administrativa no solo tenga presencia dentro de una organización, sino también, que ésta sea formal y adecuada a la operatividad de la misma, ya que mientras más compleja

sea una organización, mayor será el nivel de gestión y con ello, mayores serán los alcances y competencias que se ejecuten.

Por su lado, Stoner y Gilbert (2009), también sostuvieron que un elemento importante en la gestión administrativa y el cual tenía gran impacto en la producción era el capital humano, debiendo pasar por un proceso de selección en donde se consideraran las habilidades y destrezas de cada trabajador y con ello, ubicarlo en el área más idónea. Luego de ello, promover actividades de integración y motivación que hagan sobresalir y revalorar destrezas no evidenciadas en un principio, pero que fueron formándose de acuerdo a las actividades realizadas e interrelaciones personales entre colaboradores.

También se encontró congruencia con Erazo y Durán (2016); quienes encontraron que la gestión administrativa más allá de establecer las acciones operativas y gerenciales que conducen a la organización al logro de sus objetivos a corto, mediano o largo plazo, también sirve como herramienta de análisis de decisiones en relación a los recursos humanos, financieros y materiales, además de permitir conocer los resultados por tramos de periodos establecidos y realizar proyecciones de la misma, teniendo como base indicadores que midan la eficiencia, la eficacia, la efectividad y la calidad, los cuales ayudan a garantizar la producción y productividad de cualquier organización.

De igual forma, se encuentra similitud con lo argumentado por Thomas (1945) en su teoría modelo de los factores donde explica que la productividad de las organizaciones se ve afectada por factores internos y externos, los cuales van desde decisiones de gestión propias de la gerencia, hasta la situación macro en economía o política, respectivamente. Esto produce alteraciones y crea un mercado volátil en la que las organizaciones deben asumir un rol innovador para mantener o consolidar su presencia en el mercado. Asimismo, la productividad vista desde cualquier perspectiva, conlleva a priorizar los recursos que se utilizan en cada operación y con ello, a generar una correcta evaluación del desempeño del personal, ya que son los que ponen el conocimiento y la preparación técnica para realizar las tareas encomendadas (Chase, Jacobs & Aquilano, 2009).

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** La gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores (Chi-cuadrado=41,814 y $p=,000$) de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020, con lo que se afirma que el modelo (R^2 de Nagelkerke = 57%) explica la variabilidad de la producción.
- Segunda:** La gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores (Chi-cuadrado= 32,638 y $p=,000$) de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020, con lo que se afirma que el modelo (R^2 de Nagelkerke = 48,2%) explica la variabilidad de la efectividad del personal.
- Tercera:** La gestión administrativa y la motivación influyen en la de los trabajadores (Chi-cuadrado=37,106 y $p=,012 < \alpha$) de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020, con lo que se afirma que el modelo (R^2 de Nagelkerke = 15,4%) explica la variabilidad de la eficiencia del personal.
- Cuarta:** La gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los trabajadores (Chi-cuadrado=46,116 y $p=,000 < \alpha$) de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020, con lo que se afirma que el modelo (R^2 de Nagelkerke = 60,7%) explica la variabilidad de la eficacia del personal.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda que la empresa IPIFA reestructure el área directiva con el fin de establecer lineamientos que guíen el desarrollo de la empresa de manera formal, con el fin de que se vayan introduciendo políticas administrativas reales y capaces de mejorar el rendimiento de los trabajadores y con ello, la producción de la empresa.
- Segunda:** Se sugiere que los encargados del área administrativa de la empresa IPIFA evalúen si los objetivos planteados son realizables dentro de los tiempos estimados; y con ello elaborar una guía de observación para conocer si las capacidades y habilidades del personal van acorde al cumplimiento de las actividades realizadas y si las decisiones administrativas hasta el momento, han tenido impacto en la efectividad del personal.
- Tercera:** Se sugiere que el gerente general de la empresa IPIFA apueste por la formalidad de documentos e inventarios que registren la adquisición y distribución de recursos, de igual forma, realizar un estimado en realización y tiempo de los procesos, para conocer si tanto los recursos como los procesos implementados responden a los objetivos planteados y así contar con indicadores de eficiencia por parte del personal.
- Cuarta:** Se recomienda que el gerente general de la empresa IPIFA implemente estrategias de motivación como son las reuniones de sugerencia por parte de los trabajadores hacia la empresa, brindar oportunidades de ascenso, reconocer el esfuerzo de los trabajadores y valoración salarial acorde a las competencias y logro de resultados. De manera tal, que se tenga a un personal motivado y comprometido con los objetivos organizacionales.

VIII. PROPUESTA

1. Datos de identificación

Título de la propuesta: Programa de acompañamiento laboral integral para los trabajadores de la empresa de productos naturales IPIFA.

Nombre del ámbito de acción: Instalaciones de la empresa IPIFA.

Región: Lima Provincia: Lima Localidad: Lima

2. Presentación

El programa de acompañamiento laboral integral para los trabajadores de la empresa IPIFA, es una iniciativa que busca fortalecer el desempeño de los trabajadores.

El Programa consolida acciones integrales en cuanto aspectos motivacionales impartidos dentro de la empresa, y aspectos relacionados a los procesos que se sigue para la realización de las actividades.

3. Objetivos:

A nivel personal:

Potenciar la motivación en los trabajadores

Fortalecer el desempeño laboral

A nivel organizacional:

Mejorar la relación trabajador – empresa

Fortalecer el clima laboral

Conseguir mejores niveles de producción a mediano y largo plazo.

4. Cronograma de actividades:

N°	Actividades	Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5
1	Apertura del programa e inicio de una charla sobre trabajo en equipo y comunicación					
2	Desarrollo de una actividad de integración entre todos los trabajadores					
3	Entrega y explicación de un flujograma de procesos sobre las tareas que realizan en la empresa					
4	Desarrollo de una reunión interdisciplinaria para conocer las dudas y sugerencias de los trabajadores					
5	Conferencia sobre las relaciones laborales y las habilidades individuales.					

5. Evaluación del programa

Se aplicarán cuestionarios de satisfacción a los trabajadores para conocer su percepción sobre las actividades realizadas.

REFERENCIAS

- Argibay, J. C. (2006). *Técnicas psicométricas: cuestiones de validez y confiabilidad*. Subjetividad y procesos cognitivos.
- 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].
- 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].
- Bermúdez, R. (2016). *La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas*. *Quipukamayoc*, 25(47), 37-44.
<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Callohuanca, J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la Institución Educativa Grupo la Paz*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal]
- 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].
- 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.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*. 5° ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8° ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*- 9na. Edición. 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].
- Erazo, E., y Durán, C. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A.* [tesis de pregrado, Universidad Técnica de Machala]
- Fayol, H. (1925). *Teoría General de la Administración Científica*.
- Gutiérrez, H. & de la Vara, R. (2009). *Control estadístico de calidad y seis sigma*. 2° ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- García, G., y Vera, M. (2016). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L Funeraria "Mello", de la ciudad de Tarapoto, durante el primer semestre del 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]
<http://unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2847/ADMINISTRACION%20%20Gino%20Ra%C3%BAI%20Garc%C3%ADa%20Lo>
- Guianoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>


- Haro, R. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la policía Nacional del Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad San Francisco de Quito] <http://usfq.edu.ec/handle/23000/4778>
- Hernández, R., Fernández, 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.
- Herzberg, F. Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley.
- 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.
- Legault, L. (2016). Intrinsic and extrinsic motivation. Clarkson University. https://www.net/publication/311692691_Intrinsic_and_Extrinsic_Motivation
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Chile: Universidad de Concepción. <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revistauniversidad-eafit/article/view/849> el 05 de enero de 2017.
- Maslow, A. H. (1982). *La Personalidad Creadora*. Barcelona: Kairós.
- Murayama, K. (junio del 2018). *The Science of motivation: Multidisciplinary approaches advance research on the nature and effects of motivation*. <https://www.apa.org/science/about/psa/2018/06/motivation>
- 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].

- OCDE. (2015). El futuro de la productividad. <http://www.oecd.org/economy/El-futuro-de-la-productividad.pdf>
- 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]. .
- Reques, P. (15 de diciembre de 2010). La importancia del capital intelectual. El país. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2010/12/15/economia/1292529349_850215.html
- 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].
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, M. (2014). *Administración*. 12va. Edición. Pearson, México 2014.
- Rubina, M. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Puerto Maldonado de la empresa Rainforest Expedition SAC, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco] <http://uandina.edu.pe/handle/UAC/1653>
- Sayago, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis de Ica, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <http://une.edu.pe/handle/UNE/3311>
- Sabir, A. (2017). Motivation: Outstanding way to promote productivity in employees. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(3) 34-40. https://www.net/publication/321652296_Motivation_Outstanding_Way_to_Promote_Productivity_in_Employees/link/

- 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].
- Stonner, J. (1996). *Administración*. 6ta ed. México: Pearson Education.
- Stoner, F. & Gilbert (2009) *Administración*. Librería Nuevo Mundo. México. Universitaria.blogstot.com.
- 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].
- Veintimilla, E. (2014). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A del Canto Pasaje*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Machala] <http://utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Carnegie Institute of Technologies, John Wiley & Sons Inc., Nueva York.

ANEXOS

Anexo 1: Print de turnitin



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Administración

AUTORA:
Mgtr. Ventura de Esquén, Albertina Marina (ORCID: 0000-0003-1665-4896)

ASESORA:
Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: 0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias funcionales

Lima – Perú

2020

Resumen de coincidencias X

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	8 % >
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 % >
3	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
4	www.clubensayos.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
5	docplayer.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
6	1library.co <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
7	ddd.uab.cat <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
8	thebfr.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
9	repositorio.uladecb.ad... <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
10	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 % >
11	enciclopediaalpals.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

Activar Windows
Ve a Configuración de Windows para activar Windows.

Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN Escala de Likert	Rango
Gestión Administrativa	La Gestión Administrativa se define como se define como el conjunto de procesos encaminados a planear, organizar y controlar de manera eficiente los componentes que mantienen en giro a una organización (Amador, 2003)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 36 ítems para recolectar la información que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó la escala de Likert	Planificar Organizar Control	4. Plan 5. 6. 7. 8. 9. Programa 10. Objetivos 4. Organigrama 5. Autoridad 6. Metas 4. Seguimiento 5. Monitoreo 6. Fiscalización	1, 2 3,4 5,6 7, 8 9, 10 11, 12 13,14 15	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	10-30 ningún resultado 31-60 regular resultado 61-100 óptimo resultado
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" (Robibins y Jugde, 2014, p202)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 36 ítems para recolectar la información que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó la escala de Likert	Necesidad de existencia Necesidad de Relación Necesidad de crecimiento	4. Vivienda 5. Alimentación 6. Salud 4. Aceptación 5. Status 6. Autoconfianza 4. Estimación 5. Satisfacción 6. Seguridad	16,17,18 19,20,21 22 23 24 25 26 27	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	10-30 Ninguna motivación 31-60 Regular motivación 61-100 Buena motivación
Producción	Se define que "la producción en la empresa es la parte de la división del trabajo, conducida por las capacidades adquiridas o naturales de las personas" (Henry Fayol, 1925, p.27)	En la presente investigación se elaboró un cuestionario con 36 ítems para recolectar la información que se evaluó a través de las respuestas de 5 reactivos, para ello se empleó la escala de Likert	Eficiencia Efectividad Eficacia	4. Productividad 5. Programación 6. Óptimo 4. Validez 5. Realidad 6. Alcance 4. Precisión 5. Operatividad 6. Capacidad	28 29 30 31 32 33 34 35 36	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	10 30 Baja producción 31 -60 Regular producción 61 -100 Alta producción

--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: “Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1.¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?</p> <p>2.¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?</p> <p>3.¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.</p> <p>2. Determinar si la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.</p> <p>3. Determinar si la gestión administrativa y la motivación</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La Gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020.</p> <p>Hipótesis Especificas:</p> <p>H₁. La gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.</p> <p>H₂. La gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.</p> <p>H₃. La gestión administrativa y la motivación influyen</p>	Variable 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel o Rango
			<p>Planificar</p> <p>Organizar</p> <p>Control</p>	<p>1. Plan 2. Programa 3. Objetivos</p> <p>1. Organigrama 2. Autoridad 3. Metas</p> <p>1. Seguimiento 2. Monitoreo 3. Fiscalización</p>	<p>1, 2 3,4 5,6</p> <p>7, 8 9, 10 11, 12</p> <p>13,14 15</p>	<p>1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p>	<p>10-30 ningún resultado 31-60 regular resultado 61-100 óptimo resultado</p>
Variable 2: Motivación							
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	Niveles			
<p>Necesidad de existencia</p> <p>Necesidad de relación</p> <p>Necesidad de crecimiento</p>	<p>1. Vivienda 2. Alimentación 3. Salud</p> <p>1. Aceptación 2. Status 3. Autoconfianza</p> <p>1. Estimación 2. Satisfacción 3. Seguridad</p>	<p>16,17,18 19,20,21</p> <p>22 23 24</p> <p>25 26 27</p>	<p>1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p>	<p>10-30 Ninguna motivación 31-60 Regular motivación 61-100</p>			

trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?	influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.	en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA.	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Buena motivación</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Variable 3: Producción</td> </tr> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y Rango</th> </tr> <tr> <td rowspan="3">Eficiencia</td> <td>1. Productividad</td> <td>28</td> <td rowspan="6">1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</td> <td rowspan="3">10 30 Baja producción</td> </tr> <tr> <td>2. Programación</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>3. Óptimo</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Efectividad</td> <td>1. Validez</td> <td>31</td> <td rowspan="6">1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</td> <td rowspan="3">31 -60 Regular producción</td> </tr> <tr> <td>2. Realidad</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>3. Alcance</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Eficacia</td> <td>1. Precisión</td> <td>34</td> <td rowspan="6">1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</td> <td rowspan="3">61 -100 Alta producción</td> </tr> <tr> <td>2. Operatividad</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>3. Capacidad</td> <td>36</td> </tr> </table>					Buena motivación	Variable 3: Producción					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango	Eficiencia	1. Productividad	28	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	10 30 Baja producción	2. Programación	29	3. Óptimo	30	Efectividad	1. Validez	31	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	31 -60 Regular producción	2. Realidad	32	3. Alcance	33	Eficacia	1. Precisión	34	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	61 -100 Alta producción	2. Operatividad	35	3. Capacidad	36
				Buena motivación																																									
Variable 3: Producción																																													
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango																																									
Eficiencia	1. Productividad	28	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	10 30 Baja producción																																									
	2. Programación	29																																											
	3. Óptimo	30																																											
Efectividad	1. Validez	31		1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	31 -60 Regular producción																																								
	2. Realidad	32																																											
	3. Alcance	33																																											
Eficacia	1. Precisión	34	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre		61 -100 Alta producción																																								
	2. Operatividad	35																																											
	3. Capacidad	36																																											
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL																																									
TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional – Causal DISEÑO No experimental	POBLACIÓN La población está conformada por 60 trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA. TIPO DE MUESTRA Población censal	Variable 1: Gestión Administrativa Autor: Amador Año: 2003 Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autor: Koontz, Weihrich, & Cannice Año: 2012		DESCRIPTIVA: Se utilizará la estadística descriptiva para realizar las tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. INFERENCIAL: Para el análisis estadístico, se formulará un análisis de correlaciones mediante el Coeficiente de Spearman aplicando el SPSS versión 25.																																									

<p>ENFOQUE Cuantitativo Con variables dependiente e independiente de tipo ordinal</p>	<p>TAMAÑO MUESTRA 60 trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA</p>	<p>Ámbito de aplicación: Empresa de Productos Naturales IPIFA Forma de Administración: Individual y/o colectivo</p> <p>Variable 2: Motivación Autor: Robbins y Judge Año: 2014</p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autor: Fernando Toro Álvarez Año: 1992 Ámbito de aplicación: Empresa de Productos Naturales IPIFA Forma de Administración: Individual y/o colectivo</p> <p>Variable 3: Producción Autor: Fayol Año: 1925</p> <p>Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Autor: Reynaldo Alarcón Año: 2015</p>	<p>DE PRUEBA: Alfa de Cronbach</p>
--	--	--	--

		Ámbito de aplicación: Empresa de Productos Naturales IPIFA Forma de Administración: Individual y/o colectivo	
--	--	--	--

Anexo 4: Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima SJL, 30 de Octubre del 2020

Carta P. 660 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR

SUYBATE RUIZ ABRAHAM ROSARIO

Presidente del Instituto Peruano de Investigación

Fitoterápica Andina -IPIFA

Asunto: Carta de Presentación de la estudiante **ALBERTINA MARINA VENTURA DE ESQUÉN**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VENTURA DE ESQUEN ALBERTINA MARINA** identificado(a) con DNI N.º 10451044 y código de matrícula N.º 6700152552; estudiante del Programa de **DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendíola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4242 Anx.: 2650.

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

Tesis: “Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020”

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.

ÍEMS		ESCALA DE LIKERT				
		Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión administrativa						
Dimensión: Planificar						
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.					
4	El Plan Estratégico de la empresa incluye todos los objetivos y metas propuestos.					
5	Los programas administrativos sirven para una mayor motivación del personal.					
6	Los objetivos se encuentran interrelacionados con los lineamientos de la organización.					
Dimensión: Organizar						
7	El organigrama de la empresa reúne a todas las áreas de la organización.					
8	El Principio de Autoridad se encuentra establecido en los manuales de la empresa.					
9	La administración ha establecido las metas a conseguir dentro de su plan estratégico.					
10	Las diversas áreas de la empresa se ven reflejados en su organigrama.					
11	La administración ha establecido el principio de autoridad dentro de la empresa.					

12	Se realiza una supervisión de las metas de los planes de la institución.					
Dimensión: Control						
13	La gerencia realiza el Seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas del plan operativo.					
14	El Monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado por la administración.					
15	La Fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.					
Variable 2: Motivación						
Dimensión: Necesidad de Existencia						
16	Los trabajadores de la empresa cuentan con asesoramiento para la obtención de créditos para vivienda.					
17	La gerencia fomenta capacitaciones a su personal para una adecuada alimentación.					
18	La administración vela por programas de salud para la prevención del personal.					
19	La gerencia interrelaciona con los bancos para que su personal acceda a una vivienda digna.					
20	La administración apoya con una alimentación saludable a su personal.					
21	La administración se preocupa por la salud de sus colaboradores.					
Dimensión: Necesidades de Relación						
22	La empresa promueve la aceptación de las relaciones humanas en todas las áreas de la organización.					
23	El Principio de Autoridad se encuentra determinado de acuerdo al status de los trabajadores.					
24	La administración ha establecido charlas para conseguir la autoconfianza de sus colaboradores.					
Dimensión: Necesidad de crecimiento						
25	La gerencia realiza reuniones de confraternidad para elevar la estimación del personal.					
26	Los trabajadores sienten satisfacción por el desempeño de su trabajo.					
27	La administración de la empresa brinda seguridad a todo su personal.					
Variable 3: Producción						

	Dimensión: Eficiencia					
28	La empresa cuenta con un Plan Técnico-Operativo para el desarrollo de la productividad.					
29	La gerencia realiza una programación sobre los turnos de trabajo del personal.					
30	La administración ha establecido un nivel óptimo para el adecuado funcionamiento de la empresa.					
	Dimensión: Efectividad					
31	El organigrama de la empresa presenta una validez normativa aprobada.					
32	2. La realidad de las funciones se encuentra establecido en los manuales de la empresa.					
33	La administración ha establecido el alcance de las metas a conseguir dentro de su plan estratégico.					
	Dimensión: Eficacia					
34	La gerencia realiza con precisión el seguimiento al cumplimiento de los objetivos del plan operativo.					
35	El monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado con operatividad por la administración.					
36	La capacidad de fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.					

Anexo 6: Validación de los instrumentos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 1: Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificar							
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.	✓		✓		✓		
4	El Plan Estratégico de la empresa incluye todos los objetivos y metas propuestos.	✓		✓		✓		
5	Los programas administrativos sirven para una mayor motivación del personal.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos se encuentran interrelacionados con los lineamientos de la organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organizar	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Organigrama de la empresa reúne a todas las áreas de la organización.	✓		✓		✓		
8	El Principio de Autoridad se encuentra establecido en los manuales de la empresa.	✓		✓		✓		
9	La administración ha establecido las Metas a conseguir dentro de su plan estratégico.	✓		✓		✓		
10	Las diversas áreas de la empresa se ven reflejados en su organigrama.	✓		✓		✓		
11	La administración ha establecido el principio de autoridad dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
12	Se realiza una supervisión de las metas de los planes de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La gerencia realiza el Seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas del plan operativo.	✓		✓		✓		
14	El Monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado por la administración.	✓		✓		✓		
15	La Fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Luzmila Lourdes Garro Aburto* **DNI:** 09469026

Especialidad del validador: *Dra. En Psicología educacional y tutorial*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Setiembre del 2020



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 2: Motivación

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Necesidades de Existencia							
16	Los trabajadores de la empresa cuentan con asesoramiento para la obtención de créditos para vivienda.	✓		✓		✓		
17	La gerencia fomenta capacitaciones a su personal para una adecuada alimentación.	✓		✓		✓		
18	La administración vela por programas de salud para la prevención del personal.	✓		✓		✓		
19	La gerencia interrelaciona con los bancos para que su personal acceda a una vivienda digna	✓		✓		✓		
20	La administración apoya con una alimentación saludable a su personal	✓		✓		✓		
21	La administración se preocupa por la salud de sus colaboradores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Necesidades de Relación	Si	No	Si	No	Si	No	
22	La empresa promueve la aceptación de las relaciones humanas en todas las áreas de la organización.	✓		✓		✓		
23	El Principio de Autoridad se encuentra determinado de acuerdo al status de los trabajadores.	✓		✓		✓		
24	La administración ha establecido charlas para conseguir la autoconfianza de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Necesidades de Crecimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
25	La gerencia realiza reuniones de confraternidad para elevar la estimación del personal.	✓		✓		✓		
26	Los trabajadores sienten satisfacción por el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
27	La administración de la empresa brinda seguridad a todo su personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. *Dra/ Mg: Luzmila Lourdes Garro Aburto* **DNI:** *09469026*

Especialidad del validador: *Dra: En Psicología educacional y tutorial*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Setiembre del 2020



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 3: Producción

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Eficiencia								
28	La empresa cuenta con un Plan Técnico-Operativo para el desarrollo de la productividad.	✓		✓		✓		
29	La gerencia realiza una programación sobre los turnos de trabajo del personal.	✓		✓		✓		
30	La administración ha establecido un nivel óptimo para el adecuado funcionamiento de la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Efectividad								
31	El organigrama de la empresa presenta una validez normativa aprobada.	✓		✓		✓		
32	La realidad de las funciones se encuentra establecido en los manuales de la empresa.	✓		✓		✓		
33	La administración ha establecido el alcance de las metas a conseguir dentro de su plan estratégico.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Eficacia								
34	La gerencia realiza con precisión el seguimiento al cumplimiento de los objetivos del plan operativo.	✓		✓		✓		
35	El monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado con operatividad por la administración.	✓		✓		✓		
36	La capacidad de fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr/ Mg: Luzmila Lourdes Garro-Aburto*

DNI: *09469026*

Especialidad del validador: *Dra: En Psicología educacional y tutorial*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de Setiembre del 2020



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 1: Gestión Administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificar							
1	La empresa cuenta con un Plan operativo aprobado por el Directorio.	X		X		X		
2	La gerencia formula Programas para la dirección del personal.	X		X		X		
3	La administración ha establecido Objetivos para el adecuado funcionamiento de la empresa.	X		X		X		
4	El Plan Estratégico de la empresa incluye todos los objetivos y metas propuestos.	X		X		X		
5	Los programas administrativos sirven para una mayor motivación del personal.	X		X		X		
6	Los objetivos se encuentran interrelacionados con los lineamientos de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organizar	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Organigrama de la empresa reúne a todas las áreas de la organización.	X		X		X		
8	El Principio de Autoridad se encuentra establecido en los manuales de la empresa.	X		X		X		
9	La administración ha establecido las Metas a conseguir dentro de su plan estratégico.	X		X		X		
10	Las diversas áreas de la empresa se ven reflejados en su organigrama.	X		X		X		
11	La administración ha establecido el principio de autoridad dentro de la empresa.	X		X		X		
12	Se realiza una supervisión de las metas de los planes de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La gerencia realiza el Seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas del plan operativo.	X		X		X		
14	El Monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado por la administración.	X		X		X		
15	La Fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. José Félix Castillo Asmat DNI: 18018103

Especialidad del validador: Arquitecto especialista en Gestión Pública.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

15 de Set del 2020



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 2: Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Necesidades de Existencia								
16	Los trabajadores de la empresa cuentan con asesoramiento para la obtención de créditos para vivienda.	X		X		X		
17	La gerencia fomenta capacitaciones a su personal para una adecuada alimentación.	X		X		X		
18	La administración vela por programas de salud para la prevención del personal.	X		X		X		
19	La gerencia interrelaciona con los bancos para que su personal acceda a una vivienda digna	X		X		X		
20	La administración apoya con una alimentación saludable a su personal	X		X		X		
21	La administración se preocupa por la salud de sus colaboradores	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Necesidades de Relación								
22	La empresa promueve la aceptación de las relaciones humanas en todas las áreas de la organización.	X		X		X		
23	El Principio de Autoridad se encuentra determinado de acuerdo al status de los trabajadores.	X		X		X		
24	La administración ha establecido charlas para conseguir la autoconfianza de sus colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Necesidades de Crecimiento								

25	La gerencia realiza reuniones de confraternidad para elevar la estimación del personal.	X		X		X	
26	Los trabajadores sienten satisfacción por el desempeño de su trabajo.	X		X		X	
27	La administración de la empresa brinda seguridad a todo su personal.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Drco. José Felix Castillo Asmat DNI: 18018103

Especialidad del validador: Arquitecto especialista en Gestión Pública.

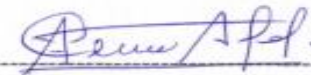
15 de set. del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 3: Producción

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
28	La empresa cuenta con un Plan Técnico-Operativo para el desarrollo de la productividad.	X		X		X		
29	La gerencia realiza una programación sobre los turnos de trabajo del personal.	X		X		X		
30	La administración ha establecido un nivel óptimo para el adecuado funcionamiento de la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Efectividad							
31	El organigrama de la empresa presenta una validez normativa aprobada.	X		X		X		
32	La realidad de las funciones se encuentra establecido en los manuales de la empresa.	X		X		X		



33	La administración ha establecido el alcance de las metas a conseguir dentro de su plan estratégico.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Eficacia		SI	No	SI	No	SI	No
34	La gerencia realiza con precisión el seguimiento al cumplimiento de los objetivos del plan operativo.	X		X		X	
35	El monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado con operatividad por la administración.	X		X		X	
36	La capacidad de fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Drcc) José Félix Castilla Asmat DNI: 18018103

Especialidad del validador: Arquitecto especialista en Gestión Pública

15 de Set del 2020



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 1: Gestión Administrativa



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificar							
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.	✓		✓		✓		
4	El Plan Estratégico de la empresa incluye todos los objetivos y metas propuestos.	✓		✓		✓		
5	Los programas administrativos sirven para una mayor motivación del personal.	✓		✓		✓		
6	Los objetivos se encuentran interrelacionados con los lineamientos de la organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Organizar	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Organigrama de la empresa reúne a todas las áreas de la organización.	✓		✓		✓		
8	El Principio de Autoridad se encuentra establecido en los manuales de la empresa.	✓		✓		✓		
9	La administración ha establecido las Metas a conseguir dentro de su plan estratégico.	✓		✓		✓		
10	Las diversas áreas de la empresa se ven reflejados en su organigrama.	✓		✓		✓		
11	La administración ha establecido el principio de autoridad dentro de la empresa.	✓		✓		✓		
12	Se realiza una supervisión de las metas de los planes de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La gerencia realiza el Seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas del plan operativo.	✓		✓		✓		
14	El Monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado por la administración.	✓		✓		✓		

15	La Fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.	✓		✓		✓	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Dra. Sifuentes Pinto Nilsa** DNI: 09098353

Especialidad del validador: **Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad**

9 de Setiembre del 2020



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

 Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 2: Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Necesidades de Existencia							
16	Los trabajadores de la empresa cuentan con asesoramiento para la obtención de créditos para vivienda.	✓		✓		✓		
17	La gerencia fomenta capacitaciones a su personal para una adecuada alimentación.	✓		✓		✓		
18	La administración vela por programas de salud para la prevención del personal.	✓		✓		✓		
19	La gerencia interrelaciona con los bancos para que su personal acceda a una vivienda digna	✓		✓		✓		
20	La administración apoya con una alimentación saludable a su personal	✓		✓		✓		
21	La administración se preocupa por la salud de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Necesidades de Relación							
22	La empresa promueve la aceptación de las relaciones humanas en todas las áreas de la organización.	✓		✓		✓		
23	El Principio de Autoridad se encuentra determinado de acuerdo al status de los trabajadores.	✓		✓		✓		

24	La administración ha establecido charlas para conseguir la autoconfianza de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: Necesidades de Crecimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
25	La gerencia realiza reuniones de confraternidad para elevar la estimación del personal.	✓		✓		✓		
26	Los trabajadores sienten satisfacción por el desempeño de su trabajo.	✓		✓		✓		
27	La administración de la empresa brinda seguridad a todo su personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Dra. Sifuentes Pinto Nilza**

DNI: 09098353

Especialidad del validador: **Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad**

9 de Setiembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Variable 3: Producción

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Eficiencia							
28	La empresa cuenta con un Plan Técnico-Operativo para el desarrollo de la productividad.	✓		✓		✓		
29	La gerencia realiza una programación sobre los turnos de trabajo del personal.	✓		✓		✓		
30	La administración ha establecido un nivel óptimo para el adecuado funcionamiento de la empresa.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Efectividad	Si	No	Si	No	Si	No	
31	El organigrama de la empresa presenta una validez normativa aprobada.	✓		✓		✓		

32	La realidad de las funciones se encuentra establecido en los manuales de la empresa.	✓		✓		✓	
33	La administración ha establecido el alcance de las metas a conseguir dentro de su plan estratégico.	✓		✓		✓	
DIMENSION 3: Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No
34	La gerencia realiza con precisión el seguimiento al cumplimiento de los objetivos del plan operativo.	✓		✓		✓	
35	El monitoreo al desempeño del trabajo de los funcionarios es realizado con operatividad por la administración.	✓		✓		✓	
36	La capacidad de fiscalización está a cargo del órgano de auditoría interna de la empresa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra/ Mg: Dra. Sifuentes Pinto Nilsa** DNI: 09098353

Especialidad del validador: **Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad**

9 de **Setiembre** del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto **técnico, formulado**.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Base de datos

Gestión administrativa												Motivación										Producción														
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	5	4		
3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	1	3	3	3	3	3		
1	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	3	3	5	3	3	3	1	1	1	2	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	
3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	2	
1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	
3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	
2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	1	1	3	2	4	1	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	3	1	
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	1

3 2 5 3 5 3 3 3 2 5 3 5 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 5 2 3 1 3 3 3 3 3 3
3 3 3 4 2 2 2 3 3 3 4 2 2 2 2 1 2 2 2 3 2 5 3 5 4 3 3 3 1 2 5 5 2 2 2 3
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4
4 4 3 3 2 2 3
3 4 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 4 5 3 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 2 2 5 5 3 5 3 3 2
2 3 4 4 4 5 3 4 3 4 4 4 3 4 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 3 3 2 2 4 4 4 4 3
3 3 3 3 4 2 4 4 3 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 3 5 4 3 1 3 2 1 5 5 4 4 5
1 2 5 5 2 5 2 5 2 1 5 5 5 5 5 1 5 2 1 3 5 5 5 2 5 5 1 3 3 3 3 5 5 4 3 3
4 4 2 4 2 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 5 4 4 4 4 4 3 3 5 1 3 4 4 4 4 4
1 3 3 5 2 5 4 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 1 2 4 4 4 4 4 3 1 1 3 5 4 4 4 4 4
3 4 2 5 5 2 2 4 4 4 4 4 2 5 2 4 4 4 4 4 4 4 2 4 4 1 4 3 3 3 4 4 4 4 4
1 4 3 3 3 3 3 4 3
1 5 5 4 1 5 5 5 5 4 1 5 1 4 5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 4 1 2 3 3 5 3 2 3 3 3
2 1 5 5 2 5 5 2 5 5 5 5 5 5 2 5 2 5 2 5 5 5 3 5 5 5 2 3 4 1 1 5 5 5 5 5
2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 1 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3
1 1 3 4 4 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3

3 4 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 4 3 4 3 3 4 3 5 4 3 4 4 4 3 3 4 3 4 4 4 4 3 3
3 3 2 2 4 3 3 3 2 2 2 2 2 2 4 2 2 2 2 1 3 2 2 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3
2 2 2 4 3 2 3 2 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
3 3 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 5 3 2 5 3 3 3 3 3 3
4 3 4 3 4 3 4 5 4 4 3 3 5 4 5 3 4 3 3 4 4 4 4 4 1 3 3 1 3 3 4 3 4 4 5 4
5 1 2 2 2 2 4 4 4 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 2 3 4 2 3 3 3 3 3
3 1 4 3 1 4 3 3 3 3 3 3
3 2 3 3 2 3 4 4 3 4 3 2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 4 3 3 3 2 4 3 2 4 4 2 3 3 3 3
4 4 2 4 2 2 3 4 4 2 4 1 2 3 2 3 2 3 3 2 3 3 2 3 2 5 3 5 3 2 3 2 3 3 2 3
3 4 2 5 5 3 3 3 4 2 5 3 5 4 5 4 4 5 4 4 4 2 4 2 3 3 4 2 3 3 3 3 4 5 5 5
1 4 3 3 3 4 4 1 4 3 3 3 5 4 4 3 4 4 3 1 3 3 5 2 2 4 2 4 4 4 2 4 2 5 4 3
3 2 4 2 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4 5 4 3 4 2 5 5 2 3 3 2 3 2 5 3 5 5 4 5
1 2 3 3 2 2 3 2 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 2 3 3 3 4 2 2 3 2 3 1 3 3 5 2 3 3 3
4 3 2 4 3 5 1 5 4 4 4 5 5 5 5 1 4 4 1 4 4 4 5 4 5 4 3 5 3 3 3 4 2 4 4 5
3 2 5 3 5 3 5 5 2 5 5 5 3 3 3 3 5 5 4 4 5 5 5 2 5 3 3 3 3 3 3 5 5 5 5 5
3 2 4 2 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 3 3 3 3 4 4 5 5 4 5

5 4 4 5 3 5 4 4 5 5 5 5 3 2 3 5 4 5 4 5 4 5 5 4 2 5 5 5 4 3 3 4 5 5 4 5
4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 3 4 2 5 4 4 5 4 4 4 4 4
5 5 5 4 5 4 5 4 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 3 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
3 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 4 1 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 5 5 4 5
4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 5 5 5 3 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 3 4 4 4 4 4 4
4 5 4 4 4 5 5 4 5 4 5 5 5 5 4 3 3 2 3 3 3 5 5 5 3 3 3 4 4 3 4 4 4 5 4 4
5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 3 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
4 3 3 3 5 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 5 3 3 5 4 4 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4
5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3 5 5 5 5 3 3 3 3 3 3 5 5 5 5 5
5 5 3 5 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 3 5 5 5 5 5 1 2 5 1 2 5 4 5 5 5 5
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3 3 3 3 3 5 5 5 5 5
1 2 5 5 2 4 3 1 2 5 5 2 5 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 2 4 2 5 5 5 5 5 5 5
1 3 3 5 2 5 5 1 3 3 5 2 4 5 5 4 5 5 4 1 2 5 5 2 4 2 5 5 5 4 5 4 5 5 5
2 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 1 5 4 5 5 5 1 4 3 3 3 5 5 5 5 3 4 2 5 5 5 5



**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VENTURA DE ESQUEN ALBERTINA MARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN EN LA PRODUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS NATURALES IPIFA, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VENTURA DE ESQUEN ALBERTINA MARINA DNI: 10451044 ORCID 0000-0003-1665-4896	Firmado digitalmente por: ADEES60 el 01-02-2021 22:26:13

Código documento Trilce: INV - 0034009