



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**Gestión administrativa y motivación en los trabajadores
administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:

Abad Acosta, Katia Yaqueline (orcid.org/0000-0002-7148-3025)

Rodriguez Sarmiento, Cesar Adderlin (orcid.org/0000-0002-0103-2966)

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (orcid.org/000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito.

A mis padres por su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidades que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Abad Acosta,
Katia Yaquelin.Rodríguez
Sarmiento, Cesar Adderlin.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida

A mis padres, hermanos por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que nos demostramos como una familia unida.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

Los autores

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores administrativos de la empresa Hayduck, Chimbote, 2021</i>	19
Tabla 2. <i>Nivel de la gestión administrativa, Chimbote 2021</i>	20
Tabla 3. <i>Nivel de la dimensión planificación, Chimbote 2021</i>	21
Tabla 4: <i>Nivel de la dimensión organización, Chimbote 2021</i>	21
Tabla 5. <i>Nivel de la dimensión dirección, Chimbote 2021</i>	23
Tabla 6. <i>Nivel de la dimensión control Chimbote 2021</i>	24
Tabla 7. <i>Nivel de la motivación, Chimbote 2021</i>	25
Tabla 8. <i>Nivel de la Dimensión extrínseca Chimbote 2021</i>	26
Tabla 9. <i>Nivel de la Dimensión intrínseca Chimbote 2021</i>	27
Tabla 10. <i>Relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la motivación de los trabajadores administrativos de la empresa Hayduck, Chimbote, 2021</i>	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de la gestión administrativa, Chimbote 2021	20
Figura 2. Nivel de la dimensión planificación, Chimbote 2021	21
Figura 3. Nivel de la dimensión organización, Chimbote 2021	22
Figura 4: Nivel de la dimensión dirección, Chimbote 2021	23
Figura 5. Nivel de la dimensión control Chimbote 2021.....	24
Figura 6. Nivel de la motivación, Chimbote 2021.....	25
Figura 7. Nivel de la dimensión extrínseca, Chimbote 2021.....	26
Figura 8. Nivel de la dimensión extrínseca, Chimbote 2021.....	27

Resumen

El presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores administrativos de la empresa Hayduck. Tuvo como propósito secundario, identificar los niveles de ambas variables como también hallar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la motivación.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental trasversal, diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 59 trabajadores. Se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos, se utilizó como instrumento el cuestionario.

Como resultados, la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.450, mostrando una relación positiva media. Se identificó el nivel de la gestión administrativa, donde 59.3% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel es medio. Se identificó el nivel de la motivación, donde el 62.7% es media. Se determinó que la relación más significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de la motivación fue la intrínseca con 0,591 de coeficiente de Rho de Spearman.

Palabras clave: gestión administrativa, motivación, intrínseca.

Abstract

The main purpose of this work was to determine the relationship between administrative management and the motivation of the administrative workers of the Hayduck company. Its secondary purpose was to identify the levels of both variables as well as to find the relationship between administrative management and the dimensions of motivation.

The research was quantitative in focus, with a type of non-experimental cross-sectional study, descriptive-correlational design and a sample of 59 workers. Data collection instruments validated by experts were used, the questionnaire was used as an instrument.

As results, administrative management and worker motivation, with a Spearman Rho coefficient of 0.450, showing a positive average relationship. The level of administrative management was identified, where 59.3% of the workers surveyed stated that the level is medium. The level of motivation was identified, where 62.7% is average. It was determined that the most significant relationship between administrative management and the dimensions of motivation was the intrinsic one with Spearman's Rho coefficient 0.591.

Keywords: administrative management, motivation, intrinsic.

I. INTRODUCCIÓN.

La creciente competencia en mercados obliga a las organizaciones a que tomen estrategias en este mundo que cada día se va globalizando más y más, así se muestran herramientas específicas para poder encontrar las falencias de la organización: integrando de esta manera la gestión directiva, ya que teniendo una gerencia administrativa bien diseñada nos llevará a tener un mejor desempeño y motivación del personal dentro de la empresa

El Fondo Monetario Internacional (2019), en un informe dio a conocer que organizaciones pesqueras chilenas registraron 56% deficiente calificación a la gestión, encontrando que los canales de atención al cliente son inadecuados y ha originado que externamente e internamente las personas tengan un grado negativo de fidelización con la empresa.

En tanto para la Comisión Económica de América Latina y El Caribe (2019), CEPAL, da por conclusión final dentro de su estudio, que los trabajadores de empresas pesqueras no están considerados dentro de un plan de estímulos, reconocimiento o incentivos que generen reconocimiento y valoración a su trabajo, arrojando un porcentaje alto de desmotivación, por la falta de reconocimiento por los logros dados a la empresa.

En nuestro país, diversos estudios coinciden también en el mal trato a su personal cuando se aborda sobre todo organizaciones manufactureras pesqueras y se analiza los comportamientos directivos en las diversas áreas funcionales generando una especie de inconformidad en el ambiente laboral dando señales de que a los empresarios no les importa el capital humano (Diario El peruano, 2019).

Según la Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados, (2019) APEIM estiman que 55% de trabajadores expresan que se sentirían comprometidos y expresarían una mejor motivación si existiera mayor compromiso hacia ellos, mejorando además su gestión administrativa, donde sean respetados los procesos para el buen funcionamiento de la organización.

La pandemia del Covid, ha hecho que empresas manufactureras como Tasa, Copeinca, entre otras, tengan grandes problemas en sus procedimientos administrativos ya que muchos de ellos no han sabido sobrellevar esta nueva normalidad de trabajo, presentando de esta manera una desmotivación a los trabajadores, generando un daño colateral donde no logren la rentabilidad deseada.

En Hayduck organización pesquera de Chimbote, se encuentra un déficit en la gestión administrativa, ya que los procesos no son guiados formalmente, haciendo que las condiciones laborales no sean las adecuadas, generando un mal entorno laboral y por ende una desmotivación a la fuerza laboral.

Se considera que no existe un adecuado manejo del personal es decir una inadecuada gestión administrativa y falta de estrategias de motivación. Se plantea la siguiente interrogante a investigar: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020?.

Este estudio tiene una justificación de conveniencia, en tanto los resultados se alcanzarán a la empresa para que tome mejores decisiones en relación al trato de su fuerza laboral; tiene relevancia social por cuanto la empresa pesquera opera dentro de los límites geográficos de Chimbote y su personal laboral proviene de este medio, por lo que un mejor trato al personal redundaría en un mejor reconocimiento de la empresa en el ambiente social de la pesca. Se justifica teóricamente en la medida que se tratará de analizar y contrastar los comportamientos tanto de los empresarios como de los trabajadores con las diversas teorías sobre la gestión de personas y teorías de la motivación. Tiene justificación práctica, en tanto todos los resultados contrastados con las teorías nos darán resultados de aplicación en la gestión de esta empresa pesquera.

la presente investigación el objetivo general fue, determinar la relación entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021. Los objetivos específicos, identificar el nivel de la gestión administrativa desde la perspectiva de los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021; identificar el nivel de la motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021; determinar la relación entre la

gestión administrativa y las dimensiones de la motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021.

La investigación tendrá hipótesis, al ser de carácter correlacional, la cual será: H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021. Hipótesis nula: H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

Antecedentes que se manejaron para ámbitos internacionales serán los siguientes:

Gil (2019), investigador colombiano, en su estudio analítico descriptivo de enfoque cualitativo operó con 25 pesqueras manufactureras de enlatado encontró que consecuencia de la informalidad en la que operan por ejemplo no planifican en consecuencia su gestión es desordenada y llevan a inconformidades en el ambiente administrativo y operativo.

En Díaz y Echevarría (2019), llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional, de enfoque mixto, con resultados aplicados a 134 trabajadores, con indicadores para la gestión en desacuerdo en un orden del 57% nivel bajo, disconformidades por que no planifican requerimientos como indumentaria de vestir adecuado para las labores de pesca, traduciéndose en acciones ineficientes.

En Lorincova, et. al. (2019), su estudio descriptivo correlacional conto con una muestra de 145 trabajadores en una empresa pesquera manufacturera para investigar la motivación, resultando 54% nivel alto, denotando que la gestión de personas sí reconoce el esfuerzo laboral.

Wang, et. al. (2019), Investigación descriptiva correlacional con 75 trabajadores como observación maestral del área administrativa a nivel de jefaturas, empresa procesadora de envasados encontró motivación alta registrando un indicador de 65%, infiriendo además alta motivación interna por los requerimientos que cubren sus necesidades básicas.

Kozubikova, et. al. (2017), logra los siguientes resultados producto de su indagación descriptiva correlacional de enfoque mixto aplicando cuestionario a 100 trabajadores de servicios terciarios en empresas procesadoras de pescado, llegando a la siguiente observación como resultado en su mayoría las empresas manufactureras son dirigidas por dueños o gerentes empíricos, esto logra una mala gestión administrativa, ya que obvian algunos procesos. 56% tienen un nivel de percepción medio.

Mar (2017), en su ponencia científica producto de investigación enfoque mixto diseño correlacional en 231 observaciones en personas que laboran en conserveras de pescado de España aplicando cuestionario, concluyó que: que el estudio dio por resultado que el mayor porcentaje dentro de la gestión administrativa de los servicios contratistas españolas es de un 45.7% que la llevan a un nivel alto en sus procesos. Pero que aún se debe trabajar mucho para llegar al nivel deseado, ya que el segundo nivel con un 30.3% es el bajo

Muñoz, et al. (2017), Investigadores venezolanos, presentansu artículo científico, carácter descriptivo correlacional propositiva, enfoque mixto, observación a 126 trabajadores de empresa pesquera, buscó la motivación de los trabajadores como instrumento un cuestionario concluyó que: El 29.2% coincidieron en señalar el nivel de la motivación es alto, 61.8% bajo, y 9.0% alto.

Lara (2017), Artículo, nivel descriptivo correlacional, observaciones a 234 personas laborantes de pesquera, finalidad determinar la relación de la gestión administ. con la motivación, llegando a concluir que: se verifica relación positiva alta entre las dos variables con Rho de Spearman de 0.865, y poseyendo su mayor relación en función de la variable gest. Administ. con las dimensi. de la motivación; a la relación con la motivación extrínseca.

En el ámbito nacional, Vázquez (2019), tesis, nivel descriptivo correlacional, cuantitativo, muestra 64 trabajadores de la empresa conservera de pescado evaluada, buscó encontrar dependencia entre gest. Administrat. y motivación, concluyó que: se observó incidencia significativa. Moderada.

Samanamud (2019), tesis, descriptiva correlacional, cuantitativa, análisis a 24 personas administrat. del área de recursos humanos de una empresa de producción de alimentos enlatados de pescado, encontró que: Existe relación significativa y moderada entre la variable gestión administrativa y la motivación

Huallpa (2017), tesis, descriptiva, enfoque mixto, observaciones 228 trabajadores de una empresa pesquera, Concluyó : En la dimensión organización 45% medio, En dirección alto 63%, presenta un estilo de liderazgo democrático. En la dimensión control, bajo con 45%, refiriendo un control aceptable.

En relación al fundamento teórico sobre gestión se puede precisar las siguientes:

Según Eva y Lindsay (2008) considera al autor Winslow Taylor año 1912 cuando propone la Teoría Científica con sus 12 principios que pasarían a ordenar el esfuerzo en el trabajo de las personas involucradas con eficacia y eficientes en los resultados esperados. La gestión de personas debe ser ordenada, secuencial y sistemática, para ello propuso su famoso estudio de tiempos y movimientos, así como, que el trabajo puede dividirse en procesos y propugnó que es la especialización para realizar determinada tarea la que ayuda a tener los logros esperados. Orden en la gestión para cumplir responsabilidades y ambientes limpios, bien distribuidos y seguros que faciliten las operaciones y en consecuencia se logren resultados eficaces.

Un autor francés que llevó a la comprensión de cómo se debe gestionar una organización es Henry Fayol quien sostenía que era posible alcanzar la máxima productividad si se tiene una estructura organizacional adecuada, con un esquema bien definido con un conocimiento claro sobre lo que se quiere, se debe y como hacer el trabajo. Propuso máximo control de todas las actividades para evitar exceso de gastos en materiales, bajar el nivel de incertidumbre y saber actuar en forma rápida y con eficiencia, sin pérdida de tiempo, (Eva y Lindsay, 2008). (Quijano. 2016, p.56).

La teoría de las Relaciones Humanas que surge como consecuencia de una serie de investigaciones efectuadas por Elton Mayo, en consecuencia propone que el elemento humano es el más importante para las labores en una organización destacando elementos sociales y emocionales que tienen incidencia en los asuntos laborales en cualquier institución u organización empresarial (Garza, 2016).

La teoría neoclásica propone acciones prácticas para lograr resultados, iniciándose con la planificación, la organización, la dirección y el control como temas centrales para una adecuada gestión en las organizaciones que desean alcanzar resultados con acciones rápidas que apunten a resultados según los dictados de una administración moderna, defendía el hecho de proponer objetivos bien descritos y fáciles de entender para no generar confusiones, que además sean medibles, destacando, la gestión centralizada y descentralizada en busca de optimizar resultados que potencien la gestión de organizaciones (Vargas, et. al, 2008,p.78).

esta teoría contó con grandes y serios aportes de estudiosos investigadores como Freeman, Stoner y Gilbert.

Para Fernández (2010) la gestión destaca cuando se tienen reglas y normas claras para efectuar los procedimientos que se deben realizar para cumplir las funciones y tareas y que nos conducen a generar estrategias con metas claras a alcanzar y que en algunas ocasiones esa perspectiva de acción gestora condiciona y estimula a actitudes laborales como la motivación de la fuerza laboral.

Quijano (2016), como producto de sus indagaciones teóricas tendientes a explicar la gestión, reconoce procesos o etapas de cumplimiento obligatorio para garantizar resultados exitosos. Para los autores Stoner, Freeman y Gilbert (2012), que coinciden con Quijano las etapas deben partir de planificar todas las actividades, para luego organizarlas en secuencia de tareas, que faciliten la etapa de dirección y el control, mejorando resultados como producto de una gestión exitosa.

Robbins et al. (2013) conceptualiza la gestión como actividades gerenciales coordinadas, bajo supervisión sobre el desempeño de trabajadores de tal manera que estos tengan resultados eficaces y eficientes y en consecuencia diferentes que marquen una ventaja diferenciada con la competencia en el mercado.

Anzola (2010) refiere que gestionar tiene relación con lo que se logre por el esfuerzo de otros con eficacia apuntando a lograr objetivos y proponiendo acciones estratégicas para lograrlos

Para Koontz, et.al. (2012), señala que dentro de la organización existen una serie de actividades que se relacionan de acuerdo a planes, decisiones de estructura organizativa, dirección y supervisión, que apuntan a lograr metas como producto de la interacción humana, conocida como fuerza laboral.

Stoner, et. al. (2012): Refiere como acción fundamental de los directivos de la organización la planificación de acciones y tareas a corto, mediano y largo plazo, en este sentido propone objetivos y su cuantificación en metas, señalando además que primero se tiene que tener un plan estratégico con visión y misión que englobe toda la organización, luego los planes tácticos para orientar el trabajo de los sub gerentes o mandos medios y finalmente el planeamiento operativo que se ejecuta a nivel de supervisores. Habiéndose planificado las actividades se tiene que

proceder a la organización de la empresa, proponiéndose la estructura organizacional que se ve reflejada en un organigrama donde se precisan los cargos, las funciones, tareas y relaciones, se requiere de elaborar el MOF, los flujogramas de modo que todas las áreas funcionales realmente operen sin interferencias ni conflictos internos. El siguiente proceso es la Dirección que tiene que ver con el liderazgo empresarial o gerencial para convencer a los trabajadores a cumplir sus actividades, medir sus comportamientos, así como la comunicación en sus diversas formas que permite lograr entendimientos entre los elementos humanos que están cumpliendo con su trabajo apuntando a resultados, un aspecto importante es la motivación, es decir los gerentes tienen que proponer estrategias de alto impacto que estimulen e incentiven el logro de resultados, despertando en la gente ese mayor esfuerzo para cumplir las tareas y actividades. El trabajo en equipo es en verdad el que mejor sinergia proporciona a la organización aportando creativamente la solución a los diversos problemas o situaciones que requieren un tratamiento de alta responsabilidad. Finalmente, la etapa de control, es decir la garantía de que todo lo que se ha dispuesto tiene que hacerse dentro de los procesos, procedimientos y normas, el control puede ser anticipativo o previo, o cuando se está llevando a cabo la acción, denominado concurrente y cuando ya se ejecutó todas las tareas denominando control posterior.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), entienden y comprenden a la gestión como las habilidades que deben tener los empresarios para conducir al personal a su mando proponiendo objetivos y metas que deben lograrse con el máximo de resultados con el menor uso de recursos, la gestión es responsable de implementar con los recursos necesarios para apoyar el desempeño en busca de resultados exitosos.

En relación a la segunda variable en estudio relativo a la motivación, analizaremos el marco teórico de los siguientes autores:

Robbins (2008). La motivación tiene que ver con ese mayor esfuerzo que las personas están realizando para cumplir con sus tareas en función a lograr algo convenido. La motivación estimula el mundo interior de la persona, que al exteriorizarse en términos de comportamiento, resulta altamente beneficioso, en la medida que el trabajador se esfuerza voluntariamente por alcanzar sus metas.

Según Amorós (2009), la direccionalidad con que los ejecutivos planifican y actúan

sobre un determinado conglomerado de trabajadores dependientes tiene que reforzarse con estrategias diversas de motivación equitativas, proporcionales que tiendan a estimular voluntariamente los esfuerzos por cumplir con éxito sus responsabilidades, contribuyendo además a generar un clima laboral adecuado y evitar los conflictos o desmotivación.

Según, Robbins (2010), habla sobre los dos tipos de estímulos que motivan, de un lado los estímulos externos y de otro los estímulos internos que deben actuar con cierta intensidad, direccionalidad y constancia. La idea central es incrementar la productividad laboral.

Abraham Maslow (citado en Anderson, et. al. 2014), en su teoría de la pirámide parte de las necesidades básicas o fisiológicas que deben ser cubiertas y satisfechas a costa de que si no se cubren pongan en peligro la propia existencia, por ejemplo alimentación, la seguridad frente a algún daño emocional o físico, luego están las necesidades sociales como el status, autorrealización, etc. (Cuatrecasas, 2010, p.75).

Chiavenato (2009, p.68). nos refiere que la motivación genera estímulos que mueven las intenciones de los trabajadores por ser valorados con un desempeño que merezca el reconocimiento a las contribuciones en el logro de resultados exitosos, generando compromiso que es la identificación de la persona hacia su empresa o institución para la cual labora. Si las intenciones se ven reforzados por la motivación interna o externa es probable que se consigan no solo resultados exitosos, sino también creativos de largo aliento que refuercen la empresa en el mercado, volviéndola más competitiva. Cuando los gerentes entienden que deben lograr hacer cosas mediante la fuerza laboral y obtener productividad se dice que existe una acción eficaz, la empatía y un trato justo y confiable hace que los lideres sean reconocidos y aumentan la confianza.

De otro lado la teoría bifactorial de Herzberg que propone entender la motivación de un lado analizando elementos externos o higiénicos (sueldo, políticas, normas, ambiente, etc.) que generan satisfacción y en su ausencia insatisfacción. Promueve el compromiso de los trabajadores por un mayor rendimiento en beneficio de la organización y en la forma y manera de enfrentar los desafíos personales e institucionales. La motivación es considerada como el potencial que se debe activar

y despertar en el trabajador (Marchant, 2006, p.93).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

Aplicada en la medida que se utilizarán los saberes teóricos para evaluar la realidad problemática y encontrarle una solución práctica

Hernández, et al. (2014), sostienen que el objetivo es analizar y buscar soluciones aplicando conocimientos que están operando en la práctica como producto de la derivación científica.

Diseño de investigación.

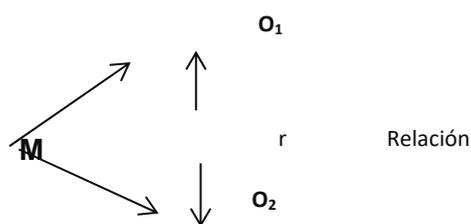
No experimental, no se ejercerá presión o variación ni manipulación en las variables, se las tomara tal como están en su estado natural. (Hernández, Fernandez y Baptista).

Será de diseño transversal es decir la aplicación del instrumento recolector de información se dará en un solo período de tiempo.

Nivel de investigación.

Es correlacional en la medida que se abordara la variable de manera detallada Se observará y medirá el fenómeno, como relación, incidencia, influencia, entre otras de acuerdo a las variables estudiadas.

Esquema



Enfoque de investigación.

Cuantitativo, se trabajó en base a números que se representan en tablas para su valoración e interpretación científica. (Hernández, et al. 2014).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: gestión administrativa

Variable dependiente: la motivación.

Definición conceptual.

A. Gestión Administrativa. Stoner, Freeman y Gilbert (2012), la gestión administrativa se debe de entender como un proceso en el cual contiene las etapas de planificación, organización, dirección y control de cada uno de los elementos de una organización, utilizando adecuadamente los elementos para alcanzar objetivos comunes.

B. Motivación. Chiavenato (2012) menciona que la motivación son los comportamientos a impulsos que pueden definirse externamente, ya que este proviene relativamente del ambiente o internamente en el proceso mental del colaborador. Esta origina una propensión por un comportamiento específico del individuo.

Definición operacional.

A. Gestión Administrativa. Acción del gerente dentro de la organización que lo lleva a planificar, adoptar una organización estructural, dirigir y controlar los esfuerzos de los subordinados en el objetivo de alcanzar metas y buscar el crecimiento y desarrollo de la organización.

B. Motivación. Se entiende a la motivación como el resultado del esfuerzo adicional y voluntario de los trabajadores para alcanzar sus metas se medirá por sus dimensiones Factores extrínsecos como Factores intrínsecos.

Indicadores.

Indicador de Gestión Administrativa: Plan estratégico, planes operativos plan táctico, reglamentos, directivas, comportamiento, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, motivación, control preliminar, control medio, control retroalimentación.

Indicador de Motivación: premios e incentivos, recompensas, reconocimiento social, políticas salariales, condiciones de trabajo, interés del trabajador, expectativas del trabajador y logros de los trabajadores.

Escala de medición.

Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Ballestrini (2017) se refiere población el conjunto de unidades de observación que se distinguen por tener características similares y que se ubican en determinado lugar. La población en estudio son 59 subordinados que laboran en el área administrativa de Hauduck en sus diversas unidades funcionales.

Criterios de inclusión: Que figuren dentro de la planilla como trabajadores administrativos dentro Hayduck, no ser tercerizados bajo contrato de servís. Trabajadores con más de 3 meses laborando.

Los criterios de exclusión trabajadores tercerizados por Hayduck, Chimbote año 2021. Ser trabajadores laborando para servís.

No se considera aplicar criterios de muestreo, es una población muestral menor a 100 elementos.

La unidad de análisis: personas laborando como administrativos en Hyaduck.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En cuanto a la técnica Hernández, et al. (2014) mencionaron que: "Conoce como técnica a los procesamientos metodológicos, la encuesta y su herramienta el cuestionario en el que se detallan las preguntas pertinentes en conformidad a las variables, para medir y operacional izar la variable.

Técnica la encuesta, instrumento cuestionario, la cual pretendemedir percepción de los administrativos de la empresa Hayduck.

a) Cuestionario de la gestión administrativa, contiene 19 preguntas y están de acuerdo a respuestas en escala de Likert.

b.Cuestionario de la motivación, contiene 16 preguntas y están de acuerdo a respuestas en escala de Likert.

La validez del instrumento, se consiguió al someter a juicio de expertos Licenciados en Administración especialistas en gestión de personas, lográndose afinar las preguntas en la intención de obtener los mejores resultados y su congruencia para la construcción del informe.

El nivel de confiabilidad, se aplicó a 15 trabajadores la prueba piloto para obtener mediante el SPSS el valor del alfa de cronbach que nos permite una confianza y aprobar Alfa de Crombach, donde este será más de 0.800 confirmando que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos.

El proceso se realizó a través dos formas tanto de manera presencial y también como de manera virtual. Para la manera presencial, se realizó a través de la encuesta dada dentro de las instalaciones de la empresa Hayduck, corresponderá el 67.8% (40 trabajadores) del total de toda la muestra censal de la presente investigación.

Para la forma virtual, a través de plataformas web, como el uso de correos electrónicos entre otros, cabe señalarque la aplicación de esta forma representada por 32.2% (19 trabajadores).

El procesamiento de la información se da a través de una tabulación en el formato del programa Excel, para luego categorizar las variables a través de resultados en el Spss 24.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo:

Descriptivo, producto de observación que describe los patrones y características comunes dentro de un grupo en función de variables que se estudiandentro de la investigación

Se observa gráficos y tablas en su interpretación de acuerdo a objetivos descriptivos.

Análisis inferencial, Según Ballestrinei (2017), mencionan que: “la forma de analizar inferencialmente, es a través del estudio de relación en función de poder generalizar cualidades después de realizar modelos estadísticos que parametrizan las hipótesis de investigación.”

3.7. Aspectos éticos.

Se muestran desde la confidencialidad y salvaguardando la identidad de los participantes, los resultados son mencionados para fines estudiantiles, y se menciona las fuentes de donde se han adaptado algunas partes de la investigación de acuerdo a las normas establecidas, asumiendo criterios de ética según algunos principios publicados por el Concytec.

IV. RESULTADOS.

Objetivo General:

Tabla 1

Relación entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores administ.

		Gesti. Administrat	Motivación	
Rho de Spearman	Gesti. Administrat.	Coefficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Motivación	Coefficiente de correlación	,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

Nota. Datos obtenidos del proceso

Interpretación:

Si la significancia bilateral es 0.000, menor a 0.05, lo cual nos permite afirmar la hipótesis de investigación y confirmar con el Rho de S. 0,450, valorando una relación positiva media.

Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de la gestión administrativa desde la perspectiva de los trabajadores administrativos de Hayduck.

Tabla 2

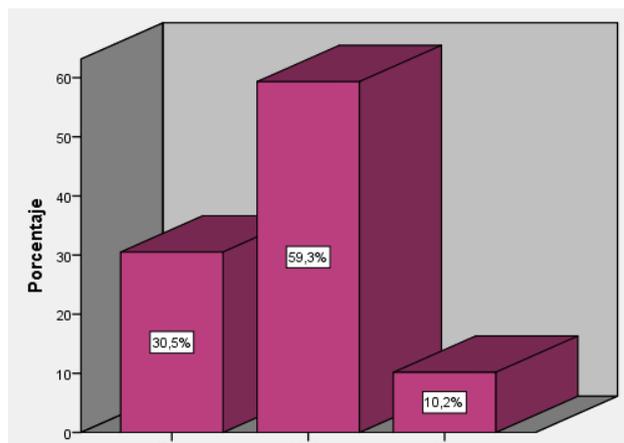
Gestión administrativa: niveles

Percepción	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	18	30,5%
Medio	35	59,3%
Alto	6	10,3%
Total	59	100%

Nota. cuestionarios trabajadores administrativos de Hayduck

Figura 1

Gestión administrat.: Niveles



Nota. Resultado de la tabla 2

Interpretación:

La figura 1 el 59,3% considera medio el nivel de la gest. Administrat. 30,5% de nivel bajo, y 10.3% nivel alto.

Tabla 3

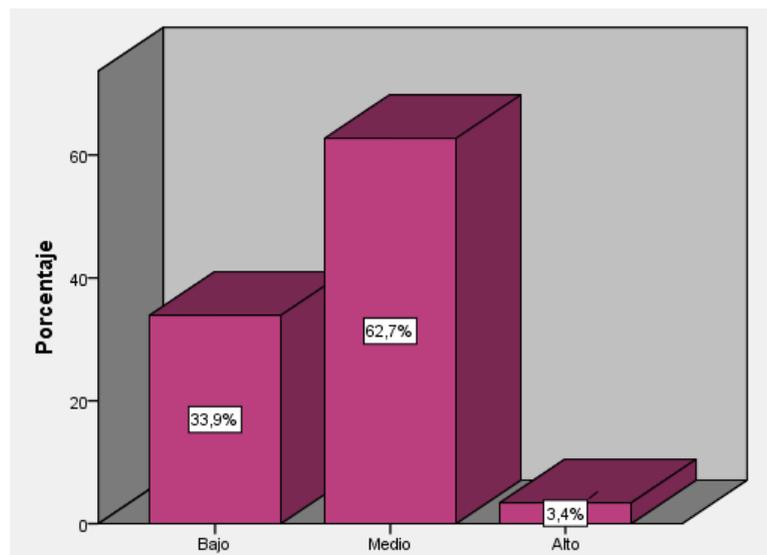
Nivel de la dimensión planificación

Percepción	Trab. encuestados	
	N°	%
Bajo	20	33,9%
MedioAlto	27	62,7%
Total	2	3,4%
	59	100%

Nota. cuestionarios trabajadores administrativos de Hayduck

Figura 2

Dimensión planificación: Niveles



Nota. Resultados tabla 3

Interpretación:

Se aprecia en figura 2 que el 62,7% determinan nivel de planificación medio, 33,9% nivel bajo, y 3,4% alto.

Tabla 4

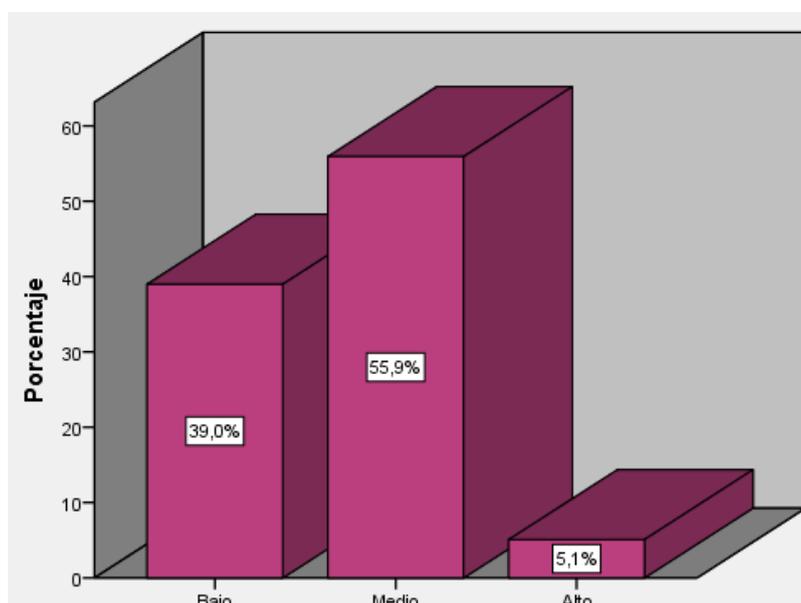
Dimensión organización: niveles

Percepción	Trabajad. Encuesta.	
	Nº	%
Bajo	23	39,0%
Medio	33	55,9%
Alto	3	5,1%
Total	59	100%

Nota. cuestionarios trabajadores administrativos de Hayduck

Figura 3

Dimensión organización: Niveles



Nota. Resultado de la tabla 4

Interpretación:

Se aprecia 55,9% nivel de la organización es medio, 39,0% nivel bajo, y 5,1% nivel alto.

Tabla 5

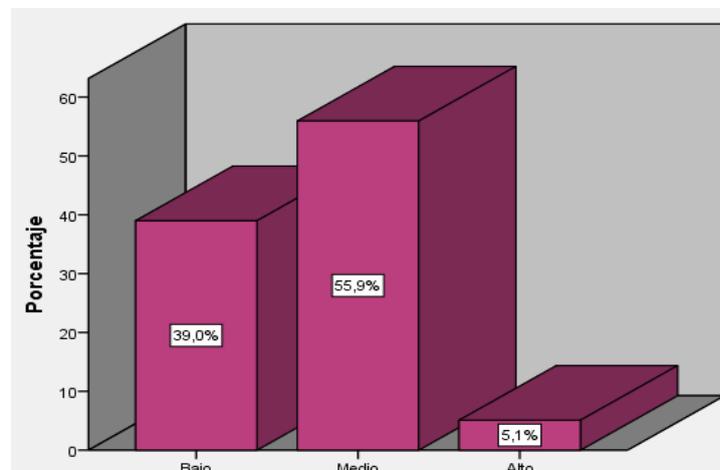
Nivel de la dimensión dirección

Percepción	Trabajad. Encuest.	
	N°	%
Bajo	26	44,1%
Medio	28	47,5%
Alto	5	8,5%
Total	59	100%

Nota. Datos obtenidos de los trabajad. Administrat.

Figura 4

Dimensión dirección: Niveles



Nota. Resultado de la tabla 5

Interpretación:

Se aprecia gráficamente 47,5% medio, 44,1% bajo, y 8,5% nivel alto.

Tabla 6

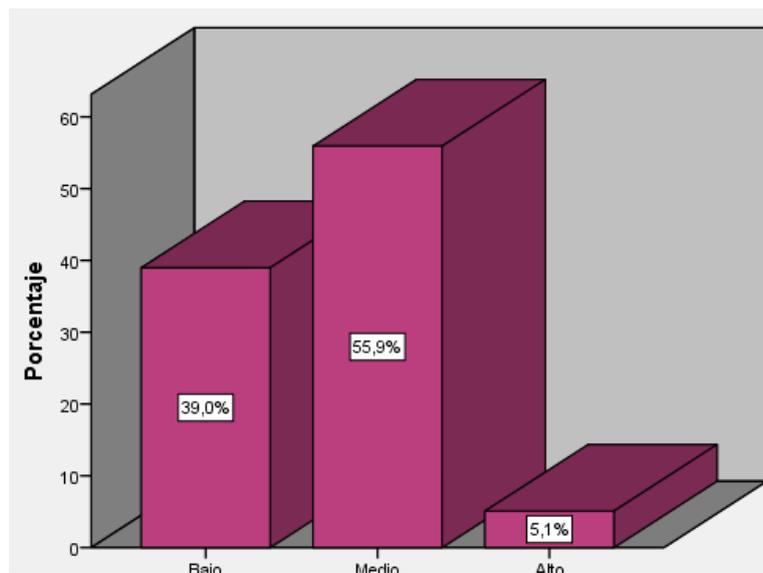
Dimensión control: Niveles

Percepción	Trabajad. Encuest.	
	N°	%
Bajo	10	16,9%
Medio	41	69,5%
Alto	8	13,6%
Total	59	100%

Nota. Datos obtenidos de los trabajad. Administrat.

Figura 5

Dimensión control: Niveles



Nota. Resultado de la tabla 6

Interpretación:

Percepción 69,5% medio, 16,9% bajo, 13,6% alto.

Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel de la motivación desde la perspectiva de los trabajadores administrativos de Hayduck.

Tabla 7

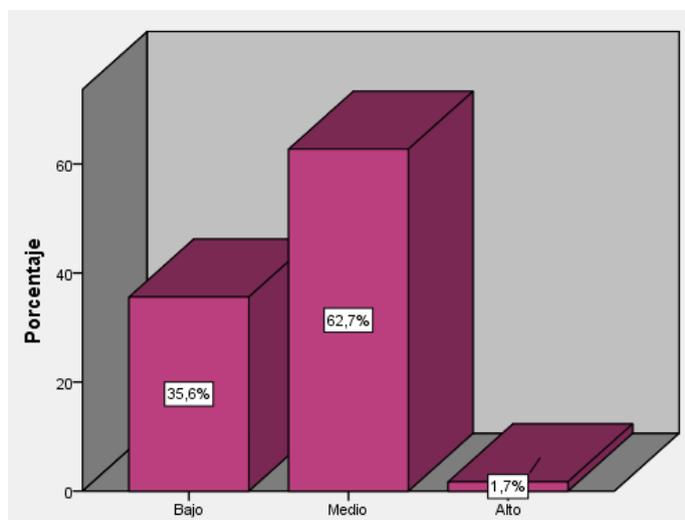
Motivación: niveles

Percepción	Trabajad. Encuest.	
	N°	%
Bajo	21	35,6%
MedioAlto	37	62,7%
Total	1	1,7%
	59	100%

Nota. Datos obtenidos de los trabajad. Administrati.

Figura 6

Motivación: Niveles



Nota. Resultado de la tabla 7

Interpretación:

Muestra 62,7% encuestados nivel motivación medio, 35,6% nivel bajo, y 1,7% que nivel alto.

Tabla 8

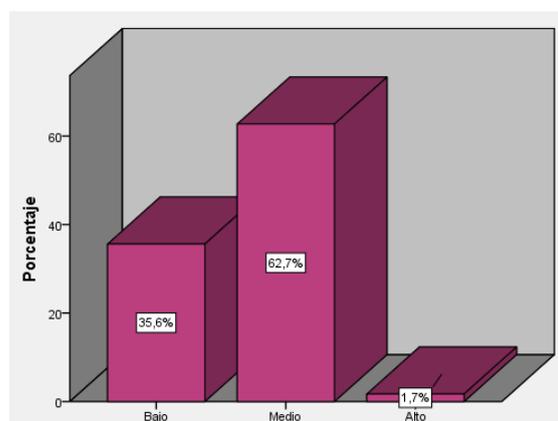
Dimensión extrínseca: Niveles

Percepción	Trabajad. Encuestad.	
	Nº	%
Bajo	20	33,9%
MedioAlto	38	64,4%
Total	1	1,7%
	59	100%

Nota. cuestionarios trabajadores administrativos de Hayduck

Figura 7

Dimensión extrínseca: Niveles



Nota. Resultado de la tabla 8

Interpretación:

64,4% de los trabajad, encuest. motivación extrínseca es medio, 33,9% nivel bajo, y el 1,7% alto.

Tabla 9.

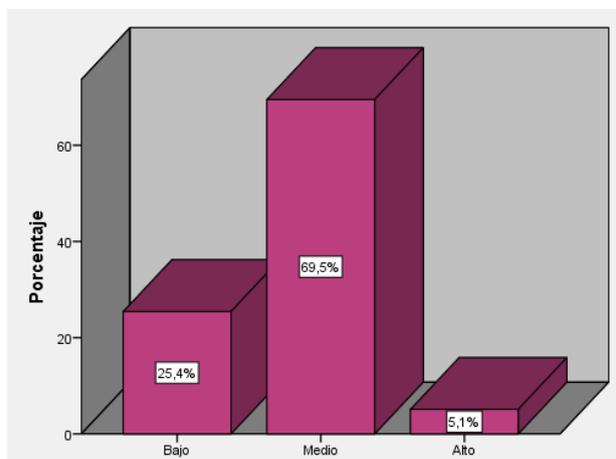
Dimensión intrínseca: Niveles

Percepción	Trabajad. Encuestad.	
	Nº	%
Bajo	15	25,4%
Medio	41	69,5%
Alto	3	5,1%
Total	59	100%

Nota. cuestionarios trabajad. administrat

Figura 8

Dimensión extrínseca: Niveles



Nota. Resultado de la tabla 9

Interpretación:

69,5% medio, 25,4% bajo, 5,1% nivel alto.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la motivación de los trabajadores administrativos de la empresa Hayduck.

Tabla 10

Relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la motivación de los trabajad. Administrati. de la empresa Hayduck.

Correlaciones

		Gestión Administrativa	Extrínsecos	Intrínseca
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	1,000	,162	,591**
	Coeficiente de correlación			
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000
	N	59	59	59
Extrínsecos	Extrínsecos	,162	1,000	,415**
	Coeficiente de correlación			
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000
	N	59	59	59
Intrínseca	Intrínseca	,591**	,415**	1,000
	Coeficiente de correlación			
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.
	N	59	59	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: cuestionarios trabajadores administrativos de Hayduck

Interpretación:

Se halló que su coeficiente de correlación Rho de Spearman para la relación más predominante entre la gesti. Administrati. y las dimensiones de la motivación es la de intrínseca, donde se muestra un ,591, equivalente a una relación positiva media entre ambas, la más baja es con la intrínseca con ,162, siendo una relación positiva muy baja

V. DISCUSIÓN

La gesti. Administrati. dentro de una empresa ha sido siempre la premisa de ejecución adecuada que debe tener una organización para poder ser competitivo dentro del mercado. Lamentablemente hoy en día debido a la coyuntura, el mercado y las organizaciones generalmente manufactureras atraviesan diversas situaciones que apalean para generar un escenario favorable para estas mismas. Es en ese momento se requiere tomar decisión y la gesti. especifica frente a determinaos problemas debido a la pandemia que son necesarios estudiar para saber si estas situaciones condicionan o estimulan la motivación de los trabajadores frente a una condición laboral favorable o no.

Es por ello que teniendo esta idea es necesario la comparación y discusión de resultados, como en el objetivo principal de la investigación, encontrar como influye la gest. Administrati. y la motivación en trabajad. Administrati. de la pesquer Hayduck, , cuyo resultado se puede ver en la tabla 1 muestra una contrastación de hipótesis correctacon una significancia bilateral de 0.000, aprobando la hipótesis de investigación, con un coeficiente de correlación positivo medio con 0,450, relación positiva media entre ambas.

Estos allasgos se pueden ver corroborados con los encontrados en Vázquez (2019), en su tesis, donde, mencionó que: Existe relación significativa entre la variable gestiona administrat. y motivación, aceptando la hipótesis de investigación en la existencia de relación con una significancia de 0.000, se presenta un Rho de Spear. 0.647, es decir positiva moderada.

Los resultados de ambas investigaciones nos generan un comentario conclusivo en el cual se puede decir que la gesti, administrati. desde la manera de percibir de los trabajad. de empresas manufactureras siempre va a estar condicionada a una complacencia o no sobre la motivación de los mismos trabajadores, esto se debe a

que a pesar de que un resultado de ambas investigaciones se muestra en un contexto pandémico a comparación de la otra, ambas salen con resultados de correlación, viéndose que la variable gestión administrativa siempre será una variable condicionante a la motivación. Cabe destacar que las decisiones puestas en la gestión administrativa salvaguardan la intención de un entorno adecuado laboralmente hablando por ello que la motivación de los trabajadores puede incrementarse.

Se relaciona con la teoría de Fernández (2010) donde menciona que: “La gestión administrativa se puede entender como el accionar directivo dentro de normas, reglas y esquemas organizacionales que logran mover comportamientos, generar actitudes y compromisos laborales” (p. 56).

En relación a un análisis que mide la percepción de los trabajadores de la empresa evaluada, donde según la tabla 2 de la presente investigación menciona resultados como los siguientes, el 59,3% manifestaron que el nivel de la gestión administrativa es medio, 30,5% sostienen que se encuentran en el nivel bajo, 10,3% nivel alto. Se coincide con resultados encontrados en la investigación de Díaz y Echevarría (2019), que mencionan que: en general empresas pesqueras al reducir costos descuidan compras como indumentaria que ayude a un mejor trabajo, demuestra poco interés y descuido al planificar en sus resultados halló que el 57% de gestión administrativa es baja, consecuencia tareas improductivas.

Aquí en ambas investigaciones tanto de la presente como la del artículo científicos se puede observar una discrepancia de situaciones donde en la empresa Haydcuk (empresa evaluada), sale un nivel de predominancia en la gestión administrativa de nivel medio, permitiéndonos saber que la empresa tuvo un cierto nivel de planificación aceptable para que de esta manera no se generen tantos problemas como lo es en esta situación vivida, al contrario

de la investigación consultada que arroja condiciones desfavorables de gestión debido al mal manejo provisorio que se ha realizado desde procesos como la planificación.

Teniendo la situación de la comparación de resultados y el aporte conclusivo que se da es necesario reforzar esta, con una teoría como la siguiente, Robbins et al. (2013) mencionan que integrar actividades dentro de una organización requiere de actividades complejas dependientes e interdependientes, por lo que se hace necesario una estructura adecuada a los intereses que se comprueban en objetivos y metas a lograr y que además pueden llevarnos a posiciones competitivas en el sector (p4).

Sobre el objetivo identificación del nivel de la motivación de los trabajad. de la empresa evaluada, según la tabla 7, se encuentra 62,7% de encuestados coinciden que nivel de la motivación es medio, 35,6% y el 1,7% nivel alto. Comparamos con los mencionados por Lorincova, et. al. (2019), en su publicación respecto a indagaciones científicas sobre motivación, encontró percepciones en nivel alto 54%, en la medida que la empresa activa estrategias de motivación extrínsecas diversas, como por ejemplo el reconocimiento al desempeño en sus tareas asignadas.

Esta comparación de resultados se muestra debido a que en la empresa Haydcuk debido a la pandemia se ha descuidado la motivación de los trabajadores a través de una gestión humana menos favorable, se muestra que la empresa prioriza otro tipo de situaciones como el cumplimiento de sus objetivos institucionales, no preocupándose de sus trabajadores frente a problemáticas como el estrés o desmotivación entre ellos.

Se puede ver plasmado en la teoría de Según, Robbins (2010), conceptualiza la motivación, relacionándola con tres características, la primera intensidad, detallando la fuerza con la que actúa el estímulo, la direccionalidad, que apunta a mantenerse concentrado para lograr lo que se quiere lograr y finalmente persistencia, es decir y hacer las tareas hasta alcanzar la meta planificada. Las acciones de lograr un desempeño con satisfacción para el trabajador parte de una motivación que puede ser estimulada tanto de manera interna o intrínseca o externa

denominada extrínseca.

Para cumplir con el objetivo específico para determinar la relación entre gesti, administrat. y las dimensiones de la motivación en estudio.

Se tuvo como hallazgos que la relación fue de 0.591 entre variables, calificada como una relación positiva media, resaltando la motivación intrínseca. Comparando con Lara (2017), en su indagación científica aplicó 234 cuestionarios empresa sector pesca y halló que Existe relación positiva alta entre la gesti, administrat. y la motivación intrínseca con Rho de Sprman de 0.865, y poseyendo su mayor relación en función de la variable gesti, administrat. con las dimensiones de la motivación; a la relación con la motivación intrínseca.

Los resultados mostrados en la discusión de resultados, mencionan la relación entre la gesti administrati. y la motivación intrínseca, donde se puede mostrar que a mejores decisiones administrativas proponiendo de esta manera una mejor condición laboral, mayor será la motivación interna dentro de la empresa Haydcuk, debido a que este se siente más seguro laborando dentro de la empresa motivándose de alguna manera.

Donde se puede corroborar con la teoría de Herzberg, en donde se menciona los factores Intrínsecos o motivacionales, que tienen que ver con los sentimientos y emociones del individuo, generándose estímulos, en el primer caso el desempeño logrado también es positivo, buenos resultados que contribuyen en cambio los segundos expresan una desazón en el trabajador y se ve reflejado en un desempeño pobre, ineficiente que no contribuye, sino más bien obstaculiza el crecimiento de su empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció relación entre la gestión, administrativa y la motivación de los trabajadores. Administrativa de pesquera Hayduck, muestra una contrastación de hipótesis correcta con una significancia bilateral de 0.000, aprobando la hipótesis de investigación, con un coeficiente de correlación positivo medio con 0,450, lo que quiere decir que existe una relación positiva media entre ambas. (Tabla 1).
2. Quedó establecido que el nivel de la variable gestión, administrativa de la empresa evaluando que se obtiene el 59.3% como medio, 30.5% bajo y 10.3% alto. Permittiéndonos saber que la empresa tuvo un cierto nivel de planificación aceptable para que de esta manera no se generen tantos problemas como lo es en esta situación vivida, al contrario de la investigación consultada que arroja condiciones desfavorables de gestión debido al mal manejo provisorio que se ha realizado desde procesos como la planificación (Tabla 2).
3. Se identificó el nivel de la variable motivación de los trabajadores de la pesquera en evaluación, se determinó que 62,7% de trabajadores valoran como medio, 35,6% nivel bajo, 1,7% alto, debido a la pandemia se ha descuidado la motivación de los trabajadores a través de una gestión humana menos favorable, se muestra que la empresa prioriza otro tipo de situaciones como el cumplimiento de sus objetivos institucionales, no preocupándose de sus trabajadores frente a problemáticas como el estrés o desmotivación entre ellos. (Tabla 7)
4. Se determinó la relación entre la gestión, administrativa y las dimensiones de la motivación donde se muestra que la relación más predominante es la de intrínseca, donde se muestra un ,591, lo que nos quiere decir que existe una relación positiva media entre ambas. Donde se puede mostrar que a mejores decisiones administrativas proponiendo de esta manera una mejor condición laboral, mayor será la motivación interna de los trabajadores dentro de Haydcuk, debido a que este se siente más seguro laborando dentro de la empresa motivándose de alguna manera. (Tabla 10)

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la gerencia de Hayduck mejorar las relaciones entre los directivos y los jefes de las áreas, a través de la incorporación de la participación de los trabajadores en los procesos de desarrollo de las actividades motivaciones para de esta manera mejorar la gestión administrativa a su vez.
2. De acuerdo a los resultados mostrados se sugiere a la gerencia realizar diagnósticos globales de la gestión en la institución constantemente, para identificar las fortalezas, amenazas, debilidades, oportunidades, en función del plantear más estrategias que mejoren cada una de las áreas de la institución para que lleguen a los objetivos organizacionales.
3. Se recomienda a la gerencia de Hayduck que considere tanto al trabajador como a la institución donde ambos deben de tener metas y objetivos que se deben de alcanzar, permitiendo de esta manera alcanzar un mejor ánimo del colaborador bajo una perspectiva del bien común.
4. Sugerir a la gerencia un principio de igualdad de los aumentos de promociones en asensos, pudiendo de esta manera observar el desempeño, responsabilidad, asistencia y puntualidad entre los trabajadores administrativos.

REFERENCIAS.

- Amorós, E, O. (2009). *Organizaciones*. (1ª ed). Perú: Águila Ediciones.
- Anderson, J., Rungtusanatham, M. y Schroeder, R. (2014). A Theory of Quality Management Underlying the Deming Management Method. *The Academy of Management Review*, 19(3), 472-509.
- Anzola, S, D. (2010). *Administración de pequeñas empresas*. (3ra edición). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Asociación Peruana de Empresas Investigadoras. (2019) *La informalidad en la gestión de las Mypes emergentes*. <http://www.apeim.com.pe/wpcontent/themes/apeim/docstss/nse/APEIM- NSE-2019.pdf>
- Ballestrini, M, G. (2017). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. (7ª ed.). Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.
- Cepea (2019). *Estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*. <https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (9 ed.). México: Editorial MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Cultura Organizacional*. (3er Ed.) México: Edit. Pearson Educación.
- Cuatrecasas, L, D. (2010). *Gestión Integral de la Calidad*. España: Profit, Editorial Inmobiliaria.
- Diario El Peruano (2019). *Gestiona administrativa: entre lo que dice y hace el líder*. (05-12-19). <https://elperuano.pe/noticia-motivacion-laboral-entre-que-dice-y-hace-lider-87239.aspx>
- Díaz, I. y Echevarría, D. (2019). Gestión administrativa y género: oportunidades y retos para Cuba. *Economía y Desarrollo*, vol. 157(2), pp. 39-49. <http://www.redalyc.org/pdf/4255/425548450003.pdf>
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. (4 ed) México, D.F: International Thompson Editores.

- Fernández, E. W. (2010). *Administración de empresas: Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Fondo Monetario Internacional. (2019). *Gestión del talento humano y admisnitrativa en las organizaciones*. www.fondomonetariointernacional.com/economia/sectores/gestiondel talentohumano en organizaciones
- Garza, J, H. (2016). *Administración contemporánea*. (2ª edición). México: McGraw-Hill.
- Gil, I. (2019). ¿Cómo prepararse para el futuro en la gestión administrativa? *Univerzita Tomase*, 14 (2), 67-8.
- Herzberg, F. (1993). *Motivation to work*. (3era ed.). Edit: Library of Usa.
- Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed). México, D.F. Mc Graw Hill.
- Huallpa, V, K. (2017). *Gestión administrativa de la empresa Marasal S.A.* (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (14ª edición) México: McGraw-Hill.
- Kozubikova, L.; Belás, J .; Bilan, Y. y Bartos, P. (2017). Personal characteristics of entrepreneurs in the context of the perception and management of business risk in the SME segment. *Univerzita Tomase*, vol14 (2), pp.67-8
- Lara. J, S. (2017). Impact of the administrative management on the efficiency of the fisheries fishing activity - CANTÓN MANTA.. *Revista ECA Sinergia. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas*, vol16(4), pp. 42–45.
- Lorincova, S., Wberova, D. y Lipoldova, M. (2019). Employee Motivation as a Tool to Achieve Sustainability of Business Processes. *Sustainability Vol. 11*(13), pp.3509. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/13/3509>
- Marchant, L, D. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.

- Mar, E. L. (2017). The adoption of quality management practices and their impact on business performance in small service companies: the case of Spanish. *Business service*, vol11 (3), pp.267-270
- Muñoz, M., Cabrita, M., Ribeiro, S., Diéguez, G. (2017). Técnicas de gestión administrativas en la globalización y formalización en empresas contratistas para generar una motivación adecuada. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 21(3), pp. 876 - 890. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28042299006>
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2013). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson
- Quijano, S. T. (2016). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). México, D. F., México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2010). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. Recuperado de: <http://www.marketing-xxi.com/teorias-de-la-motivacion-90.htm>, 10- 2003
- Samanamud, S. (2019). *Motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de recursos humanos de la una empresa pesquera, Huacho – 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Vargas, M. y Aldana, L. (2008). *Calidad y servicio, conceptos y herramientas*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Vázquez, H. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto – 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo.

Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S. y Tang, Z. (2019). The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation *Perspective*. *Journal of Frontiers Psychology*, Vol.16 (4), 42–45.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02627/full>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable.

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Gestión Administrativa	Stoner, Freeman y Gilbert (2012), la gestión administrativa se debe de entender como un proceso en el cual contiene las etapas de planificación, organización, dirección y control de cada uno de los elementos de una organización, utilizando adecuadamente los elementos para alcanzar objetivos comunes.	Es el tipo de gestión que busca la funcionabilidad de los elementos dentro de una organizaron. Se medirá a través del cuestionario “gestión administrativa” a través del estudio de las dimensiones como planificación, organización, dirección, y control.	Planificación	Plan Estratégico	Ordinal
				Planes Operativos	
				Plan Táctico	
			Organización	Reglamentos	
				Funciones	
			Dirección	Comportamiento	
				Liderazgo	
				Comunicación	
				Trabajo en equipo	
			Control	Motivación	
				Control preliminar	
				Control medio	
Control de retroalimentación	Control de retroalimentación				
	Chiavenato (2012) menciona que la motivación son los	Se entiende a la motivación como el resultado de aquello	Factores Extrínsecos	Premiso e incentivos	
				Recompensas	

Motivación	comportamientos a impulsos que pueden definirse externamente, ya que este proviene relativamente del ambiente o internamente en el proceso mental del colaborador. Esta origina una propensión por un comportamiento específico del individuo.	que genera una propensión hacia un comportamiento en específico de complacencia, se medirá a través del cuestionario "motivación", a través de sus dimensiones factores extrínsecos como factores intrínsecos.	Factores Intrínsecos	Políticas salariales	Ordinal
				Condiciones en el trabajo	
				Intereses del trabajador	
				Expectativas del trabajador	
				Logros de los trabajadores	
Responsabilidad					

La operacionalización de la variable gestión administrativa se basa en la teoría de Stoner, Freeman y Gilbert tanto para la definición como para las dimensiones planificación y organización, en cuanto para la dirección y control nos basamos del autor Robbins. La operacionalización de la variable motivación se basa en la teoría de Chiavenato tanto para la definición, pero como para las dimensiones se usa a Herzberg.

Anexo 2. Matriz de consistencia lógica.

Cuadro 2. Matriz de consistencia lógica.

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020?.	<p>Objetivo general será, determinar la relación entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020.</p> <p>Los objetivos específicos serán, identificar el nivel de la gestión administrativa desde la perspectiva de los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020; identificar el nivel de la motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020; determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020.</p>	Gestión Administrativa	Planificación	Plan Estratégico	1, 2	Ordinal 70 a 95 Alto 45 a 69 Medio 19 a 44 Bajo
					Planes Operativos	3	
					Plan tactico	4	
				Organización	Reglamentos	5, 6	
					Funciones	7, 8	
				Dirección	Comportamiento	9	
					Liderazgo	10	
					Comunicación	11	
					Trabajo en equipo	12	
					Motivación	13, 14, 15	
				Control	Control preliminar	16, 17	
					Control medio	18	
			Control a través de la retroalimentación		19		
			Motivación	Factores Extrínsecos	Premiso e incentivos	1, 2	Ordinal 61 a 80 Alto 39 a 61 Medio 16 a 38 Bajo
					Recompensas	3, 4	
					Políticas salariales	5, 6	
Condiciones en el trabajo	7, 8						
Factores Intrínsecos	Intereses del trabajador	9, 10					
	Expectativas del trabajador	11, 12					
	Logros de los trabajadores	13, 14					
	Responsabilidad	15, 16					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos 1.

Cuestionario Gestión Administrativa.

Estimado trabajador, a continuación, le mostraremos un cuestionario que mide a gestión administrativa de su institución, agradeceremos que conteste con la sinceridad del caso. Las respuestas dadas en este cuestionario serán confidenciales y anónimas.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre	Siempre (3)
Planificación	1. Considera usted que la misión y visión del plan estratégico es difundido a todo el personal oportunamente por parte de los directivos y jefes de área.					
	2. Considera usted que el plan estratégico es actualizado en el marco de la modernización y contexto del mercado.					
	3. Considera usted que las acciones establecidas permiten alcanzar el cumplimiento de las metas físicas del plan operativo institucional.					
	4. Considera usted que los planes aprobados y acciones vigentes son idóneos para los objetivos de la entidad, realizando de esta manera una buena gestión en el plan táctico institucional.					
Organización	5. Considera usted que la alta dirección realiza la difusión en los canales de comunicación vigentes de la entidad, de manera adecuada y oportuna del Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.					
	6. Considera usted que hay preocupación e interés por parte del equipo directivo o la alta dirección en el cumplimiento constante de las normas establecidas por la empresa. .					
	7. Considera usted que dentro del trabajo se realiza a delegación de tareas de acuerdo a las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.					
	8. Considera usted que el personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo a desempeñar y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la institución.					
Dirección	9. Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área observan y evalúan el comportamiento de los trabajadores.					
	10. Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área brindan y promueven confianza para generar compromiso en sus trabajadores y cumplan objetivos y metas.					

	11. Cree usted, que se realiza una comunicación horizontal fluida entre el subordinado y el jefe.					
	12. Considera usted que el titular y jefes de área de manera oportuna ayudan a generar un trabajo en equipo.					
	13. Considera usted que se reconoce y felicita a los trabajadores por el mayor esfuerzo en el desempeño de sus funciones.					
	14. Considera usted que los trabajadores son motivados oportunamente por parte del Titular y jefes.					
	15. Observa un adecuado manejo de los incentivos dentro de la empresa.					
Control	16. Considera que existe un control preliminar por parte de la empresa sobre las operaciones realizadas por el personal.					
	17. Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados.					
	18. Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional.					
	19. Considera usted que los sistemas de información son utilizados correctamente y administra información de calidad que ayude a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad, controlando de una manera más retroalimentativa.					

Anexo 4. Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 1.FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Gestión Administrativa

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Realización Propia
- f. **Medición:** Nivel de la gestión administrativa
- g. **Administración:** Trabajadores administrativos
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la gestión administrativa

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Gestión administrativa, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0.823$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 19 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Planificación	1, 2, 3, 4
Organización	5, 6, 7, 8
Dirección	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Control	16, 17, 18, 19

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Gestión Administrativa				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión Administrativa	19	95	70 a 95	Alto
			45 a 69	Medio
			19 a 44	Bajo
Dimensiones de la gestión administrativa				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Planificación	4	20	16 . 20	Alto
			10-15	Medio
			4 - 9	Bajo
Organización	4	15	16 . 20	Alto
			10-15	Medio
			4 - 9	Bajo
Dirección	7	35	27-35	Alto
			18-26	Medio
			7- 17	Bajo
Control	4	35	16 . 20	Alto
			10-15	Medio
			4 - 9	Bajo

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos 2.

Cuestionario de Motivación

Estimado trabajador, a continuación, le mostraremos un cuestionario que mide a gestión administrativa de su institución, agradeceremos que conteste con la sinceridad del caso. Las respuestas dadas en este cuestionario serán confidenciales y anónimas.

DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (3)
Factores extrínsecos	1. Los incentivos económicos que recibo por parte de la institución, son adecuados					
	2. Los premios están de acorde a las necesidades de los trabajadores, y son oportunos en su llegada.					
	3. En la institución las recompensas siempre se encuentran en base al rendimiento de los trabajadores, dando bonos económicos formales.					
	4. Te sientes motivado con las recompensas informales (reconocimiento) por tu esfuerzo realizado.					
	5. La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades de los trabajadores.					
	6. Considero que todos los trabajadores reciben su pago, de acuerdo a la oferta del mercado laboral.					
	7. Las condiciones de limpieza y comodidad dentro de la infraestructura de la empresa son adecuadas.					
	8. Considero que la institución me brinda las condiciones adecuadas frente a los competidores del mercado.					
Factores intrínsecos	9. Mis intereses personales son debidamente cubiertos por los beneficios que me brinda el trabajo que desempeño.					
	10. La empresa permite cubrir todas mis aspiraciones de crecimiento personal. .					

Considero que la empresa a través de su gestión me permite crecer laboralmente.					
11. La institución propone la gestión de planes de carrera permitiendo de esta manera escalar en puestos de trabajo y dándome un grado de motivación adecuada.					
12. Puede decir que alcance las metas personales que tengo con ayuda de la empresa.					
13. Considero que puede alcanzar mas metas propuestas con la ayuda de la empresa.					
14. Me siento motivado porque la empresa me delega responsabilidades en mi puesto de trabajo..					
15. Siento la necesidad de ser más responsable cada día para que de esta manera pueda llamar la atención de mis jefes favorablemente.					

Anexo 6. Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 2.

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de Motivación

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Realización Propia
- f. **Medición:** Nivel de la motivación
- g. **Administración:** Trabajadores administrativos
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la motivación en trabajadores administrativos

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la

prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Motivación, se aplicó una prueba piloto con 16 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0.808$, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 16 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Factores extrínsecos	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8
Factores intrínsecos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Motivación				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Motivación	16	80	62 a 80	Alto
			39 a 61	Medio
			16 a 38	Bajo
Dimensiones de la motivación				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Factores extrínsecos	8	40	30 - . 40	Alto
			19 - 29	Medio
			8 - 18	Bajo
Factores intrinsecos	8	40	30 - . 40	Alto
			19 - 29	Medio
			8 - 18	Bajo

Anexo 7. Base de datos

muestra piloto.Base de datos

variable 1.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19
E1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
E2	1	2	1	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	1	2	3	2	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2
E4	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	1	2	3	1
E5	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	3	4	3	3	5	5	3	2
E6	2	4	2	2	4	2	2	5	2	4	1	4	5	2	5	2	2	4	1
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2
E8	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	1	2	3	1
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	3	4	3	3	5	5	3	2
E10	1	4	2	2	4	2	2	5	2	4	1	4	5	2	5	2	2	4	1
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	1	2	5	2	3	3	5	2	1	2	5
E12	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	2	3	2	5	3	2	3
E13	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	3	2
E14	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1	2	4	1	2	3	1
E15	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	2	2	1	5	1	1	4	3

Base de datos variable 2.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16
E1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
E2	1	2	1	4	2	2	2	4	2	3	1	2	3	2	4	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	4
E4	4	3	5	4	3	2	4	5	1	2	4	1	2	3	1	3
E5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	3	2	3
E6	2	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	4	1	4
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	4
E8	4	3	5	4	3	2	4	5	1	2	4	1	2	3	1	3
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	3	2	3
E10	2	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	4	1	4
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	3	3	5	2	1	2	5	2
E12	2	2	2	1	2	2	4	4	2	3	2	5	3	2	3	3
E13	3	3	1	1	3	3	2	1	2	4	3	2	1	3	2	1
E14	4	3	5	4	3	2	4	5	1	2	4	1	2	3	1	3
E15	2	4	3	3	4	1	3	3	2	1	5	1	1	4	3	2

Anexo 8. Confiabilidad de instrumentos.

Cuestionario Gestión administrativa.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.823	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	47,5333	114,552	,392	,816
VAR00002	47,2667	114,352	,499	,812
VAR00003	47,3333	105,952	,511	,808
VAR00004	47,2667	112,210	,395	,815
VAR00005	47,2667	114,352	,499	,812
VAR00006	47,5333	106,124	,658	,801
VAR00007	47,0667	112,067	,569	,808
VAR00008	46,4667	97,267	,714	,793
VAR00009	47,7333	106,781	,611	,803
VAR00010	47,2667	114,352	,499	,812
VAR00011	47,8667	127,410	-,158	,843
VAR00012	47,2000	116,600	,317	,819
VAR00013	47,4667	112,695	,349	,818
VAR00014	47,6667	118,238	,319	,819
VAR00015	46,6000	112,543	,356	,818
VAR00016	47,6000	111,114	,354	,819
VAR00017	47,7333	106,781	,611	,803
VAR00018	47,2667	114,352	,499	,812
VAR00019	47,8667	127,410	-,158	,843

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la gestión administrativa que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.823$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Cuestionario de Motivación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	40,6000	84,829	,511	,792
VAR00002	40,4000	85,400	,548	,792
VAR00003	40,2667	81,067	,476	,793
VAR00004	40,4000	84,400	,386	,799
VAR00005	40,4000	85,400	,548	,792
VAR00006	40,6667	80,238	,597	,784
VAR00007	40,2000	84,029	,577	,789
VAR00008	39,6000	70,971	,728	,768
VAR00009	40,6000	85,257	,321	,805
VAR00010	40,8000	90,743	,239	,807
VAR00011	39,7333	82,924	,421	,797
VAR00012	40,7333	85,638	,260	,811
VAR00013	40,8667	81,124	,536	,788
VAR00014	40,4000	85,400	,548	,792
VAR00015	41,0000	99,571	-,247	,838
VAR00016	40,3333	87,810	,331	,803

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la motivación quedetermina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.808$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Anexo 9. Validaciones instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020

AUTORES: Abad Acosta, Katia Yaqueline y Rodriguez Sarmiento, Cesar Adderlin

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión Administrativa	Planificación	Plan Estratégico	1. Considera usted que la misión y visión del plan estratégico es difundido a todo el personal oportunamente por parte de los directivos y jefes de área.						x		x		x					
			2. Considera usted que el plan estratégico es actualizado en el marco de la modernización y contexto del mercado.						x		x		x					
		Plan Operativo	3. Considera usted que las acciones establecidas permiten alcanzar el cumplimiento de las metas físicas del plan operativo institucional.						x		x		x					
			Plan táctico	4. Considera usted que los planes aprobados y acciones vigentes son idóneos para los objetivos de la entidad, realizando de esta manera una buena gestión en el plan táctico institucional.						x		x		x				
	Organización	Reglamento	5. Considera usted que la alta dirección realiza la difusión en los canales de comunicación vigentes de la entidad, de manera adecuada y oportuna del						x		x		x					

			Reglamento Interno, MOF, ROF, de tal manera que el personal conozca sus funciones, deberes y derechos.																
			6. Considera usted que hay preocupación e interés por parte del equipo directivo o la alta dirección en el cumplimiento constante de las normas establecidas por la empresa. .						x		x		x						
		Funciones	7. Considera usted que dentro del trabajo se realiza a delegación de tareas de acuerdo a las funciones establecidas en Manual de Organización y Funciones.						x		x		x						
			8. Considera usted que el personal cuenta con el perfil de acuerdo al cargo a desempeñar y conoce sus funciones para el cumplimiento de las metas de la institución.						x		x		x						
Dirección		Comportamiento	9. Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área observan y evalúan el comportamiento de los trabajadores.						x		x		x						
		Liderazgo	10. Considera usted que el Titular de la entidad y jefes de área brindan y promueven confianza para generar compromiso en sus trabajadores y cumplan objetivos y metas.						x		x		x						
		Comunicación	11. Cree usted, que se realiza una comunicación horizontal fluida entre el subordinado y el jefe.						x		x		x						
		Trabajo en equipo	12. Considera usted que el titular y jefes de área de manera oportuna ayudan a generar un trabajo en equipo.						x		x		x						
		MMotivacion	13. Considera usted que se reconoce y felicita a los trabajadores por el mayor esfuerzo en el desempeño de sus funciones.						x		x		x						
			14. Considera usted que los trabajadores son motivados oportunamente por parte del Titular y jefes.						x		x		x						

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión Administrativa

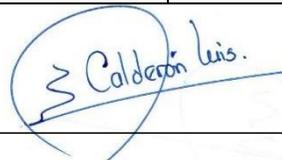
OBJETIVO: Identificar el nivel de la gestión administrativa de empresa Hayduck, Chimbote 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé

DNI: 40097132

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión Administrativa

OBJETIVO: Identificar el nivel de la gestión administrativa de empresa Hayduck, Chimbote 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Édinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------



Evaluador: Mg. Édinson
Miguel Chacón Arenas DNI:
2557332

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2020

AUTORES: Abad Acosta, Katia Yaqueline y Rodriguez Sarmiento, Cesar Adderlin

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Motivación	Factores extrínsecos	Premios e incentivos	1. Los incentivos económicos que recibo por parte de la institución, son adecuados						x		x		x					
			2. Los premios están de acorde a las necesidades de los trabajadores, y son oportunos en su llegada.						x		x		x					
		Recompensas	3. En la institución las recompensas siempre se encuentran en base al rendimiento de los trabajadores, dando bonos económicos formales.						x		x		x					
			4. Te sientes motivado con las recompensas informales (reconocimiento) por tu esfuerzo realizado.						x		x		x					
		Políticas salariales	5. La forma de pago se adecua perfectamente a las necesidades de los trabajadores.						x		x		x					

		6. Considero que todos los trabajadores reciben su pago, de acuerdo a la oferta del mercado laboral.						x		x		x				
	Condiciones en el trabajo	7. Las condiciones de limpieza y comodidad dentro de la infraestructura de la empresa son adecuadas.						x		x		x				
		8. Considero que la institución me brinda las condiciones adecuadas frente a los competidores del mercado.						x		x		x				
Factores intrínsecos	Interés del trabajador	9. Mis intereses personales son debidamente cubiertos por los beneficios que me brinda el trabajo que desempeño.						x		x		x				
		10. La empresa permite cubrir todas mis aspiraciones de crecimiento personal. .						x		x		x				
	Expectativas del trabajador	Considero que la empresa a través de su gestión me permite crecer laboralmente.						x		x		x				
		11. La institución propone la gestión de planes de carrera permitiendo de esta manera escalar en puestos de trabajo y dándome un grado de motivación adecuada.						x		x		x				
	Logros de los trabajadores	12. Puede decir que alcance las metas personales que tengo con ayuda de la						x		x		x				

			empresa.															
			13. Considero que puede alcanzar mas metas propuestas con la ayuda de la empresa.						x		x			x				
		Fijación de metas	14. Me siento motivado porque la empresa me delega responsabilidades en mi puesto de trabajo..						x		x			x				
			15. Siento la necesidad de ser más responsable cada día para que de esta manera pueda llamar la atención de mis jefes favorablemente.						x		x			x				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la Motivación

OBJETIVO: Identificar el nivel de la motivación en trabajadores administrativos de empresa Hayduck, Chimbote 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Calderón Yarlequé

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Estadística Matemática

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr. Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40097132

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la Motivación

OBJETIVO: Identificar el nivel de la motivación en trabajadores administrativos de empresa Hayduck, Chimbote 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Édinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto X	Muy alto
----------	------	-------	--------	----------



Evaluador: Mg. Édinson Miguel Chacón Arenas

DNI: 2557332

Anexo 10. Base de datos.

	D1				D2				D3						D4				
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19
E1	5	5	5	1	2	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2	5	5	5
E2	5	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	2
E3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	2
E5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4
E6	5	1	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	4	1	1	2	5	2
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	5	4
E8	5	3	3	2	2	5	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	4	2
E9	5	2	2	3	2	5	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	2
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	1	3	5
E11	1	2	2	5	2	1	5	5	2	2	5	2	1	1	2	2	1	5	5
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	5	2
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	5	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	5	2
E18	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	1
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	5	1
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	2
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	2
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	2
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	5	4
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	4	2
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	2
E31	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	5	1
E32	2	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	4	3	5	2
E33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E34	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2
E35	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	4
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2
E37	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	5	2
E38	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2
E39	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4
E40	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	1	3	1
E41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E42	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	1	2	5	2
E43	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	5	4
E44	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	4	2
E45	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2
E46	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	5	2
E47	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4
E48	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	3	4	1	3	1
E49	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1
E50	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	5	2
E51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E52	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
E53	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
E54	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5
E55	1	3	5	4	4	3	5	1	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E56	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5
E57	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
E58	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2
E59	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	5	2

	D1								D2							
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	2	1
E5	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	4	4
E10	4	4	4	1	3	3	2	4	4	2	1	3	3	4	4	2
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	2
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	1	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	4	2	2	1	2
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4
E18	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	4	2
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	5	2	1	1	2	2
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	2	1
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2	5	5
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	4	4
E28	2	3	3	2	2	5	2	2	4	2	2	2	1	2	4	2
E29	3	2	2	5	2	5	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4
E30	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4
E31	1	2	2	3	3	1	2	5	2	2	5	2	5	5	2	2
E32	2	4	2	2	2	2	5	2	4	4	2	5	2	2	4	4
E33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	2	1	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3	1	2
E35	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	1	2
E37	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	3	4	2	2	4
E38	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2
E39	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
E40	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	4	2
E41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E42	5	5	5	2	2	4	4	3	5	2	2	4	2	2	5	2
E43	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2
E44	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2
E45	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4
E46	2	3	3	2	2	5	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2
E47	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
E48	2	4	2	1	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	4	2
E49	1	2	1	1	2	5	5	5	2	2	5	2	5	5	2	2
E50	2	4	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	4	2	4	2
E51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E52	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3
E53	3	5	4	5	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E54	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
E55	2	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	3	2	2	4
E56	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3
E57	5	5	4	5	1	3	1	3	1	4	5	5	5	5	1	4
E58	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4
E59	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	4	2

Anexo Reporte de Similitud.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turmitn.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&o=2501822926&ro=103&u=1088032488

feedback studio KATIA YAQUELINE ABAD ACOSTA | Gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021 50 /100 1 de 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración de Empresas

AUTORES:
Abad Acosta, Katia Yaqueleine (ORCID:0000-0002-7148-3025)
Rodríguez Sarmiento, Cesar Adderlin (ORCID:0000-0002-0103-2966)

ASESOR:
Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

1	repositorio.une.edu.pe	3 %
2	www.coursehero.com	1 %
3	www.researchgate.net	1 %
4	repositorio.uandina.edu...	1 %
5	repositorio.uroosevelt...	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %
8	moam.info	<1 %
9	biblioteca.uteg.edu.ec...	<1 %
10	Entregado a unapiquitos	<1 %
11	Entregado a BENEMERL...	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 8672 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 19:38 20/11/2024



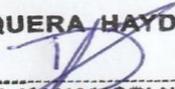
El presente Gerente de Administración de Pesquera Hayduk S.A ubicada en el distrito de Santa, Ancash, suscribe:

HACE CONSTAR

Que la señorita Katia Yaqueline Abad Acosta estudiante de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, aplico cuestionarios relacionados a la Gestión administrativa y motivación de su tesis titulada “Gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduk, Chimbote 2020”

La aplicación de los instrumentos se realizó los días del lunes 15 de Abril al 03 de Mayo del año 2021 a los trabajadores del área de administración, quienes son parte de la muestra de estudio.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime.

PESQUERA HAYDUK S.A.


DANIEL KANAMORI NISHIMURA
Gerente de Administración y RRHH

Daniel Kanamori Nishimura
Gerente general

Oficina Central: Av. Manuel Olguín Nro. 501 7mo. piso Santiago de Surco, Lima 33, Perú **T** (511) 211-2999 **F** (511) 211-3101 www.hayduk.com.pe
Plantas: Tambo de Mora y Pisco (Ica) - Végueta y Supe (Lima) - Colishco (Ancash) - Puerto Malabrigo (La Libertad) - Paita (Piura)

Harina
Aceite
Conservas
Congelados
Curados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: " Gestión administrativa y motivación en los trabajadores administrativos empresa Hayduck, Chimbote 2021", cuyos autores son ABAD ACOSTA, KATIA YAQUELINE, RODRIGUEZ SARMIENTO, CESAR ADDERLIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, 14% y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 06 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO DNI: 18195946 ORCID 0000-0001-6290-4484	Firmado digitalmente por: MANTONIOED el 06-07- 2021 19:56:55

Código documento Trilce: TRI - 0324135