

**Gestión administrativa y motivación en la
producción de una empresa de productos naturales,
2020**

**Administrative management and motivation in the
production of a natural product company, 2020**

Albertina Marina Ventura de Esquén
Universidad César Vallejo - PerúEcuador
marinaventura@hotmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa y de la motivación en la producción de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020. La metodología empleada se basó en el enfoque cuantitativo con un nivel explicativo. Se desarrolló bajo el diseño no experimental, de corte transversal - correlacional causal. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la empresa IPIFA, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos una encuesta con opción múltiple de respuesta. Se concluyó en que el modelo elegido sí explica que las variables independientes inciden en la variable dependiente, debido a que el nivel de significancia fue de 0,000, con un 95% de confianza, lo que afirma que el modelo presenta un buen ajuste del 57% ($Nalgerkerke = 0,570$) es decir, el modelo sí predice la probabilidad de ocurrencia de las dimensiones de la variable dependiente. Se concluye en que la gestión administrativa y la motivación sí influyen en la producción de la empresa de productos naturales IPIFA; por ello, se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: gestión administrativa; motivación; producción

Cómo citar este artículo:

APA:

Ventrua de Esquén, M., (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the influence of administrative management and motivation on the production of the natural products company IPIFA, 2020. The methodology used was based on the quantitative approach with an explanatory level. It was developed under a non-experimental, cross-sectional, causal-correlational design. The population consisted of 60 workers of the IPIFA company, to whom a multiple choice survey was applied as a data collection instrument. It was concluded that the chosen model does explain that the independent variables affect the dependent variable, because the significance level was 0.000, with 95% confidence, which affirms that the model has a good fit of 57% ($Nalgerkerke = 0.570$), that is, the model does predict the probability of occurrence of the dimensions of the dependent variable. It is concluded that administrative management and motivation do influence the production of the natural products company IPIFA; therefore, the null hypothesis is rejected.

Key words: administrative management; motivation; production

Introducción

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

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

En el campo empresarial, la motivación juega un papel relevante como parte del quehacer organizacional dentro de un entorno competitivo. Por ejemplo, en México las empresas industriales tienen una baja gestión empresarial en función del desarrollo personal por parte de los directivos de la empresa y esto se vio reflejado en su motivación, evidenciando que existen aún empresas que no tienen en claro la importancia de la gestión del

desarrollo personal, como la descripción de sus funciones y otros métodos utilizados para lograr el progreso de toda organización (Sum, 2015).

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

En estos tiempos, las empresas son conscientes de que su mayor fuerza productiva está en el capital humano, por lo que los nuevos desafíos comienzan en tener a un personal satisfecho con su trabajo y con su entorno laboral, y eso significa, reinventar los lineamientos organizacionales para que reconsideren al capital humano como un factor clave de competitividad. Por tal motivo, se busca el desarrollo eficiente de un administrador dentro de la empresa para la gestión y planificación de la organización en su totalidad (Chiavenato, 2007). La empresa de Productos Naturales IPIFA en estudio, ha enfrentado distintas dificultades organizacionales éstas giran en torno a; la gestión administrativa, la poca producción por parte del capital humano y con ello, una baja en los índices de ventas mensuales.

Esta situación ha conllevado a un replanteamiento de los lineamientos y planes estratégicos ejecutados años anteriores, los cuales no han tenido resultados positivos.

Existen estudios previos que dan soporte a la investigación y resultados, respecto a las variables desarrolladas. Tal es el caso de Haro (2015) con su tesis acerca de la gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral, el cual tuvo como objetivo conocer la relación significativa entre las variables mencionadas, teniendo como caso de estudio a la Policía Nacional del Ecuador. Esta tesis tuvo un enfoque cuantitativo de tipo

descriptivo y analítico, en el cual se trabajó con una muestra de 400 encuestados a quienes se les suministró dos encuestas, una de diagnóstico y otra relacionada a la propuesta de gestión. Los resultados a los que llegó la autora es que la gestión administrativa sí tenía gran incidencia en el personal, quienes además demandaban cambios a nivel de gestión organizacional, y que estos cambios deberían estar orientados al talento humano. Finalmente, la autora concluye en que, si a la buena administración se le suma un correcto uso de los recursos, se tendrá como resultado un alto compromiso laboral.

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

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

sienten insatisfechos; por lo que su compromiso y desempeño no es eficiente del todo.

Como parte del desarrollo teórico, se consideró la Teoría de la Administración, la cual según Chiavenato (2007) es el enfoque que se relaciona con los directivos de nivel gerencial. Esta teoría planteada por Taylor y Fayol (1925) contiene cuatro aspectos importantes como son el planeamiento, ordenamiento, la coordinación y la inspección. La administración fue considerada como una actividad diferente a las finanzas, a la contabilidad y otras actividades empresariales pero que guardaba un fin común por los múltiples procesos administrativos que se interrelacionaban, esto permitió desplegar los catorce principios esenciales para ser empleadas en diversos escenarios.

Estos principios son: Primero, la división en el trabajo, siendo necesaria la especialidad para incrementar la productividad, pues conlleva a los trabajadores a una mayor eficiencia; Segundo, la autoridad, aquí se requiere que los administradores sean competentes no solo para ordenar; sino también para implementar el don de mando; Tercero, la disciplina, puesto que en toda organización los servidores tienen que acatar y cumplir las disposiciones normativas; Cuarto, la unidad de mando, esto establece una jerarquía vertical para cada empleado, el cual recibirá disposiciones de sus superiores; Quinto, la unidad de dirección, aquí en la fase de planificación se desarrollará un plan de acción que servirá de guía a la organización; Sexto, el sometimiento de los intereses del individuo al beneficio general, esto es primordial para que cualquier interés individual quede sujeto a los intereses integrales de la institución; Séptimo, remuneraciones, todo el personal recibirá en compensación a su labor un sueldo o salario equitativo; Octavo, centralización, el cual indica que no solo los directivos deben abarcar la toma de decisiones, sino también se debe involucrar a los subordinados; Noveno, Jerarquía, línea de autoridad que se estipula en forma vertical desde los mayores niveles hasta los inferiores de la organización; Décimo, Orden, la organización conlleva a ordenar las cosas y personas en el lugar apropiado; Décimo primero, equidad, en toda la

organización debe existir la justicia y la equidad para todos los empleados; Décimo segundo, estabilidad de los puestos de trabajo, se debe buscar la duración de los servidores en sus plazas de labores; Décimo tercero, iniciativa, fomentar en los trabajadores la propuesta de proyectos viables y con iniciativa; Décimo cuarto, espíritu grupal, promover el trabajo en equipo forja la concordia y unión en toda la institución.

La Gestión Administrativa según Stoner y Gilbert (2009), tiene seis elementos que son: (1) Distribución de la organización: Elaboración del organigrama para ponderar los niveles de la estructura institucional; (2) Disposición de responsabilidad: Involucra la coyuntura práctica de las funciones del personal y sus diversas secciones; (3) Procedimientos: Conjunto de métodos consecuentes de modelos precisos para fiscalizar y vigilar las operaciones encomendadas; (4) Proceso: Ciclo integral de gestiones sistematizadas para la consecución de los objetivos; (5) Recursos: Monetarios, de capital, equipos audiovisuales, construcción, máquinas, etc.; (6) Recursos humanos: Se define de forma meritosa primando la selección del talento.

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

Sobre los componentes dimensionales que conforman la dirección de la administración, precisa Stoner (1996), que son cuatro: (1) Planificación: Comprende el primer factor de las actividades administrativas, en esta fase los directivos plasman sus planes y sus metas, con

base a los métodos establecidos para el efecto y considerando los planes operativos estructurados. (p. 13).

Para Amador (2003), la función planificadora es la que marca la pauta inicial de toda organización, ya que visiona, en cierta manera, los riesgos que han de asumirse; así también, como los beneficios que podrían conseguirse. (2) Organización: viene a ser el ordenamiento de las tareas y funciones de cada uno de los individuos involucrados en la empresa, con la finalidad de conseguir los fines planteados. Robbins y Coulter (2014) indicaron que una organización es el conjunto de los aspectos humanos y materiales suficientes para hacer funcionar las diversas estructuras y actividades de una corporación, para la obtención de una máxima eficiencia. (p. 67). (3) Dirección: permite ordenar y dirigir a los trabajadores para realizar las tareas, por medio de los directivos se instaura un ambiente que motiva al personal a efectuar un máximo rendimiento para lograr los objetivos planteados. Para Robbins y Coulter (2014), la dirección conlleva a los administradores motivar a los empleados, permitiendo solucionar los problemas de trabajo e interviniendo en las personas para la realización de las labores, escogiendo la comunicación más efectiva. (p. 9). (4) Control: es el mecanismo que permite realizar el seguimiento y monitoreo para certificar que las actividades ejecutadas estén acordes con las acciones planeadas, para ello se establece un proceso de fiscalización de la calidad, teniendo en cuenta patrones de calidad del desempeño, a fin de medir los resultados obtenidos y confrontándolos con las disposiciones normativas determinadas y realizando las acciones correctivas por si se encuentran desviaciones. (Robbins y Coulter, 2014)

Sobre las Teorías de la Motivación, cabe indicar que motivación viene a ser la reunión de factores tanto psicológicos como materiales, que ayudan a las personas a satisfacer sus necesidades básicas, resultando en que los individuos tengan una conducta adecuada en el desempeño de sus labores, y, por ende, mejores resultados que aseguren el logro de las metas propuestas dentro de la organización. (Robbins y Judge, 2014).

Por otro lado, la Teoría de las necesidades de Maslow (1982), sostiene en su estudio que el ser humano como tal, depende de la motivación para lograr satisfacer sus principales necesidades, por ser un ente emocional con sentimientos propios. Chiavenato (2007); consideraba que Maslow había clasificado en una pirámide por niveles de satisfacción la relación con el comportamiento humano.

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

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

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

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

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

Las compensaciones surgen como un estímulo ajeno al ser humano, pero que propicia en él las ganas de querer realizar o dejar de realizar alguna actividad.

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

Todo esto confirma que, tanto a mediano como a largo plazo, los individuos van a querer satisfacer sus necesidades básicas y superfluas. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012). Por ello, se dice

que la teoría mencionada se expresa como el producto del valor por la expectativa, lo cual da la fuerza necesaria a la persona para el logro de sus necesidades. De donde se infiere que las personas necesitan de la fortaleza como fuerza propia, el valor como factor de particularidad de un sujeto por el efecto y la expectativa como la posibilidad de que las acciones lleven a un resultado definido. (Koontz et al., 2012)

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

Koontz et al., (2012) manifiestan que, para lograr la excelencia en la producción, generalmente las organizaciones generan valor agregado en sus operaciones, además para que exista concordancia en su productividad se deben establecer parámetros que se relacionen con los insumos a utilizar y los productos a obtener. También señalan que para mejorar el rendimiento se debe: (1) Acrecentar la fabricación con los mismos insumos; (2) Reducir los insumos guardando la misma producción; (3) Aumentar la producción y disminuir los insumos para transformar propiciamente el producto. Igualmente se discurre a la producción como la disposición empleada para saber cómo se emplean factores de producción; la priorización y mejor aplicación de los recursos que conservan las empresas; permitiendo evaluar el rendimiento y el desempeño óptimo de las operaciones (Chase, Jacobs & Aquilano, 2009).

Es así que la producción se divide en la

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

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

El presente estudio tuvo como justificación teórica, incrementar los conocimientos en la gestión administrativa, la motivación y la producción, debido a que estas variables están relacionadas con el de lograr las metas planteadas que toda empresa busca para su crecimiento y desarrollo. (Chiavenato, 2007). Como justificación práctica se pudo conocer las causas de la motivación que permite a los trabajadores tener una producción eficiente, la cual constituye el buen cumplimiento de los planes administrativos (Fayol, 1925). Además, en lo social, el alcance del estudio

será una herramienta de información para todas las empresas que producen y comercializan productos naturales, al ser de gran interés para la sociedad, el que la producción sea como un elemento indispensable y fundamental para todas las empresas. Metodológicamente, se utilizó tres instrumentos para medir las tres variables, dichos. Este estudio conlleva a formular la siguiente interrogante: ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020? y como problemas específicos (a) ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?; (b) ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?; (c) ¿En qué medida la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA?.

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

Método

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

La población estuvo compuesta por 60

trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, no existiendo muestra, por considerarse una población censal Hernández y Mendoza (2018). Respecto al diseño de investigación, se trabajó el no experimental, de manera tal que no hubiera alguna intervención o manipulación en las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Adicional a esto, la investigación fue de corte transversal, ya que la recolección de datos y su estudio se realizaron en un tiempo único (Hernández, et al, 2014), siendo a su vez correlacional-causal, puesto que se estudió la relación causal que tienen las variables gestión administrativa y motivación en la producción de la Empresa IPIFA.

Respecto a los instrumentos de recolección de datos, se trabajó con la técnica de la encuesta, teniendo como instrumentos tres cuestionarios estandarizados, uno por cada variable. Los instrumentos al tener ficha técnica pasaron por una revalidación para conocer su validez. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos con amplia trayectoria en estudios similares, el criterio de validación fue considerando la efectividad de los ítems para medir las variables y sus dimensiones, se utilizaron los siguientes aspectos de validación: pertinencia, si corresponde al concepto teórico formulado, y si es funcional para el tema de la investigación, relevancia: si es apropiado para representar a las dimensiones del constructo, claridad: si está formulado con lenguaje apropiado y específico.

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

Asimismo, para la presentación de los resultados se elaboraron tablas de frecuencia con el fin de resumir información de las variables de estudio, y a la vez se obtuvieron las figuras estadísticas con el propósito de permitir un rápido análisis

visual y ofrecer más información. Cabe precisar, que para la prueba de hipótesis se realizó la regresión múltiple pues se utilizaron escalas ordinales. (Valderrama y Jaimes, 2019).

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

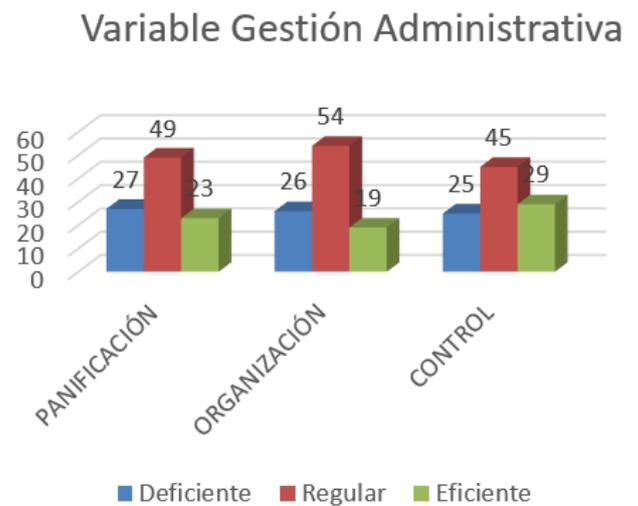
Resultados

Los resultados se presentan de acuerdo con el análisis de los datos. Primero se presentan los resultados descriptivos:

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

Figura 1

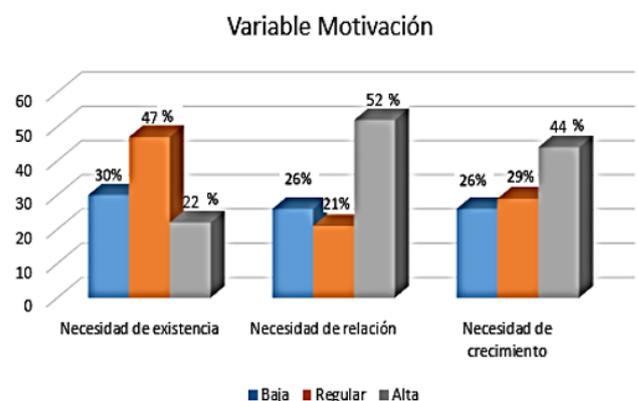
Variable gestión administrativa



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

Figura 2

Variable motivación

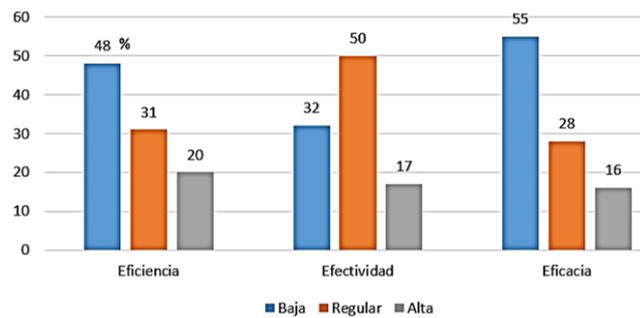


Con respecto a la variable producción, el 48% de encuestados consideraron un nivel bajo de eficiencia, seguido de un 31% que lo considero regular y un 20% indicaron que era alta. Seguido, el 50% consideró que la efectividad

de la producción era regular, el 32% y 17% lo consideraron baja y alta, respectivamente. Respecto a la dimensión eficacia, un 55% dijo que era baja, un 28% regular y solo el 16% dijo que era alta.

Figura 3

Variable producción



Los resultados inferenciales que dan respuesta a los objetivos propuestos son los siguientes:

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

Tabla 1

Prueba de regresión ordinal para el objetivo general

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

Respecto al objetivo específico uno, en la tabla 2, los datos indican la influencia de la gestión administrativa y la motivación en la efectividad de los trabajadores. De acuerdo con los valores de Chi-cuadrado= 32,638 y $p=,000 < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se afirma que la efectividad en los trabajadores explica en

un 48,2% (Nagelkerke=0,482) la variabilidad de la gestión administrativa y la motivación.

Tabla 2

Prueba de regresión ordinal para el objetivo específico 1

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

Respecto al objetivo específico dos, la tabla 3 demuestra que los resultados del modelo de ajuste indican la influencia de la gestión administrativa y de la motivación en la eficiencia de los trabajadores, de acuerdo con los valores de Chi-cuadrado=37,106 y $p=,012 < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se afirma que eficiencia de los trabajadores explican en un 15,4% (Nagelkerke=0,154) la variabilidad de la gestión administrativa y la motivación

Tabla 3

Prueba de regresión ordinal para el objetivo específico 2

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

Respecto al objetivo específico tres, la tabla 4 demuestra que los resultados del modelo de ajuste indican la influencia de la gestión

administrativa y la motivación en la eficacia de los trabajadores, de acuerdo con los valores de Chi-cuadrado=46,116 y $p=,000 < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula. Entonces, se afirma que la eficacia de los trabajadores explica en un 60,7% (Nagelkerke=0,607) la variabilidad de la gestión administrativa y la motivación.

Tabla 4

Prueba de regresión ordinal para el objetivo específico 3

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

Discusión

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

De acuerdo con esto, existe similitud con el estudio de Haro (2015) quien demostró que la gestión administrativa ejercía influencia en las personas, y, por ende, contribuía al compromiso que estos sentían con la institución. Comprobó que el 62% de los encuestados consideraban que el nivel de motivación era bajo. Sus resultados además evidenciaron que, al existir una fuerte

incidencia, esto orientaba a que se realicen cambios en el área de talento humano, ya que parte de sus conclusiones fue que el buen manejo de los recursos, en cuanto a su uso y predisposición en cualquiera de las áreas, acarrearía un alto compromiso organizacional y con ello, un buen desempeño.

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

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

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

habilidades con las que cuentan los gerentes, tanto para gestionar al personal como a la propia organización, con el fin de aumentar la productividad.

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

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

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

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

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

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

De igual manera, existe concordancia con los hallazgos de García y Vera (2016) en el cual se demuestra que el análisis de la gestión administrativa sobre la productividad ayuda a disminuir la incertidumbre que gira en torno a las exigencias del mercado, puesto que permite; conocer los tiempos y recursos que se invierte por cada producto y servicio elaborado, evaluar los niveles de eficiencia o deficiencia en el manejo de los recursos, evaluar la efectividad de los procesos estandarizados, conocer las áreas más problemáticas dentro de la organización, identificar las debilidades y fortalezas de los trabajadores y con ello, establecer mejores estrategias de programación de puestos y especialización en las tareas, además de permitir establecer mejores canales de comunicación y de acciones que se enfoquen en la motivación y producción de los trabajadores.

De manera similar, se concuerda con el estudio de Burga y Wiese (2018) quienes describieron

los motivos que causan un desempeño eficaz en los trabajadores, siendo estos el reconocimiento del buen desempeño por parte de la alta gerencia, el buen clima laboral que se genera por medio de las interacciones humanas, las oportunidades de ascenso y línea profesional dentro de la empresa y la comunicación asertiva entre trabajadores y entre las áreas.

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

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

En la hipótesis específica dos, se obtuvo un valor de significancia de 0,012 que responde al valor estadístico Chi cuadrado =37,106 el cual estaría indicando que los datos explican el modelo. En cuanto al Pseudo R cuadrado el R^2 de Nagelkerke indica que existe un 15,4% de variabilidad, lo cual indica la dependencia porcentual de la eficiencia de los trabajadores frente a la gestión administrativa y la motivación en la empresa de productos naturales IPIFA.

Respecto a este resultado, se encontró similitud con Callohuanca (2019); quien sostuvo que la gestión administrativa incidía en el posicionamiento del mercado de una empresa, permitiendo tener una visión más estratégica de los riesgos organizacionales a los que podría enfrentarse en el futuro, además de ayudar a

aprovechar las oportunidades que existen en el presente de una manera más asertiva, gerencial y correcta, teniendo como eje la eficiencia de un personal motivado, satisfecho, comprometido y centrado en lograr los objetivos planteados por toda la organización. Mencionando también, que el posicionamiento del mercado es un aspecto ligado al tipo y tamaño de la producción; asimismo, aseguró que la presencia de una empresa en el mercado se gana mediante una producción constante y de calidad, lo cual no podría lograrse sin el acompañamiento humano que responde a las exigencias organizacionales.

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

También existe coincidencia con el trabajo de Sum (2015); quien confirmó que al aplicar la estimulación en las personas, se incrementa su rendimiento y visión hacia el cumplimiento de una meta especial ya sea personal o corporativa, y que la motivación sirve como instrumento prioritario en la productividad de los obreros, siendo la gestión a cargo, la responsable de visualizar riesgos o incertidumbres en torno al ambiente de trabajo; y a su vez, siendo también responsable de integrar planes de liderazgo y de motivación que integren a los colaboradores como parte de una política administrativa que pone énfasis al talento humano, determinando además que el personal administrativo se ve motivado cuando reciben algún estímulo o incentivo por parte de sus jefes y de la empresa.

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

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

De igual manera, Chiavenato (1999) indicó que las personas son el elemento más importante y básico de toda organización, porque mediante su interacción se construye la organización. Es por ello, que afirma que el éxito o fracaso de una empresa está determinada en cómo sus miembros se relacionan entre ellos, dándose así una influencia recíproca la cual puede ser individual, entre organización e individuo o entre organizaciones. Esto refuerza la idea de que las organizaciones solo existen cuando un grupo de personas están dispuestas a lograr un objetivo en común, asumiendo también una posición que se adapte a los cambios y ajustes del mercado.

En el objetivo específico tres, se arribó a un valor de significancia de 0,00; que corresponde al valor Chi cuadrado =46.116 estaría indicando que los datos explican el modelo. De acuerdo con el Pseudo R cuadrado, el R^2 de Nagelkerke indica que existe un 60,7% de variabilidad, lo cual evidencia la dependencia porcentual de la eficacia de los trabajadores frente a la gestión administrativa y la motivación de la empresa de productos naturales IPIFA.

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

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

Por su lado, Stoner y Gilbert (2009), también sostuvieron que un elemento importante en la gestión administrativa y el cual tenía gran impacto en la producción era el capital humano, debiendo pasar por un proceso de selección en donde se consideraran las habilidades y destrezas de cada trabajador y con ello, ubicarlo en el área

más idónea. Luego de ello, promover actividades de integración y motivación que hagan sobresalir y revalorar destrezas no evidenciadas en un principio, pero que fueron formándose de acuerdo con las actividades realizadas e interrelaciones personales entre colaboradores.

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

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

Estos resultados permitieron llegar a las siguientes conclusiones: La gestión administrativa y la motivación influyen en la producción de los trabajadores (Chi-cuadrado=41,814 y $p=,000$) de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020, con lo que se afirma que el modelo (R^2 de Nagelkerke = 57%) explica la variabilidad de la

producción. Además. La gestión administrativa y la motivación influyen en la efectividad de los trabajadores (Chi-cuadrado= 32,638 y $p=,000$) (R^2 de Nagelkerke = 48,2%) de la empresa de productos naturales IPIFA. La gestión administrativa y la motivación influyen en la eficiencia de los trabajadores (Chi-cuadrado=37,106 y $p=,012 < \alpha$) (R^2 de Nagelkerke = 15,4%) de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020. Por último, la gestión administrativa y la motivación influyen en la eficacia de los trabajadores (Chi-cuadrado=46,116 y $p=,000 < \alpha$) modelo (R^2 de Nagelkerke = 60,7%) de la empresa de productos naturales IPIFA, 2020.

Referencias bibliográficas

- Argibay, J. C. (2006). *Técnicas psicométricas: cuestiones de validez y confiabilidad*. Subjetividad y procesos cognitivos.
- Amador, L. (2003). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional*. Colombia.
- Billy, M. R. (2018). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.
- Bonilla, K., y Díaz, B. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del cantón milagro, periodo 2012-2014*. [tesis de grado, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador]. Repositorio institucional.
- Burga, G., y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. [tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Repositorio institucional.
- Bermúdez, R. (2016). *La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas*. *Quipukamayoc*, 25(47), 37-44. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>

- Callohuanca, J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la Institución Educativa Grupo la Paz*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal] Repositorio institucional <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2747>
- Cajo, E.L. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018*. [tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú]. Repositorio institucional.
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*.
- Chase, R., Jacobs, F. & Aquilano, N. (2009). *Administración de operaciones. Producción y cadena de suministros*. 12° edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*. 5° ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. 8° ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos-9na. Edición*. McGraw Hill Interamericana.
- Enríquez, L. P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. [tesis de maestría, Universidad de Montemorelos de México]. Repositorio institucional.
- Erazo, E., y Durán, C. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A.* [tesis de pregrado, Universidad Técnica de Machala] Repositorio institucional <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/7988>
- Fayol, H. (1925). *Teoría General de la Administración Científica*.
- Gutiérrez, H. & de la Vara, R. (2009). *Control estadístico de calidad y seis sigma*. 2° ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- García, G., y Vera, M. (2016). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L Funeraria "Mello", de la ciudad de Tarapoto, durante el primer semestre del 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín] Repositorio institucional <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2847/ADMINISTRACION%20%20Gino>.
- Guianoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio institucional <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Haro, R. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la policía Nacional del Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad San Francisco de Quito] Repositorio institucional <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4778>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición, Editorial McGraw-Hill Education, México, D.F.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education.
- Herzberg, F. Mausner, B. y Snyderman, B.

- (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14° edición. México: McGraw Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14° edición. México: McGraw Hill Interamericana.
- Legault, L. (2016). Intrinsic and extrinsic motivation. Clarkson University. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/311692691_Intrinsic_and_Extrinsic_Motivation
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Chile: Universidad de Concepción. Extraído de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revistauniversidad-eafit/article/view/849> el 05 de enero de 2017.
- Maslow, A. H. (1982). *La Personalidad Creadora*. Barcelona: Kairós.
- Murayama, K. (junio del 2018). *The Science of motivation: Multidisciplinary approaches advance research on the nature and effects of motivation*. [Mensaje de blog]. Recuperado de <https://www.apa.org/science/about/psa/2018/06/motivation>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Ochoa, C. K. (2015). *Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)*. [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Nicaragua]. Repositorio institucional.
- OCDE. (2015). *El futuro de la productividad*. Recuperado de <http://www.oecd.org/economy/El-futuro-de-la-productividad.pdf>
- Palomino, R. Z. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Lima, Perú]. Repositorio institucional.
- Reques, P. (15 de diciembre de 2010). La importancia del capital intelectual. El país. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2010/12/15/economia/1292529349_850215.html
- Rojas, J.V. (2017). *Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017*. [tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Repositorio institucional.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, M. (2014). *Administración*. 12va. Edición. Pearson, México 2014.
- Rubina, M. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Puerto Maldonado de la empresa Rainforest Expedition SAC, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco] Repositorio institucional <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1653>
- Sayago, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis de Ica, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio institucional <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3311>
- Sabir, A. (2017). *Motivation: Outstanding way to promote productivity in employees*. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(3) 34-40. https://www.researchgate.net/publication/321652296_Motivation_Outstanding_Way_to_Promote_Productivity_in_Employees/

link/

Sum, M.M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Nicaragua]. Repositorio institucional.

Stonner, J. (1996). *Administración*. 6ta ed. México: Pearson Education.

Stoner, F. & Gilbert (2009) *Administración*. Librería Nuevo Mundo. México. Universitaria.blogstot.com.

Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis, descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.

Velásquez, P.N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú]. Repositorio institucional.

Veintimilla, E. (2014). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A del Canto Pasaje*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Machala] Repositorio institucional <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Carnegie Institute of Technologies, John Wiley & Sons Inc., Nueva York.