



UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

**Modelo de Ecuacion Estructurales para la relación entre la
Gestión Administrativa y la Productividad en los
trabajadores de la empresa Sipan Distribuciones S.A.C,
2021**

TESIS

**Presentada para optar el Grado Académico de Maestra
en Administración con mención en Gerencia Empresarial**

AUTOR:

Bach. Jaramillo Rojas, Tatiana Lisset

ASESOR:

Dr. Montenegro López, Moisés Elías

LAMBAYEQUE – PERÚ

2022

“MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES PARA LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIPAN DISTRIBUCIONES S.A.C, 2021”



Bach. Tatiana Lisset Jaramillo Rojas

Autor



Dr. Moisés Elías Montenegro López

Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de: MAESTRA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

Aprobado por:



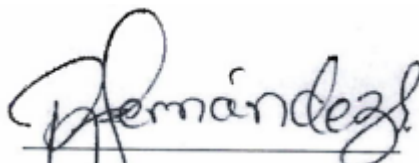
Dr. Pedro Yesquén Zapata

Presidente del jurado



Dra. Ana Bertha Cotrina Camacho

Secretario del jurado



Mg. Rosa Aurora Fernández Saavedra

Vocal del jurado

Lambayeque, 2022

Acta de Sustentación (copia)

 UNPRG Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	ESCUELA DE POSGRADO Dr. Sr. Pedro Ruiz Gallo	Versión	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2022
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>		Pág. 1 de 3

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 9:00 a.m. del martes 11 de octubre de 2022, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°806-2022-EPG, de fecha 27 de julio de 2022, conformado por:

Dr. PEDRO YESQUÉN ZAPATA	Presidente
Dra. ANA BERTHA COTRINA CAMACHO	Secretaria
Mg. ROSA AURORA FERNÁNDEZ SAAVEDRA	Vocal
Dr. MOISÉS MONTENEGRO LÓPEZ	Asesor

Para evaluar el informe de tesis de la tesista TATIANA LISSET JARAMILLO ROJAS, candidata a optar el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL, con la tesis titulada "MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES PARA LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIPAN DISTRIBUCIONES S.A.C, 2021".

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°1010-2022-EPG de fecha 03 de octubre de 2022, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a la candidata a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 25__ minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla. Culminada la exposición de la candidata, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas a la candidata.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por la candidata, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 16__ puntos, equivalente a

Formato : Físico/Digital	Utilización : UE- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-------------------------------	----------------

 UNPRG <small>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</small>	ESCUELA DE POSGRADO <small>Dr. C. Francisco Antonio Rodríguez</small>	Version:	01
		Fecha de Aprobación	20-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>	Pág. 2 de 3	

Bueno, quedando la candidata apta para optar el Grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 10.06__ a.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



Dr. PEDRO YESQUÉN ZAPATA
PRESIDENTE



Dra. ANA BERTHA COTRINA CAMACHO
SECRETARIA



Mg. ROSA AURORA FERNÁNDEZ SAAVEDRA
VOCAL



Dr. MOISÉS MONTENEGRO LÓPEZ
ASESOR

Declaración Jurada de Originalidad

Yo, Tatiana Lisset Jaramillo Rojas investigador principal, y Dr. Moisés Elías Montenegro López asesor del trabajo de investigación “Modelo de ecuaciones estructurales para la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 31 de Julio del 2021

Nombre del investigador (es): Tatiana Lisset Jaramillo Rojas

Nombre del asesor: Dr. Moisés Elías Montenegro López

Dedicatoria

A mis padres con inmenso cariño y gratitud por sus esfuerzos, por su invalorable apoyo espiritual, por su comprensión y aliento que es inspiración siempre para salir adelante.

A mi esposo, por su compañía, paciencia y amor que me acompaña día tras día en los retos más fuertes de la vida y en los momentos más gratos y felices.

A Dios quien con su amor celestial supo guiarme por el buen camino, dándome fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaron y así cumplir aspiraciones profesionales.

Agradecimiento

A todas las personas que han formado parte de mi vida profesional las que agradezco su amistad, apoyo, consejos y compañía en los momentos difíciles de mi vida.

Al Dr. Moisés Elías Montenegro López quien me brindó su Conocimiento y apoyo para el desarrollo del presente trabajo.

Índice General

Acta de Sustentación (copia).....	III
Declaración Jurada de Originalidad	V
Índice de Tablas	X
Índice de Figuras	XI
Resumen	XII
Abstract	XIII
Introducción	1
Capítulo I. Diseño Teórico	5
1.1. Antecedentes de la Investigación	5
1.1.1. Internacional.....	5
1.1.2. Nacional.....	6
1.1.3. Local	7
1.2. Base Teórica	7
1.2.1. Gestión Administrativa.....	7
1.2.2. Productividad	9
1.3. Definiciones Conceptuales.....	11
1.3.1. Productividad	11
1.3.2. Procesos administrativos	11
1.3.3. Indicadores financieros.....	11
1.3.4. Inversión.....	11
1.4. Operacionalización de Variables	11
1.5. Hipótesis.....	13
Capítulo II. Métodos y Materiales	15
2.1 Tipo de Investigación	15
2.2 Método de Investigación	15
2.3 Diseño de Contrastación	16
2.4 Población, Muestra y Muestreo	16
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos ...	17
2.6 Procesamiento y Análisis de Datos	18
Capítulo III. Resultados	19

3.1. Relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021	19
3.2. Influencia de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.....	28
3.3. Influencia de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.....	29
3.4. Influencia de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.	30
3.5. Influencia del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.	31
Capítulo IV. Discusión	32
Conclusiones.....	34
Recomendaciones.....	35
Referencias Bibliográficas	36
Anexos.....	39

Índice de Tablas

Tabla 1. Población.....	12
Tabla 2. Muestra.....	17
Tabla 3 Distribución de frecuencias de las variables gestión administrativa y productividad.....	18
Tabla 4. Prueba estadística Rho de Spearman.....	20
Tabla 5. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable gestión administrativa.....	21
Tabla 6. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable productividad.....	22
Tabla 7. Varianza total explicada.....	23
Tabla 8. Varianza total explicada.....	24
Tabla 9. Prueba estadística Rho de Spearman.....	25
Tabla 10. Prueba estadística Rho de Spearman.....	26
Tabla 11. Prueba estadística Rho de Spearman.....	27
Tabla 12. Prueba estadística Rho de Spearman.....	28

Índice de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación de ecuaciones estructurales.....	20
Figura 2. Distribución de frecuencias de las variables gestión administrativa y productividad.....	22
Figura 3. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable gestión administrativa.....	23
Figura 4. Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable productividad.....	24
Figura 5. Gráfico de sedimentación de la variable gestión administrativa.....	25
Figura 6. Gráfico de factor en espacio de factores rotados	26
Figura 7. Gráfico de sedimentación de la variable productividad.....	27
Figura 8. Gráfico de factor en espacio de factores rotados.....	28
Figura 9. Análisis factorial confirmatorio del constructo gestión administrativa y productividad en el instrumento SISCO SV-21	29

Resumen

La actual investigación aborda el objetivo: Analizar la relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

La metodología aborda el enfoque del paradigma cuantitativo. Siendo de tipo descriptiva, correlacional-explicativa, dado que lo que se busca es analizar la relación existente entre las variables bajo estudio. El diseño es no experimental y considerando los datos es de corte transversal considerando un solo momento del tiempo.

Los resultados evidencian que existe relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores; así mismo el análisis exploratorio y confirmatorio evidencian que la gestión administrativa es explicada por cuatro factores que tienen el valor mayor que la unidad y explican el 76.3% de la varianza y en la productividad dos factores tienen el valor mayor que la unidad y explican el 70.5% de la varianza. En el modelo los valores de índice de bondad de ajuste (GFI) y el índice corregido de la bondad de ajuste (AGFI) son 0.954 y 0.948 ambos cercanos a la unidad, la raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA) 0.000 lo cual es un valor menor a 0.08 encontrándose dentro del parámetro aceptable.

Concluimos que existe una relación positiva y significativa de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

Palabras claves: Gestión administrativa, Productividad, Relación, Análisis Confirmatorio, Confiabilidad, Validez de Constructo.

Abstract

The current research addresses the objective: To analyze the relationship between administrative management and the productivity of the workers of the company Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

The methodology addresses the quantitative paradigm approach. It is descriptive, correlational-explanatory, since the aim is to analyze the relationship between the variables under study. The design is non-experimental and considering the data is cross-sectional considering only one moment in time.

The results show that there is a positive relationship between administrative management and worker productivity; likewise the exploratory and confirmatory analysis shows that administrative management is explained by four factors that have a value greater than unity and explain 76.3% of the variance and in productivity two factors have a value greater than unity and explain 70.5% of the variance. In the model the values of the goodness of fit index (GFI) and the adjusted goodness of fit index (AGFI) are 0.954 and 0.948 both close to unity, the root mean square residual of approximation (RMSEA) 0.000 which is a value less than 0.08 being within the acceptable parameter.

We conclude that there is a positive and significant relationship between the administrative management and the productivity of the workers of the company Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

Key words: administrative management, productivity, relationship, confirmatory analysis, reliability, construct validity.

Introducción

La pandemia de la COVID-19 ha originado un impacto negativo sobre las economías a nivel mundial produciendo una contracción de la economía a nivel mundial del 2%, pero también ha originado que las condiciones financieras a nivel mundial se deterioren evidenciando la vulnerabilidad financiera de las empresas. (Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 2020)

En América Latina y El Caribe la contracción del producto bruto interno y de la inversión privada ascendería a 7.7% y 20% respectivamente en el año 2020, de esta forma la COVID-19 ha afectado significativamente a la estructura empresarial cerrando cerca de 2,7 millones de empresas que se estima en 19% de todas las empresas de la región. Siendo en el caso de las microempresas un cierre del 21% que han cerrado.

Los sectores que mayor impacto han tenido son las dedicadas al comercio y los hoteles y restaurantes, teniendo como factores principales la falta de liquidez y acceso al crédito tras los cambios bruscos originados por la situación de emergencia; de ahí que, en países como Colombia, el 96% de las empresas tuvieron una caída de sus ventas; en Brasil el 76% de las empresas paralizó su producción y el 55% ha tenido difícil acceso al crédito; en Argentina el 44% de las empresas no tenían acceso a liquidez. (Bandrés-Goldáraz et al., 2021)

De esta forma refleja que el 99.5% del tejido empresarial mundial ha sido afectado principalmente por la caída de sus ventas y falta de liquidez; así como la baja productividad que origina empleos de baja calidad.

Kantis y Angelelli (2020) consideran que de un total de 2,232 emprendedores encuestados en 19 países consideran que el 50% han interrumpido el proceso y un 53% ha sufrido caída en las ventas; mientras un 84% ha deteriorado su flujo de financiamiento y un 75% redujo su actividad productiva; de esta forma 8 de cada 10 emprendimientos tienen un

fuerte impacto y dos de cada tres han caído su ánimo de emprender, dado que las expectativas de recuperación son negativas. Siendo la mayor crisis la gestión de la caja, dado que solo uno de cuatro emprendimientos aspira a financiarse con crédito bancario, dado que los emprendedores no se encuentran acostumbrados a contar con recursos de terceros y un 28% no tiene claro que instrumento utilizara para financiar la crisis.

El comercio durante el paso del tiempo ha ido incrementado, no solo por la demanda que se percibe, sino también por los nuevos canales de adquisición y distribución. Es por ello que las empresas buscan adaptarse a los cambios del entorno con el fin de mantenerse vigentes en el mercado estando atentos a su principal indicador que es la productividad.

Lo descrito anteriormente nos lleva a reflexionar qué tan preparadas están la empresa para atender una sobre demanda que lleve a tener resultados eficientes; un ejemplo claro es la crisis epidemiológica por el COVID 19 que, desde sus inicios, es decir solo la primera semana de marzo las ventas de abarrotes en nuestro país se duplicaron y han ido incrementado cada vez más. Hemos sido testigo de la gran demanda al visitar supermercados y encontrar espacios vacíos y se afirma que solo el crecimiento en supermercados ha sido del 3.2 % con respecto a año 2019 pero que en el año 2020 despegó incluso un 99 % por encima de las mismas semanas del año anterior. (Gestión, 2020)

Así mismo, las empresas dentro de su organización para el desarrollo óptimo frente al día a día, y también dentro de cualquier contingencia deben tener el tema de departamentalización muy bien implementado; es decir, las áreas necesarias con una ordenada distribución de tareas y funciones que permitan llevar adelante la organización, minimizando inconvenientes y mejorando resultados.

Entiéndase como departamentalización un proceso de agrupamiento de órganos según actividades y funciones similares que están relacionadas. Estos, procesos por lo general se hacen dentro de una empresa los cuales tienen como finalidad mejorar la

productividad llevando un orden de actividades con responsabilidad y mejorando líneas de comunicación.(Córdova, 2020)

Dentro de la localidad Lambayecana encontramos muchas empresas formales dedicadas a la distribución de abarrotes, tal es el caso de la empresa distribuidora Sipán Distribuidnos SAC, la cual tiene más de 20 años en el mercado y es líder en su localidad, pero no ha decidido implementar departamentos, y ordenar funciones que ayude a mejorar sus resultados y sufre problemas descritos en líneas anteriores. Sus trabajadores pueden llegar a tener un mejor rendimiento con la finalidad de llevar a mejor puerto a la empresa; pero, sin embargo, encontramos un malestar por duplicidad de funciones y falta de líneas apoyo lo cual repercute en las actividades, que no tienen una adecuada estructura de tiempo y orden.

La situación del problema analizado se formula a través de la pregunta ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021? dado los riesgos que ha enfrentado la empresa por la crisis sanitaria y la actual incertidumbre generada en el país.

Los objetivos que se plantean son objetivo general: Analizar la relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 y los objetivos específicos parte de identificar la influencia de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021; identificar la influencia de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021; identificar la influencia de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021; identificar la influencia del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

Se aborda el enfoque frecuente del paradigma cuantitativo. Siendo de tipo descriptiva, correlacional-explicativa, dado que lo que se busca es analizar la relación existente entre las variables bajo estudio.

Desde la perspectiva práctica los datos y resultados expuestos parte de considerar de mejorar los niveles de productividad a partir de identificar la relación existente entre las variables bajo análisis contribuyendo a la gestión administrativa de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021; a partir de la identificación de la valoración de la productividad a partir del desarrollo de la gestión administrativa que repercute en la productividad de los trabajadores para lo cual se genera a partir de la gestión y productividad lograr la mejor toma de decisiones para la empresa bajo análisis.

La estructura de la investigación involucra en su desarrollo el abordaje teórico, metodología, resultados, discusión y conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1. Internacional.

González y Carrillo (2022) en su investigación plantea analizar la relación causal de los factores de innovación, satisfacción del cliente, gestión de recursos humanos y recursos de la empresa con el desempeño comercial de las Mipymes de Baja California. La metodología abordada es bajo un paradigma cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal que permite analizar la relación entre las variables bajo estudio; realizando un análisis factorial exploratorio. La muestra equivale a 687 encuestados con 3 modelos estadísticos para la reducción de las dimensiones observables. Los resultados muestran que la gestión eficiente de recursos humanos se relaciona de manera directa e indirecta en el desempeño de las empresas e incide de manera directa en la satisfacción de los clientes, innovación, reducción del ausentismo y rotación laboral. Concluyendo que el recurso humano es el factor más importante en el desempeño comercial retornando mayores beneficios económicos y por ende incrementa su productividad.

Chiang et al. (2021) en su investigación plantea el objetivo de analizar la satisfacción de los usuarios que repercute en el incremento de productividad de los propios funcionarios. La metodología abordada es bajo un paradigma cuantitativo, transversal-correlacional que permite analizar la satisfacción laboral con el clima organizacional. La muestra equivale a 344 funcionarios del hospital de alta complejidad. Los resultados evidencian que la satisfacción laboral influye de manera positiva y significativa con el clima organizacional. Manifestándose la variable satisfacción laboral con seis factores y la variable confianza interpersonal no tiene factores significativos con SRMR adecuado cercano a cero y un GFI por debajo del umbral de 0.90. Concluyendo la relación positiva y significativa de la satisfacción laboral con el clima organizacional que permite identificar una oportunidad de desarrollo.

(Pedraza (2020) en su investigación plantea el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del capital humano; considerando las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional, capital humano y el desempeño de las instituciones de la educación superior. La metodología abordada es bajo un paradigma cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal que permite analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La muestra está conformado por 84 encuestados. Los resultados evidencian en las ecuaciones estructurales que el capital humano y la satisfacción laboral contribuyen de manera positiva al desempeño educativo, aceptando la hipótesis que la satisfacción laboral y el capital humano inciden sobre el desempeño educativo. Concluyendo que la gerencia educativa, el diseño de prácticas de gestión de recursos humanos, estrategias de competencia y la satisfacción laboral influyen sobre el desempeño educativo.

1.1.2. Nacional

Huamán (2021) en su investigación tiene como objetivo incidir en el impacto de la autoestima en el desempeño laboral de los trabajadores usando los modelos estructurales. La metodología es de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental y transversal. La muestra equivale a 179 trabajadores de un total de 331 trabajadores. Los resultados muestran que existe una asociación entre la autoestima y el desempeño laboral de los trabajadores haciendo uso de las ecuaciones estructurales que reflejan una adecuada bondad de ajuste. Concluyendo que la autoestima tiene un impacto directo sobre la productividad de los trabajadores.

Chilón (2019) en su investigación tiene como objetivo analizar los factores del liderazgo que influyen sobre la gestión directiva universitaria. La metodología aborda una investigación descriptiva-correlacional con un diseño explicativo y transversal. La

muestra equivale a 300 entre docente y trabajadores. Los resultados evidencian que el modelo teórico explica los factores positivos del liderazgo sistemático en la gestión directiva de la universidad equivalente a 0.705 de explicación y los índices de bondad y ajuste: CMIN/DF = 1.733, IFI=0.930; TLI=0.925; CFI= 0.930, RMSEA = 0.049, SRMR = 0.0412. Concluyendo que el modelo garantiza la confiabilidad en la predicción hipotética.

1.1.3. Local

Después de revisar repositorios de tesis online a nivel local no se encontraron investigaciones relacionadas al tema de investigación

1.2. Base Teórica

1.2.1. Gestión Administrativa

Robbins y Coulter (2005) parte de la eficiencia y eficacia en el trabajo sistemático basado por resultados para comprender a la gestión administrativa en la cual se estructuran organizaciones y funciones gerenciales capaz de abordar un enfoque humanístico de la administración.

(Koontz et al. (2012) considera que la gestión administrativa es el proceso de diseñar un ambiente en la cual los individuos logren de manera eficiente y eficaz los objetivos establecidos a partir de la planeación, organización, dirección, control e integración de los objetivos de la organización.

(Chiavenato, 2009) considera que la gestión administrativa involucra la ejecución de actividades y acciones para el logro de objetivos de forma eficaz y eficiente; buscando una óptima utilización de los recursos disponibles. Involucrando habilidades de conocimiento, aptitud y perspectiva. Siendo la gestión administrativa la que involucra la planeación, organización, dirección y control de diversos niveles para alcanzar la gestión competitiva de una empresa.

Los enfoques clásicos de la administración involucran la administración científica con una base de enfoque de tareas. Teniendo como mayor representatividad a Taylor que involucra la racionalidad del trabajo, concluyendo que la racionalidad del trabajo operativo se basa en una estructura general para la aplicación del principio de administración científica basado en estándares de calidad.

Mientras Fayol aborda que toda empresa cumple seis funciones básicas relacionadas a las técnicas, comerciales, financieras, seguridad, contables y administrativas que conlleva a un desempeño armonioso de las acciones.

La administración puede ser conceptualizada como un comportamiento racional actividades realizadas por una organización, lo que significa plenamente que realizar funciones: planificar, organizar, mandar y controlar.

Chiavenato (2009) afirma que la gestión administrativa incluye Direcciones, acciones y políticas de empresarios, directores y directoras trabajadores en el proceso de gestión, que incluye planear, organizar, dirigir y controlar, todos los cuales son compañía a través de sus funcionarios o gerentes

Dimensión planificación

Chiavenato (2009) considera a la planeación como aquella función donde se define los planes a ser ejecutados a futuro y los objetivos globales que van a orientar el accionar de la empresa; conllevando a los colaboradores a lograr los objetivos claros en una organización.

Dimensión organización

La organización involucra ejecutar las acciones organizadas para el logro del objetivo planificado que permita realizar una relación horizontal y vertical que contribuya a lograr en la estructura de la empresa el desarrollo de las actividades. (Chiavenato, 2007)

Dimensión dirección

Mientras la dirección involucra influir en la dirección de los colaboradores que permita alcanzar las metas organizacionales a través de un esfuerzo conjunto que conlleve a contar con habilidades directivas que permita motivar al recurso humano.

Dimensión control

En el control se vela por el cumplimiento del logro de objetivos que conlleve a concretar los planes elaborados a partir de la identificación de errores y debilidades que permitan retroalimentar a la gestión administrativa.

1.2.2. Productividad

Lawrence (2016) considera que los salarios no reflejan el crecimiento de la productividad dado que no ha existido una distribución equitativa de las ganancias salariales. De esta forma la productividad laboral se conceptualiza como la relación entre los productos generados y la cantidad de trabajo usado en un determinado periodo. Siendo la relación entre las horas trabajadas o número de trabajadores ocupados y su valor de producción; mostrando desde el punto de vista económico la eficiencia y eficacia en lograr una mayor producción.

El enfoque neoclásico considera que en el largo plazo existe un incremento de productividad que impacta de manera positivo en el crecimiento de los salarios reales, de esta forma el incremento de la productividad debe ir de la mano con el crecimiento de los salarios. (Travieso, 2021)

Stansbury y Summers (2017) considera que las variaciones en productividad se han debido a los cambios generados en la remuneración real. Teniendo una relación entre productividad y salarios, dado que el incremento de los salarios tiene un efecto positivo sobre la productividad, así como los cambios asociados al aspecto tecnológico donde es el eje claves para incrementar los salarios y la productividad; sin embargo, el crecimiento de productividad no es suficiente para una adecuada calidad de vida.

Biesebroeck (2015) parte de la productividad del trabajo como el valor de la producción que un agente económico produce por unidad de mano de obra, siendo el número de trabajadores un insumo exógeno de la economía, siendo importante los productos intermedios y el capital. En el largo plazo la productividad será medido por el potencial de la producción absoluta la economía.

La productividad marginal forma parte del salario del trabajador donde a partir de la elasticidad permite medir la flexibilidad de la oferta de mano de obra con respecto al nivel salarial; en diversos escenarios la relación entre salario-productividad se rompe y existen diversos segmentos del mercado laboral. (Biesebroeck, 2015)

Gonzáles, López y Cabral (2022) considera que la postulación teórica permite identificar que los cambios experimentados en productividad media en términos laborales tiene relación con la contraprestación económica percibida por el trabajador; considerando que los ingresos son el principal canal para el bienestar de los trabajadores, logrando una relación positiva entre la productividad y las remuneraciones que argumentan desde la teoría de la eficiencia y eficacia una corriente de pensamiento estructuralista que ejerce una influencia positiva sobre el mercado de trabajo, considerando la vinculación de la productividad con el salario a partir del concepto de transacción que conlleva a la mirada de las brechas estructurales que conlleva analizar los factores exógenos que influyen en la productividad y su relación con los salarios.

1.3. Definiciones Conceptuales

1.3.1. Productividad

Maldonado (2015) lo define como la cantidad de recursos utilizados hace mención a todos los insumos empleados en relación al resultado final.

1.3.2. Procesos administrativos

García y Hernández (2014) conceptualiza como una sucesión de pasos ordenados que permiten lograr con mayor facilidad los objetivos de una empresa.

1.3.3. Indicadores financieros

Alcántara (2013) considera que los indicadores financieros miden la capacidad de endeudamiento, liquidez, rendimiento y utilidad de la empresa, pudiendo realizar la interpretación de los indicadores para analizar la realidad financiera empresarial y el comparativo con la competencia y la posición de la empresa frente a sus competidores.

1.3.4. Inversión

Sapag (2008) señala que la inversión es una alternativa inteligente a la solución de un problema de índole económico, considerando los recursos escasos y la solución más eficiente y viable ante una necesidad humana.

1.4. Operacionalización de Variables

Las variables consideradas a investigar son las que se detallan a continuación:

A. Gestión administrativa

• Definición conceptual:

(Chiavenato, 2009) considera que la gestión administrativa involucra la ejecución de actividades y acciones para el logro de objetivos de forma eficaz y eficiente.

• Definición operacional:

La variable de mercados financieros se medirá operacionalmente las dimensiones de planeación, organización, dirección y control.

B. Productividad

• Definición conceptual:

Porter (1991) considera como la cantidad de recursos utilizados hace mención a todos los insumos empleados en relación al resultado final.

• Definición operacional:

La productividad se operacionaliza considera la eficiencia y eficacia para lograr la producción requerida a partir del uso óptimo de los insumos.

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumento
Gestión administrativa	Planeación	Importancia	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Proceso de planeación	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
	Organización	Estructura Organizacional	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		División de Trabajo	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
	Dirección	Comunicación	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Motivación	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Liderazgo	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario

	Toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario	
		Encuesta	Cuestionario	
		Encuesta	Cuestionario	
	Control	Monitoreo	Encuesta	Cuestionario
		Proceso de Control	Encuesta	Cuestionario
		Desempeño		
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Eficacia	Número de atención	Encuesta
			Encuesta	Cuestionario
Número de expedientes revisados			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
Número de ventas			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
Seguimiento de cartera de clientes			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
Productividad			Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario	
	Información actualizada	Encuesta	Cuestionario	
		Encuesta	Cuestionario	
	Eficiencia		Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Número de quejas de clientes	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Número de felicitaciones	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
	Número de sugerencias	Encuesta	Cuestionario	

Nota: Adaptado de (Flores, 2015; Pizarro, 2017)

1.5.Hipótesis

Hipótesis general:

La relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 es positiva y significativa.

Hipótesis específicas:

Existe influencia positiva y significativa de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

Existe influencia positiva y significativa de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

Existe influencia positiva y significativa de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

Existe influencia positiva y significativa del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1 Tipo de Investigación

Paradigma utilizado es cuantitativo

Siendo de tipo descriptiva, correlacional-explicativa, dado que lo que se busca es analizar la relación existente entre las variables bajo estudio.

De esta forma (Hernández Sampieri et al., 2010) afirma que el aspecto cuantitativo permite a través de un análisis descriptivo y usando la estadística inferencial permite la recolección de los datos a través del fenómeno de estudio.

En lo que corresponde a (Bernal, 2010) partiendo de la descripción de la realidad permite abordar un aspecto descriptivo y correlacional, que conlleva a un análisis concienzudo de la realidad.

En lo que corresponde a lo explicativo que corresponde a identificar las causas del fenómeno bajo estudio, enfocado en explicar por qué ocurre el fenómeno y en qué condiciones se manifiestan o la razón de la relación entre las variables.

El diseño es no experimental y considerando los datos es de corte transversal considerando un solo momento del tiempo.

2.2 Método de Investigación

- **Analítico-Sintético:** Se sintetiza la información a partir de un conjunto de información analizada que permite dar soporte a la investigación con una base de contrastación.
- **Etnográfico:** Se analiza a los colaboradores como la población bajo estudio para lograr un análisis integral de la problemática bajo la perspectiva de los stakeholders.
- **Inductivo-Deductivo:** A partir de lo particular se infiere hacia lo general, logrando mostrar un análisis real y efectivo.

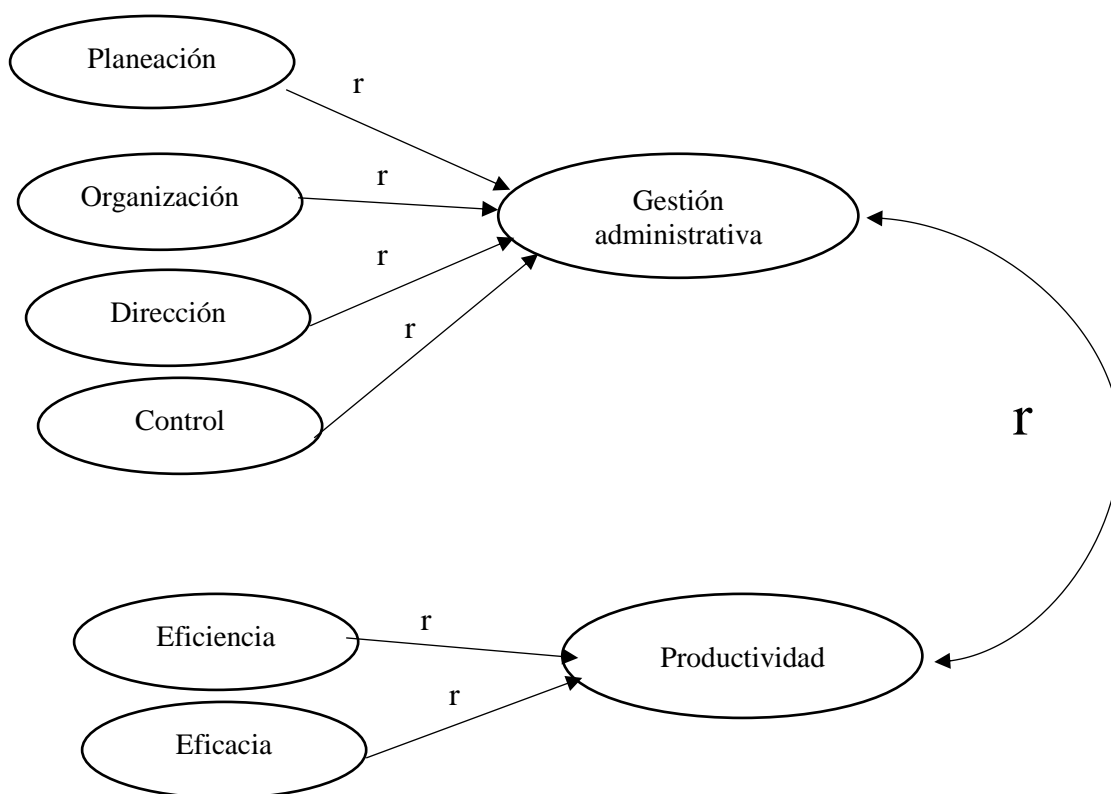
2.3 Diseño de Contrastación

Los datos se procesarán en el software SPSS, pudiendo someter los datos a las pruebas de hipótesis, pudiendo inferir las conclusiones a partir de los resultados logrados. Con los datos se someterán a ecuación estructurales con AMOS para analizar la relación causal y poder probar la hipótesis causal relevante sostenido en el modelo teórico de múltiples relaciones de dependencia.

A partir de la caracterización antes mencionada se presenta el siguiente esquema del diseño de investigación:

Figura 1.

Diseño de investigación de ecuaciones estructurales



Nota: Elaboración Propia

2.4 Población, Muestra y Muestreo

Población: La población equivale a 136 colaboradores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C en el año 2021 conformada por 80 vendedores, 48 personal de reparto y 8 administrativos.

Tabla 1.*Población*

Población	
Personal administrativo	8
Vendedores	80
Personal de reparto	48
Total	136

Nota: Elaboración Propia

Muestra: La muestra considerada se ha obtenida realizando un muestreo probabilístico simple y conlleva a 46 colaboradores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C.

$$n = \frac{(1.96)^2 * 136 * 0.5 * 0.5}{(0.10)^2 * (136 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 46$$

Tabla 2.*Muestra*

Población	
Personal administrativo	3
Vendedores	27
Personal de reparto	16
Total	46

Nota: Elaboración Propia

2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos

La investigación ha utilizado los instrumentos de observación, análisis de documentos y la encuesta para el procesamiento de información.

- **Observación:** A través de la percepción bajo estudio permite observar la realidad de la investigación.

- **Análisis de documentos:** El análisis del estado del arte considerado la bibliografía usada permite armar argumentos para la investigación que contribuya al objeto de estudio y permita abordar el tema de investigación.

- **Encuesta:** Se utiliza el cuestionario en escala de Likert para su aplicación a la muestra obtenida de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C correspondiente a 46 colaboradores.

2.6 Procesamiento y Análisis de Datos

Procesamiento de datos: Los datos se ordenarán en las variables y dimensiones bajo análisis producto del portal de consulta amigable; de esta forma los datos se procesarán en el software SPSS, pudiendo someter los datos a las pruebas de hipótesis, pudiendo inferir las conclusiones a partir de los resultados logrados. Con los datos se someterán a ecuación estructurales con AMOS para analizar la relación causal y poder probar la hipótesis causal relevante sostenido en el modelo teórico de múltiples relaciones de dependencia.

Al analizar las relaciones causales permite identificar las relaciones que existen entre las dimensiones y variables para lograr brindar soporte empírico y real a la causalidad lineal identificada, permitiendo explicar de forma adecuada a las variables bajo estudio.

Capítulo III. Resultados

3.1. Relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

En el análisis de las variables gestión administrativa muestra que el 39% de los encuestados lo valora como un nivel regular, seguido del 33% que lo valora como un nivel bueno. Mientras que en la variables productividad el 41% de los encuestados lo valor como bueno, seguido del 33% que lo valora como regular.

Tabla 3

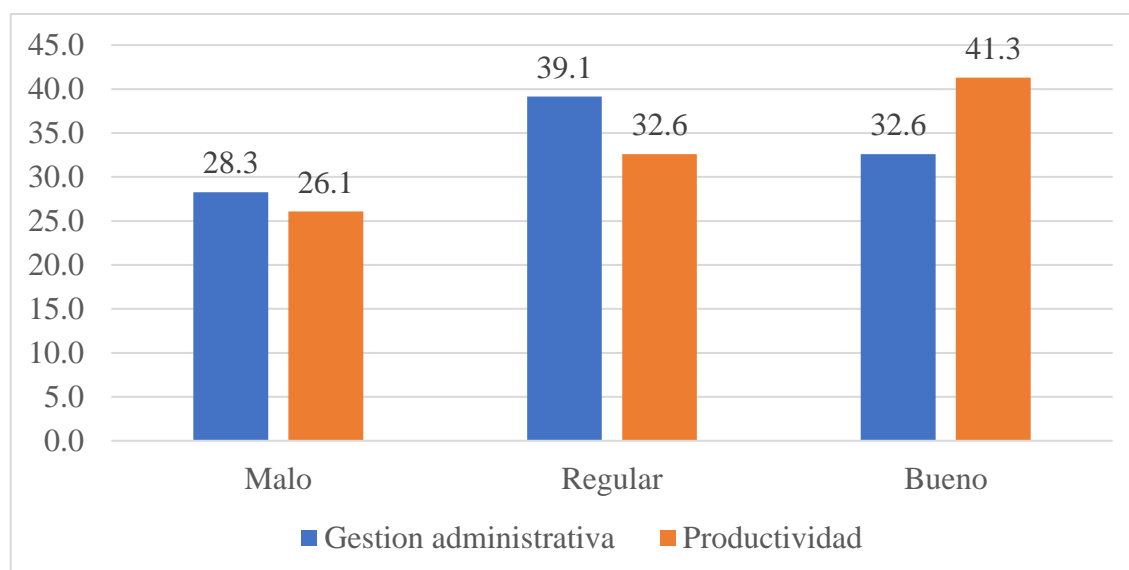
Distribución de frecuencias de las variables gestión administrativa y productividad

Niveles	Gestión administrativa		Productividad	
	F	%	F	%
Malo	13	28.3	12	26.1
Regular	18	39.1	15	32.6
Bueno	15	32.6	19	41.3
Total	46	100	46	100

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Figura 2

Distribución de frecuencias de las variables gestión administrativa y productividad



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

El resultado del análisis de la relación de las variables identificadas a partir de la prueba estadística Rho de Spearman con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla las siguientes hipótesis estadísticas.

Hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

H1: Existe relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

Tabla 4

Prueba estadística Rho de Spearman

Relación causal de variables	Rho de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Gestión administrativa y productividad	0.860 (positiva alta)	0.000<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Interpretación

En la tabla 4 se identifica que existe relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021, dado que el Sig < 0.05 y por ende se rechaza la hipótesis nula, existiendo una relación positiva.

En el análisis por dimensión en la planeación el 50% de los encuestados señalan que es regular, seguido del 35% que es bueno; mientras que la dimensión organización los encuestados consideran que el 46% lo califica como malo, seguido del 30% que lo califica como bueno. En la dimensión dirección el 56% lo califica como regular seguido del 39% que lo califica como malo y en la dimensión control el 37% lo califica como malo, seguido del 37% que lo califica como bueno.

Tabla 5

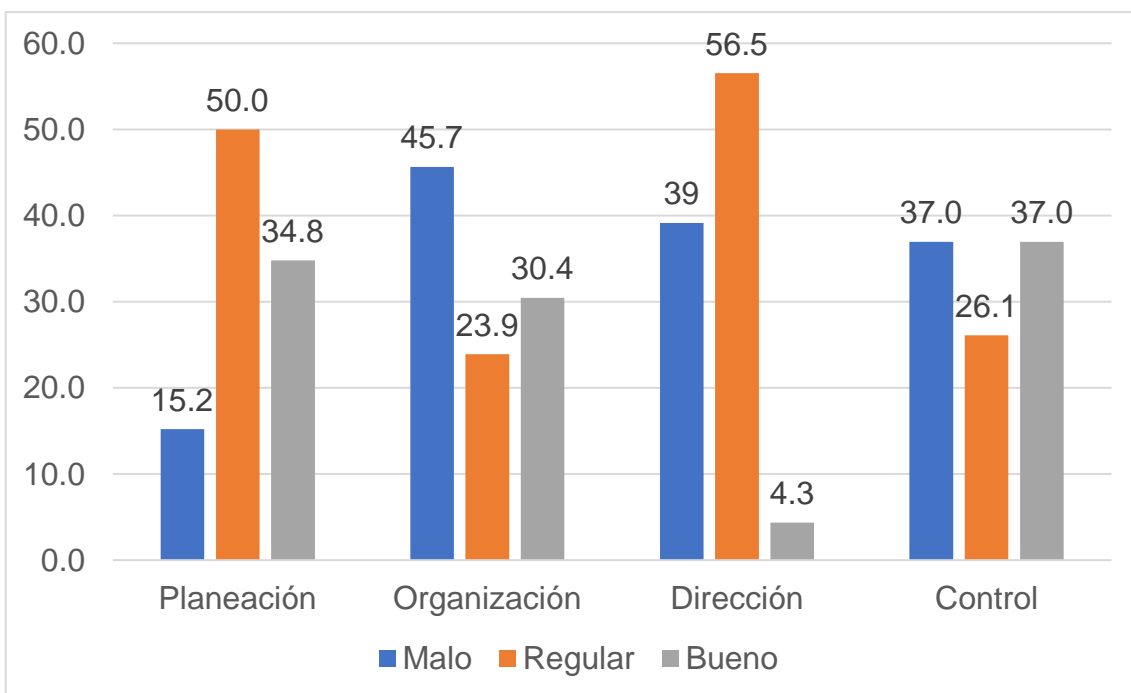
Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable gestión administrativa

NIVELES	GESTION ADMINISTRATIVA							
	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	7	15.2	21	45.7	18	39	17	37.0
Regular	23	50.0	11	23.9	26	56.5	12	26.1
Bueno	16	34.8	14	30.4	2	4.3	17	37.0
Total	46	100	46	100	46	100	46	100

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Figura 3

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable gestión administrativa



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

En el análisis de la dimensión eficacia el 37% de los encuestados lo califica como regular, seguido del 35% que lo califica como bueno y en la dimensión eficiencia el 48% lo califica como regular y el 28% lo califica como bueno.

Tabla 6

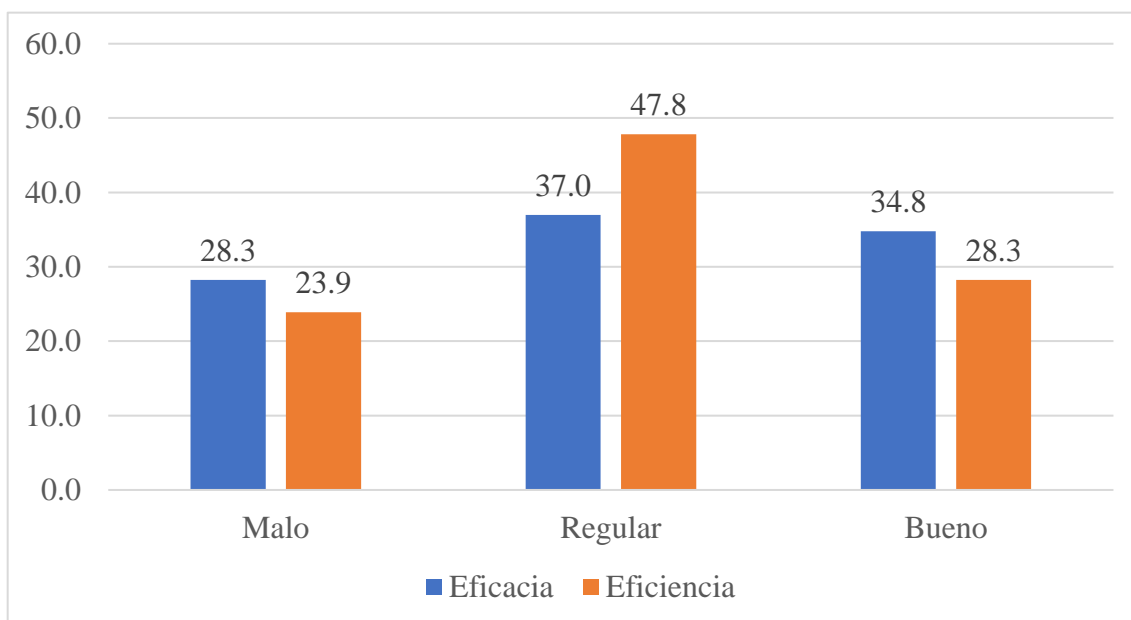
Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable productividad

NIVELES	PRODUCTIVIDAD			
	Eficacia		Eficiencia	
	F	%	F	%
Malo	13	28.3	11	23.9
Regular	17	37.0	22	47.8
Bueno	16	34.8	13	28.3
Total	46	100	46	100

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Figura 4

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable productividad



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Por otro lado, se realiza un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, llegando a proponer un modelo de ecuación estructural, la misma que se encuentra dentro de la familia de los modelos estadísticos multivariantes para analizar la influencia o el efecto de las dimensiones de gestión administrativa y productividad.

Para el análisis exploratorio del instrumento se usa el método de extracción denominado factorización del eje principal, el mismo que tiene la fortaleza de incluir la varianza única a diferencia del método de componentes principales que no hace tal discriminación. Se observa en la tabla 6 que cuatro factores tienen el valor mayor que la unidad y explican el 76.3% de la varianza. Así también se observa en la Figura 4 en el gráfico sedimentación. Este análisis exploratorio revela que existe la posibilidad de que un modelo de cuatro factores puede servir para explicar el fenómeno de la gestión administrativa, siendo considerados las variables latentes en la modelación.

Tabla 7
Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación ^a
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total
1	13.617	61.896	61.896	13.412	60.962	60.962	13.036
2	1.846	8.390	70.286	1.653	7.515	68.477	3.073
3	1.388	6.308	76.594	.918	4.172	72.649	1.060
4	1.075	4.886	81.479	.816	3.709	76.358	6.550
5	.733	3.334	84.813				
6	.504	2.291	87.105				

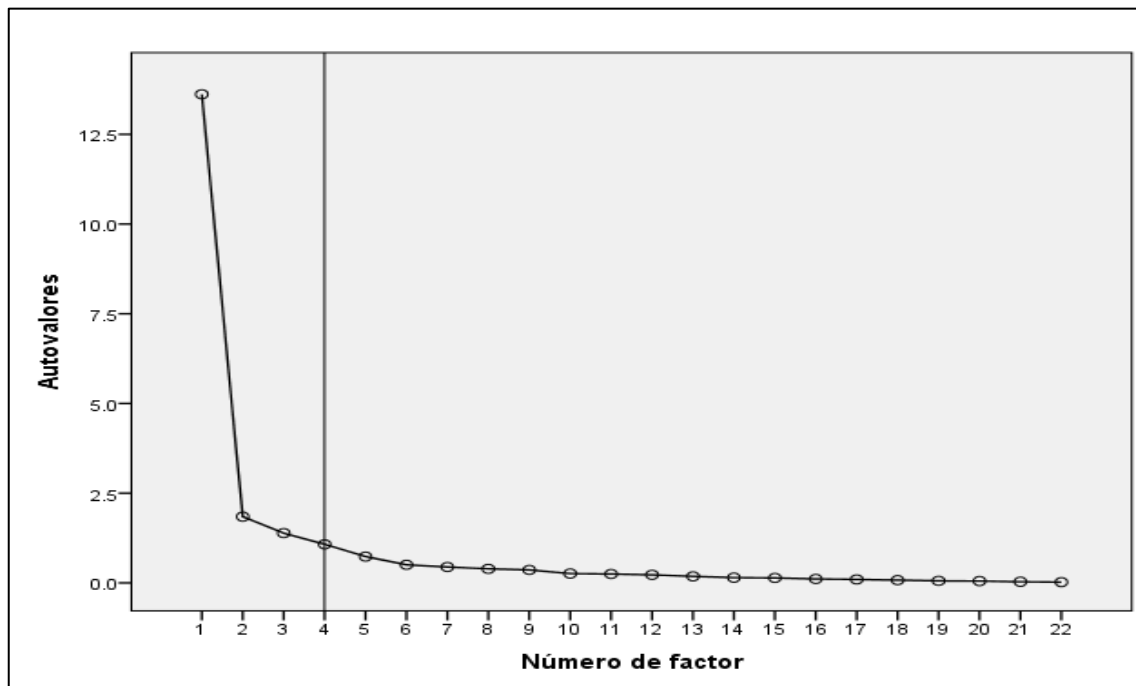
Nota. Elaboración Propia con SPSS V22

Siguiendo el análisis multivariado, pero considerando aquellos aportes teóricos que sustentan al instrumento bajo validación, los mismos que identifican cuatro dimensiones tales como planeación, organización, dirección y control, se puede ya observar una importante consistencia ya que los cuatro primeros factores de la figura de sedimentación explican el 81.5% de la varianza total.

Para seguir ahondando en el análisis se interpreta la carga factorial por el método de máxima verosimilitud y el análisis de rotación con el método de oblimin directo del SPSS con 200 iteraciones de convergencia, lo cual permite observar la agrupación de los ítems del cuestionario en cuatro bloques bien definidos (ver figura 6)

Figura 5

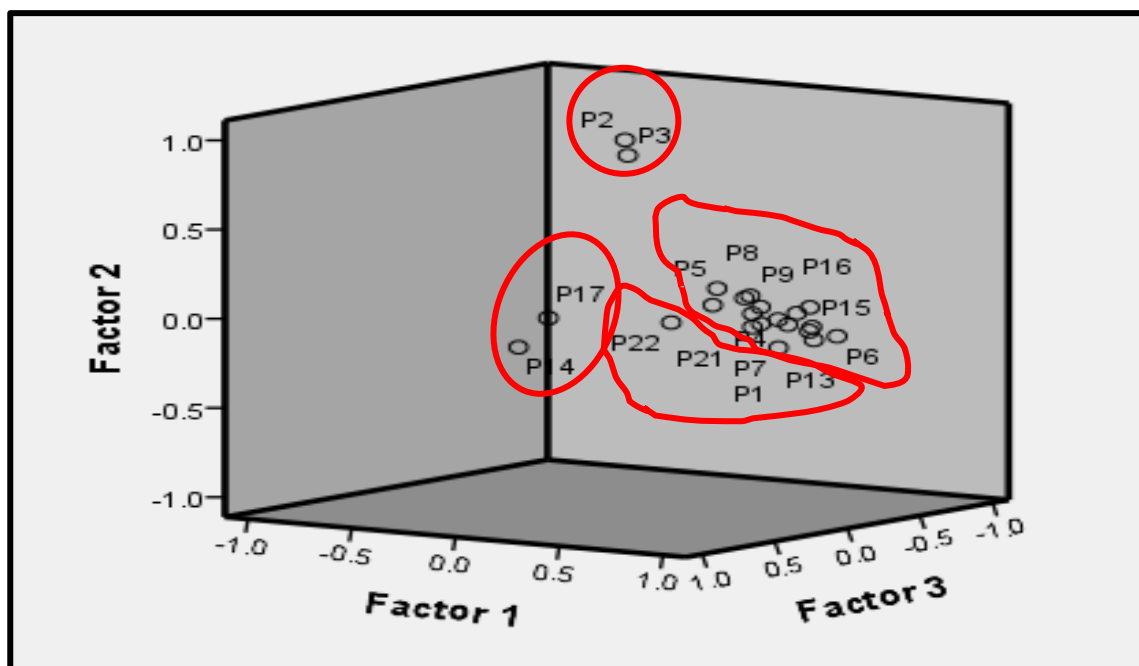
Gráfico de sedimentación de variable gestión administrativa



Nota: Se observa que los cuatro primeros factores son los que más aportan a explicación del total de la varianza.

Figura 6

Gráfico de factor en espacio de factores rotados



Nota. Elaboración Propia con SPSS V22

Por otro lado, se observa en la tabla 7 que dos factores tienen el valor mayor que la unidad y explican el 70.5% de la varianza. Así también se observa en la Figura 6 en el gráfico sedimentación. Este análisis exploratorio revela que existe la posibilidad de que un modelo de dos factores puede servir para explicar el fenómeno de la productividad, siendo considerados las variables latentes en la modelación.

Tabla 8
Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación ^a
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total
1	11.760	61.894	61.894	11.474	60.390	60.390	11.472
2	2.125	11.185	73.078	1.922	10.115	70.505	1.922
3	.919	4.838	77.917				
4	.805	4.237	82.153				

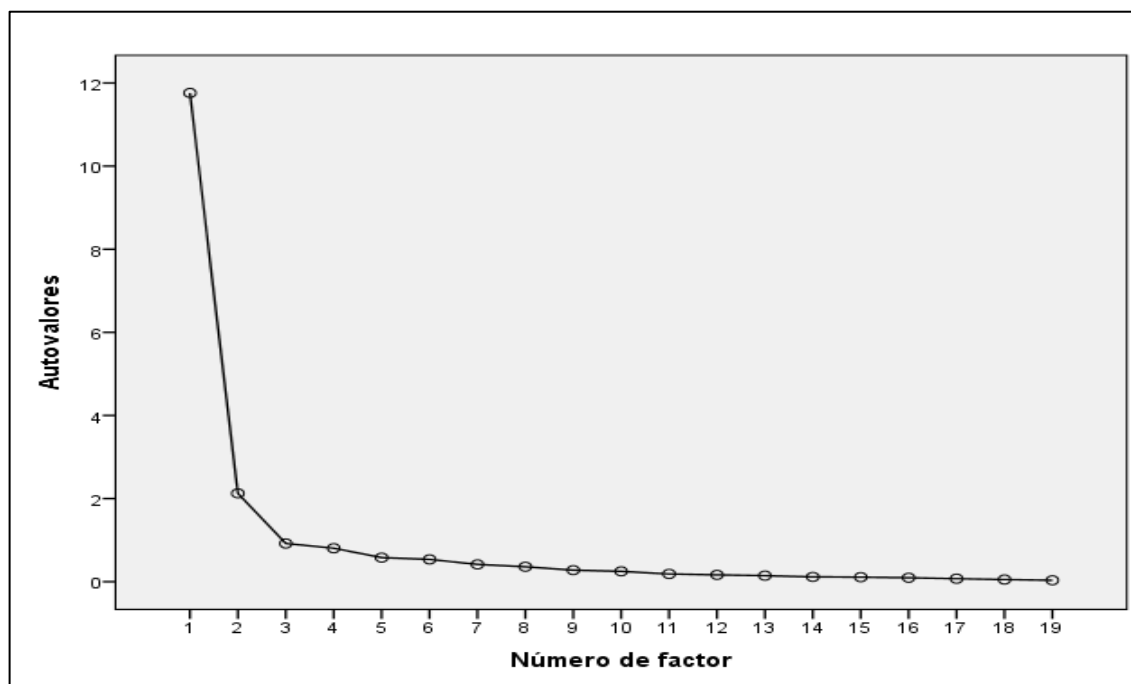
Nota. Elaboración Propia con SPSS V22

Siguiendo el análisis multivariado, pero considerando aquellos aportes teóricos que sustentan al instrumento bajo validación, los mismos que identifican dos dimensiones tales como eficiencia y eficacia, se puede ya observar una importante consistencia ya que los dos primeros factores de la figura de sedimentación explican el 73.08 % de la varianza total.

Para seguir ahondando en el análisis se interpreta la carga factorial por el método de máxima verosimilitud y el análisis de rotación con el método de oblmin directo del SPSS con 200 iteraciones de convergencia, lo cual permite observar la agrupación de los ítems del cuestionario en dos bloques bien definidos (ver figura 8)

Figura 7

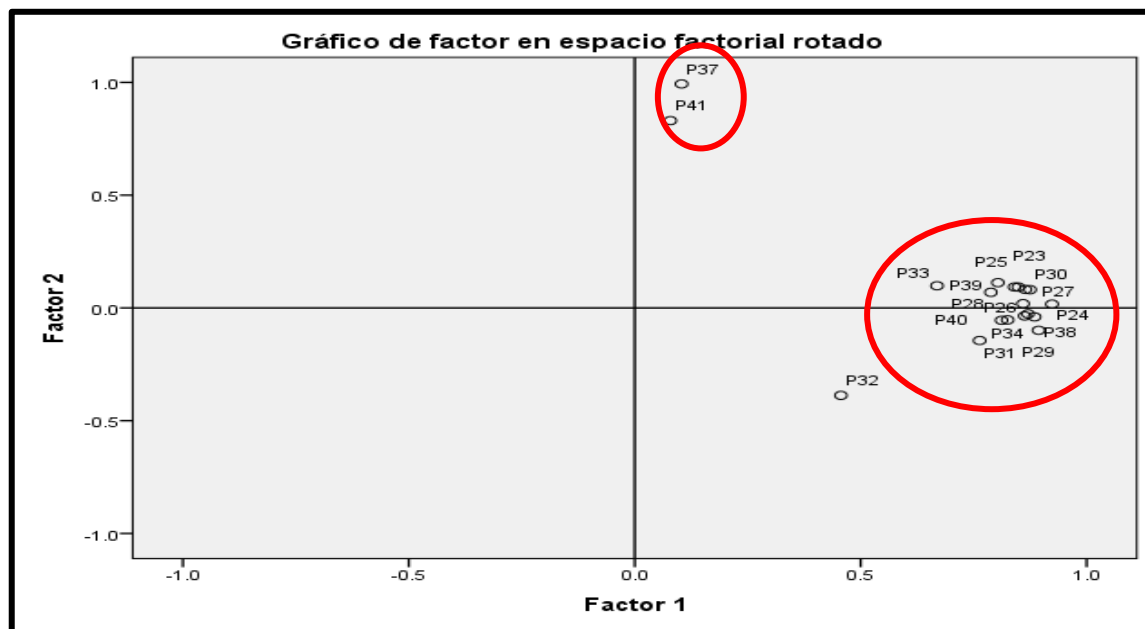
Gráfico de sedimentación de la variable productividad



Nota: Se observa que los dos primeros factores son los que más aportan a explicación del total de la varianza

Figura 8

Gráfico de factor en espacio de factores rotados



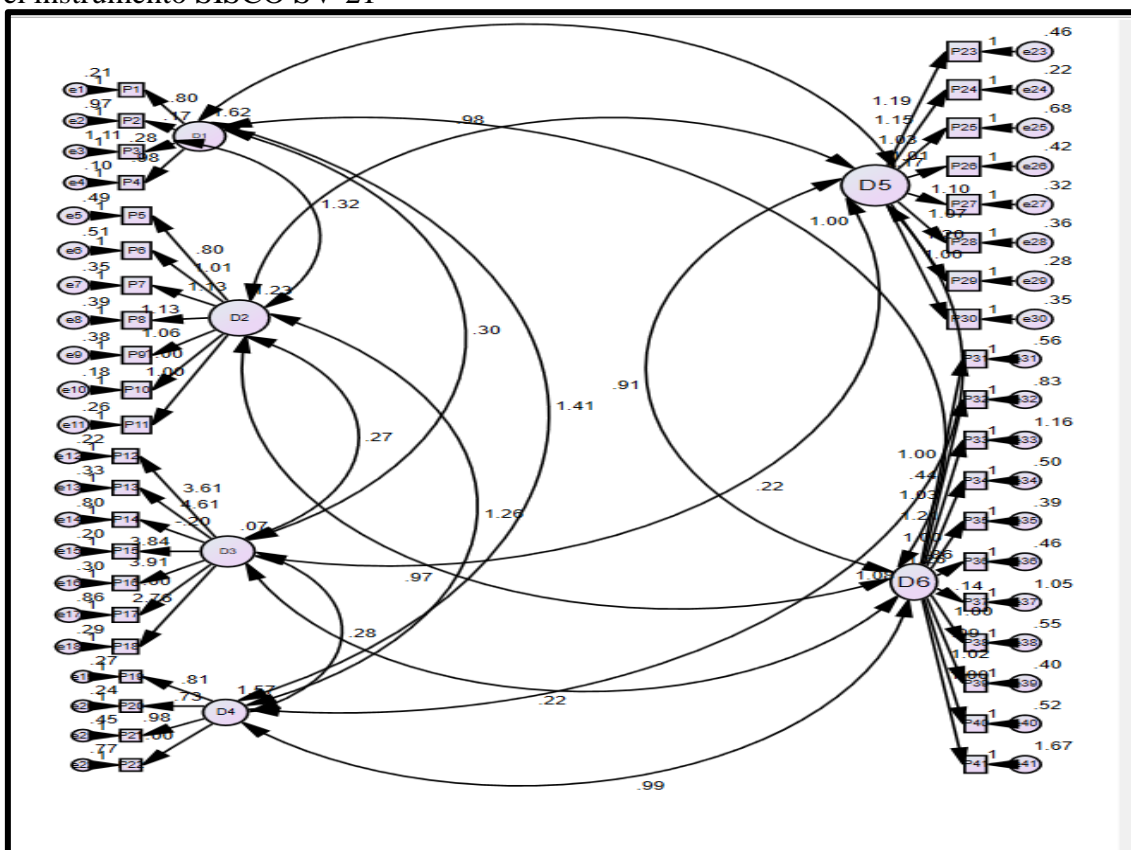
Nota. Elaboración Propia con SPSS V22

El análisis confirmatorio se ha realizado usando el software AMOS y con base en los resultados del análisis exploratorio y la teoría que sustenta la propuesta del autor del

instrumento se propone el siguiente modelo (Figura 8) cuyos indicadores de la bondad de ajuste son los siguientes: Chi-square = 1908.979, Degrees of freedom = 768 y Probability level = .000. Considerando que la hipótesis nula es la condición de coincidencia entre la matriz de covarianza del modelo con la matriz observada, entonces con el nivel de probabilidad encontrado como indicador de ajuste absoluto menor de 0.05, no se rechaza la hipótesis nula. Los valores de índice de bondad de ajuste (GFI) y el índice corregido de la bondad de ajuste (AGFI) son 0.954 y 0.948 ambos cercanos a la unidad, la raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA) 0.000 lo cual es un valor menor a 0.08 encontrándose dentro del parámetro aceptable.

Figura 9

Análisis factorial confirmatorio del constructo gestión administrativa y productividad en el instrumento SISCO SV-21



Nota. Elaboración propia con AMOS

3.2. Influencia de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

El resultado del análisis de influencia se realiza a partir de la prueba estadística Rho de Spearman con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla las siguientes hipótesis estadísticas.

Hipótesis estadísticas:

Ho: No existe influencia de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

H1: Existe influencia de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

Tabla 9

Prueba estadística Rho de Spearman

Relación causal de variables	Rho de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Dimensión planeación y productividad	0.760 (positiva alta)	0.000<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Interpretación

En la tabla 9 se identifica que existe una influencia positiva de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021, dado que el Sig < 0.05 y por ende se rechaza la hipótesis nula, existiendo una influencia positiva.

3.3. Influencia de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

El resultado del análisis de influencia se realiza a partir de la prueba estadística Rho de Spearman con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla las siguientes hipótesis estadísticas.

Hipótesis estadísticas:

Ho: No existe influencia de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

H1: Existe influencia de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

Tabla 10

Prueba estadística Rho de Spearman

Relación causal de variables	Rho de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Dimensión organización y productividad	0.830 (positiva alta)	0.000<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Interpretación

En la tabla 10 se identifica que existe una influencia positiva de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021, dado que el Sig < 0.05 y por ende se rechaza la hipótesis nula, existiendo una influencia positiva.

3.4. Influencia de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

El resultado del análisis de influencia se realiza a partir de la prueba estadística Rho de Spearman con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla las siguientes hipótesis estadísticas.

Hipótesis estadísticas:

Ho: No existe influencia de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

H1: Existe influencia de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

Tabla 11

Prueba estadística Rho de Spearman

Relación causal de variables	Rho de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Dimensión dirección y productividad	0.715 (positiva alta)	0.000<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Interpretación

En la tabla 11 se identifica que existe una influencia positiva de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021, dado que el Sig < 0.05 y por ende se rechaza la hipótesis nula, existiendo una influencia positiva.

3.5. Influencia del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021.

El resultado del análisis de influencia se realiza a partir de la prueba estadística Rho de Spearman con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla las siguientes hipótesis estadísticas.

Hipótesis estadísticas:

Ho: No existe influencia del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

H1: Existe influencia del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021

Tabla 12

Prueba estadística Rho de Spearman

Relación causal de variables	Rho de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Dimensión control y productividad	0.766 (positiva alta)	0.000<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C y procesada en SPSS

Interpretación

En la tabla 12 se identifica que existe una influencia positiva del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021, dado que el Sig < 0.05 y por ende se rechaza la hipótesis nula, existiendo una influencia positiva.

Capítulo IV. Discusión

Partiendo del objetivo general “Analizar la relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021” se obtuvo como resultado que existe relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores dado que el $Sig < 0.05$ y por ende se rechaza la hipótesis nula, existiendo una relación positiva. Para el análisis exploratorio del instrumento se usa el método de extracción denominado factorización del eje principal, el mismo que muestra que cuatro factores tienen el valor mayor que la unidad y explican el 76.3% de la varianza. Este análisis exploratorio revela que existe la posibilidad de que un modelo de cuatro factores puede servir para explicar el fenómeno de la gestión administrativa, siendo considerados las variables latentes en la modelación. Por otro lado, se observa que dos factores tienen el valor mayor que la unidad y explican el 70.5% de la varianza, mostrando la posibilidad de que un modelo de dos factores puede servir para explicar el fenómeno de la productividad, siendo considerados las variables latentes en la modelación. Así mismo en el modelo los valores de índice de bondad de ajuste (GFI) y el índice corregido de la bondad de ajuste (AGFI) son 0.954 y 0.948 ambos cercanos a la unidad, la raíz del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA) 0.000 lo cual es un valor menor a 0.08 encontrándose dentro del parámetro aceptable. Dichos resultados coinciden con Chiang et al. (2021) muestra que la variable satisfacción laboral cuenta con seis factores y la variable confianza interpersonal no tiene factores significativos con SRMR adecuado cercano a cero y un GFI por debajo del umbral de 0.90. Concluyendo la relación positiva y significativa de la satisfacción laboral con el clima organizacional que permite identificar una oportunidad de desarrollo. Así mismo se relaciona con Gonzáles y Carrillo (2022) que muestran que la gestión eficiente de recursos humanos se relaciona de manera directa e indirecta en el desempeño de las empresas e incide de manera directa

en la satisfacción de los clientes, innovación, reducción del ausentismo y rotación laboral y con Huamán (2021) donde evidencia que la autoestima tiene un impacto directo sobre la productividad de los trabajadores.

En cuanto los objetivos específicos de identificar la influencia de las dimensiones de planeación, organización, dirección y control sobre la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 evidencia que existe una influencia positiva y significativa dado que el $\text{Sig} < 0.05$ y por ende se rechaza la hipótesis nula, existiendo una relación positiva; así mismo las dimensiones antes descritas contribuyen de manera positiva la gestión administrativa y la eficacia y eficiencia a la productividad dado el análisis exploratorio y confirmatorio que obtiene parámetros aceptables para la explicación del modelo de ecuación estructural. Dichos resultados coinciden con (Pedraza, 2020) donde evidencian en las ecuaciones estructurales que el capital humano y la satisfacción laboral contribuyen de manera positiva al desempeño educativo, aceptando la hipótesis que la satisfacción laboral y el capital humano inciden sobre el desempeño educativo. Concluyendo que la gerencia educativa, el diseño de prácticas de gestión de recursos humanos, estrategias de competencia y la satisfacción laboral influyen sobre el desempeño educativo.

Así mismo se relaciona con Chilón (2019) donde evidencian que el modelo teórico explica los factores positivos del liderazgo sistemático en la gestión directiva de la universidad equivalente a 0.705 de explicación y los índices de bondad y ajuste: $\text{CMIN/DF} = 1.733$, $\text{IFI} = 0.930$; $\text{TLI} = 0.925$; $\text{CFI} = 0.930$, $\text{RMSEA} = 0.049$, $\text{SRMR} = 0.0412$. Concluyendo que el modelo garantiza la confiabilidad en la predicción hipotética.

Conclusiones

La relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 es positiva y significativa, evidencia la importancia de una adecuada gestión administrativa basada en la planificación, organización, dirección y control sobre la productividad validado con un análisis exploratorio y confirmatorio que muestra parámetros aceptables.

La influencia de la planeación en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 es positiva y significativa mostrando que el 50% de los encuestados señalan que es regular, seguido del 35% que es bueno.

La influencia de la organización en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 es positiva y significativa mostrando que el 46% lo califica como malo, seguido del 30% que lo califica como bueno.

La influencia de la dirección en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 es positiva y significativa mostrando que el 56% lo califica como regular seguido del 39% que lo califica como malo.

La influencia del control en la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 es positiva y significativa mostrando que el 37% lo califica como malo, seguido del 37% que lo califica como bueno.

Recomendaciones

Se recomienda continuar fortaleciendo la gestión administrativa en la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 dado que contribuye positivamente sobre lograr mejoras en productividad y por ende lograr mejoras en la rentabilidad de la empresa.

Se recomienda actualizar el Plan Estratégico Institucional de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 bajo un enfoque prospectivo que permita cuantificar los indicadores y metas abordar en el mediano y largo plazo para lograr la sostenibilidad de la productividad.

Se recomienda una mejor organización para lo cual aplique una gestión por procesos que le permite una eficiencia y eficacia y obtener mejores indicadores en términos de productividad.

Se recomienda un mejor liderazgo por parte de los directivos de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C, 2021 que le permita afrontar bajo una prospectiva global los retos bajo la incertidumbre de nuevos escenarios cambiantes que enfrentara la empresa.

Se recomienda mejorar sus procesos de control para lograr mejorar su distribución de abarrotes, permitiendo identificar los cuellos de botella para una adecuada retroalimentación de las mejoras a llevarse a cabo.

Referencias Bibliográficas

- Bandrés-Goldáraz, E., Conde-Casado, M., & Iniesta-Alemán, I. (2021). El impacto de la COVID-19 en las pequeñas y medianas empresas de comunicación en España. *Retos*, 11(21), 25-40. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.02>
- Biesebroeck, J. (2015). How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature. *International Labour Office*, 54(1). www.ilo.org/inwork
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Pearson, Ed.; 3rd ed.). www.FreeLibros.me
- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Vol. 2). <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Chilón Camacho, T. M. (2019). *Factores del liderazgo sistémico apoyado en un modelo de ecuaciones estructurales en la gestión directiva de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2269>
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (2021). *Panorama Social de América Latina*. www.cepal.org/apps
- Córdova López, R. (2020). *Proceso administrativo* (Vol. 1). https://www.academia.edu/39899724/Proceso_administrativo_REBECA_CORDOVA_LOPEZ_Red_Tercer_Milenio
- Domínguez Aguirre, L. R., Sánchez Garza, J. A., & Torres Hernández, Z. (2010). Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la

productividad. *Investigación y Ciencia*, 18(50), 24–32.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67415744005>

Fontalvo Herrera, T., de la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47–60. <http://dx.doi.org/10.15665>

Gestión. (2020). Ventas de abarrotes se duplicaron en supermercado en solo una semana de marzo | ECONOMIA | GESTIÓN. *Diario Gestión*, 1–2. <https://gestion.pe/economia/ventas-de-abarrotes-se-duplicaron-en-supermercado-en-solo-una-semana-de-marzo-noticia/?ref=gesr>

González Sánchez, R., & Carrillo, S. (2022). La gestión del recurso humano en la innovación y el desempeño de las Mipymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales. *Paradigma Económico.*, 14(1), 233–267. <https://www.redalyc.org/journal/4315/431569869017/html/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & del Pilar Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill, Ed.; Quinta). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huamán Gutiérrez, J. Z. (2021). *Modelo de ecuaciones estructurales de la autoestima y el desempeño laboral de los trabajadores de las áreas de ciencias básicas e ingeniería, 2020*. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3833>

Judith Huamán Gutiérrez, Z., Nacional Mayor de San Marcos, U., Nacional del Santa, U., Correspondencia, P., & Zoraida Judith Huamán Gutiérrez, M. (2021). ECUACIONES ESTRUCTURALES DE LA AUTOESTIMA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS ÁREAS DE

CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA. In *ARTICULO ORIGINAL Rev. Punkuri*
(Vol. 1, Issue 1).

Kantis, H., & Angelelli, P. (2020). *Los ecosistemas de emprendimiento de America Latina y el Caribe frente al COVID-19*. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Los-ecosistemas-de-emprendimiento-de-America-Latina-y-el-Caribe-frente-al-COVID-19-Impactos-necesidades-y-recomendaciones.pdf

Koontz, Harold., Weihrich, H., Cannice, M., Herrero Díaz, M. J., & Ortiz Staines, M. (2012). *Administración : una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill.

Lawrence, R. (2016). *Does Productivity Still Determine Worker Compensation? Domestic and International Evidence*. AEI Press.
<https://www.hks.harvard.edu/centers/mrcbg/programs/growthpolicy/does-productivity-still-determine-worker-compensation-domestic>

Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20).
<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Prada, R., Rueda, M. J., & Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57–75.
<https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Vol. 1). www.FreeLibros.com

Stansbury, A., & Summers, L. (2017). *Productivity and Pay: is the link broken?*
<https://www.piie.com/system/files/documents/summers20171109paper.pdf>

Travieso, C. (2021). La productividad y las teorías de crecimiento económico
Productivity and Theories of Economic Growth. *Centro de Estudios de Técnicas de Dirección*, 16(1), 1–10. <https://orcid.org/0000-0001-7870-4962>

Anexos

Anexo 01. Encuesta

CUESTIONARIO						
Modelo de ecuaciones estructurales para la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., 2021.						
Objetivo: Analizar la relación de la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Sipán Distribuciones S.A.C., 2021.						
Encuestador: _____	Fecha: ____/____/____	Encuesta N°				
Estimado colaborador se solicita su apoyo para el desarrollo de un trabajo de investigación. Sírvase a llenar la siguiente encuesta la cual es completamente anónima y está separada por niveles, gracias.						
I. DATOS GENERALES						
1.1 Indique sexo del encuestado M () F () 1.2 Edad años 1.3 Estado Civil Soltero () Casado () Viudo () Divorciado ()		1.4 Grado de Instrucción Primaria Incompleta () Primaria Completa () Secundaria Incompleta () Secundaria Completa () Superior Universitaria Incompleta () Superior Universitaria Completa () 1.5 Lugar de residencia Urbana () Rural () 1.6 Ocupación _____				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">1. NUNCA</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">2. CASI NUNCA</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">3. A VECES</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">4. CASI SIEMPRE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px;">5. SIEMPRE</div> </div>						
GESTIÓN ADMINISTRATIVA			Marque su preferencia con un X			
N°	PLANEACION	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Tienen conocimiento de los planes se preparan en la empresa					
2	Cree usted que es importante la planeación en su empresa					
3	Cree usted que es importante su participación en el proceso de planeación en la empresa					
4	Cómo considera la gestión de recursos presupuestarios en la empresa					
N°	ORGANIZACIONAL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8	En qué grado conoce el organigrama de su empresa					
9	En su labor considera usted que el área de trabajo donde está ubicado, es el más adecuado					
10	Considera usted que están bien definidas las áreas de trabajo de su empresa					
11	Considera sus actividades laborales están correctamente definidas					
12	Considera usted que están bien definidos los niveles de Jerarquía en su empresa					
13	Cómo considera el grado de coordinación con sus compañeros de trabajo					
14	Existe coordinación entre su área de trabajos y las otras					
N°	DIRECCION	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
15	Cómo considera la comunicación en la empresa					
16	En qué grado se siente motivado de ser una colaborador en la empresa					
17	Considera usted que deben mejorar las políticas motivacionales de la empresa					
18	Cual es la percepción sobre el liderazgo de su jefe Inmediato					
19	Cómo considera el nivel de liderazgo del gerente de la empresa					
20	Participa usted en la toma de decisiones de la empresa					
21	Cómo valora el nivel de decisión de su jefe Inmediato					
N°	CONTROL	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
22	Con qué frecuencia se monitorean las actividades ejecutadas					
23	Qué grado de participación tiene en la gestión de control					
24	Evalúan constantemente su desempeño					
25	Se realiza una evaluación del mes anterior para realizar la nueva planeación del nuevo mes					
PRODUCTIVIDAD		Marque su preferencia con un X				
N°	EFICACIA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
26	Cumple con la atención establecida adecuadamente					
27	La atención que realiza en el día son acorde a los criterios de calidad de atención					
28	Los expedientes revisados se realizan adecuadamente ¿cumpliendo con la norma					
29	Realiza adecuadamente la revisión de expedientes					
30	Cumple adecuadamente con la meta establecida					
31	Realiza adecuadamente el cumplimiento de su meta diaria en cierre de ventas					
32	Realiza adecuadamente el seguimiento a su cartera de clientes					
33	Es constante y persuasivo en las llamadas que realiza a sus clientes para el cierre de ventas					
N°	EFICIENCIA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
26	Es adecuado verificar si los resultados obtenidos corresponde con los objetivos implantados para el rendimiento laboral					
27	Es adecuado reajustar los objetivos para el rendimiento laboral					
28	Considera que la información actualizada es adecuada para desempeñarse de mejor manera					
29	Mi centro de labores utiliza las herramientas apropiadas para poder saber la eficacia de mis actividades					
30	Es adecuado el canal para que se informen de algunas novedades en el proceso de admisión					
31	Las metas establecidas están acorde al mercado					
32	Las quejas o reclamos en un libro de reclamaciones son constantes					
33	La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados					
34	Las felicitaciones por atención son constantes					
35	Los clientes buscan al asesor que le brindó una adecuada información y una excelente atención					
36	Son constantes las sugerencias en el buzón					

Anexo 03.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimension	Indicador	Técnica	Instrumento
Gestión administrativa	Planeación	Importancia	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Proceso de planeación	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
	Organización	Estructura Organizacional		
			Encuesta	Cuestionario
		División de Trabajo	Encuesta	Cuestionario
		Jerarquía	Encuesta	Cuestionario
		Coordinación	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
	Dirección	Comunicación	Encuesta	Cuestionario
		Motivación	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
		Liderazgo	Encuesta	Cuestionario
		Toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
			Encuesta	Cuestionario
	Control	Monitoreo	Encuesta	Cuestionario
		Proceso de Control	Encuesta	Cuestionario
		Desempeño	Encuesta	Cuestionario

		Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Número de atención	Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Número de expedientes revisados	Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Número de ventas	Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Seguimiento de cartera de clientes	Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
Productividad		Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Información actualizada	Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Eficiencia		
	Número de quejas de clientes	Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Número de felicitaciones	Encuesta	Cuestionario
		Encuesta	Cuestionario
	Número de sugerencias	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 04.

Base de datos de la variable gestión administrativa

Planeación						Organización									Dirección									Control						TOTALIDAD	
P1	P2	P3	P4	T	PLANEACION	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	T	ORGANIZACIÓN	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T	DIRECCION	P19	P20	P21	P22	T	CONTROL	T	GESTION ADMINISTRATIVA
4	5	3	5	17	Bueno	5	5	5	5	5	5	5	35	Bueno	5	5	1	5	4	1	4	25	Regular	4	4	4	1	13	Regular	90	Bueno
3	5	5	4	17	Bueno	4	5	4	3	3	4	3	26	Bueno	3	4	1	3	3	1	3	18	Regular	4	3	5	3	15	Bueno	73	Regular
4	5	5	4	18	Bueno	4	5	5	5	5	5	4	33	Bueno	4	4	2	5	3	3	4	25	Regular	4	4	5	5	18	Bueno	94	Bueno
5	5	5	5	20	Bueno	4	5	5	5	5	5	5	34	Bueno	4	5	1	5	5	1	4	25	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	74	Regular
3	4	3	3	13	Regular	3	3	4	3	2	4	2	21	Regular	3	3	1	3	2	2	4	18	Regular	4	3	5	5	17	Bueno	69	Regular
3	4	4	4	15	Bueno	5	3	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	5	2	4	4	1	4	24	Regular	4	3	5	5	17	Bueno	75	Regular
3	5	5	4	17	Bueno	3	4	4	3	4	4	4	26	Bueno	4	4	2	4	4	4	4	26	Bueno	4	3	5	5	17	Bueno	86	Bueno
5	5	4	4	18	Bueno	3	5	4	4	4	3	4	27	Bueno	4	4	2	4	4	1	4	23	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	76	Regular
3	4	5	4	16	Bueno	4	4	4	5	5	4	5	31	Bueno	5	5	2	3	5	2	3	25	Regular	2	3	4	4	13	Regular	85	Bueno
4	5	5	5	19	Bueno	4	5	4	4	4	4	4	29	Bueno	3	5	1	5	5	1	3	23	Regular	4	4	5	5	18	Bueno	77	Regular
4	4	5	5	18	Bueno	4	4	4	4	5	5	4	30	Bueno	5	5	2	5	5	3	4	29	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	95	Bueno
5	5	4	5	19	Bueno	4	5	5	5	5	5	5	34	Bueno	5	5	2	5	5	4	4	30	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	78	Regular
4	5	5	4	18	Bueno	5	5	4	4	3	4	4	29	Bueno	4	4	1	4	3	1	4	21	Regular	4	4	5	3	16	Bueno	84	Bueno
5	4	5	5	19	Bueno	5	5	4	5	4	5	5	33	Bueno	4	5	1	4	4	3	3	24	Regular	5	5	5	5	20	Bueno	79	Regular
3	4	3	3	13	Regular	3	2	2	1	3	3	1	15	Malo	4	3	1	3	2	3	2	18	Regular	3	2	4	4	13	Regular	59	Regular
3	1	1	3	8	Malo	2	4	5	2	1	3	3	20	Regular	3	4	1	3	3	1	4	19	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	80	Regular
3	4	4	3	14	Regular	3	3	2	2	2	3	2	17	Regular	3	3	2	3	2	2	3	18	Regular	3	3	3	4	13	Regular	62	Regular
2	5	5	2	14	Regular	3	2	2	2	2	2	2	15	Malo	2	2	4	2	2	4	2	18	Regular	2	2	2	2	8	Malo	81	Bueno
3	4	4	3	14	Regular	3	4	3	3	2	3	4	22	Regular	3	3	2	3	4	3	3	21	Regular	5	4	3	3	15	Bueno	72	Regular
4	3	4	4	15	Bueno	4	4	4	4	4	4	3	27	Bueno	4	4	3	4	4	3	3	25	Regular	4	4	4	4	16	Bueno	82	Bueno
1	5	4	1	11	Regular	4	1	2	5	1	3	2	18	Regular	2	2	1	1	1	1	1	9	Malo	3	3	5	4	15	Bueno	53	Regular
4	4	5	3	16	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	27	Bueno	3	3	2	4	4	1	3	20	Regular	4	4	5	5	18	Bueno	83	Bueno

2	5	5	2	14	Regular	2	1	2	1	2	2	1	11	Malo	2	1	1	2	1	1	3	11	Malo	2	2	3	2	9	Malo	45	Malo
2	4	4	2	12	Regular	2	2	1	1	1	1	2	10	Malo	2	1	1	2	2	1	2	11	Malo	2	2	1	2	7	Malo	84	Bueno
3	5	5	4	17	Bueno	3	5	5	5	5	5	4	32	Bueno	3	5	1	4	4	1	3	21	Regular	4	4	5	5	18	Bueno	88	Bueno
3	5	4	3	15	Bueno	3	2	2	2	2	3	2	16	Malo	3	4	1	3	3	3	3	20	Regular	4	3	5	4	16	Bueno	85	Bueno
1	3	2	1	7	Malo	1	2	2	2	2	2	2	13	Malo	2	2	2	2	2	1	3	14	Malo	1	1	3	1	6	Malo	40	Malo
3	5	5	3	16	Bueno	3	3	2	2	2	3	2	17	Regular	2	2	1	4	2	2	2	15	Malo	2	2	2	2	8	Malo	86	Bueno
1	3	2	1	7	Malo	1	3	1	1	1	1	1	9	Malo	1	3	1	2	1	1	2	11	Malo	3	2	1	1	7	Malo	34	Malo
1	5	5	1	12	Regular	1	1	1	1	1	1	1	7	Malo	1	1	1	1	1	1	1	7	Malo	1	1	1	1	4	Malo	87	Bueno
3	5	4	2	14	Regular	2	1	2	2	2	3	2	14	Malo	2	1	1	3	3	2	2	14	Malo	2	2	3	2	9	Malo	51	Malo
2	5	5	1	13	Regular	3	2	1	2	2	2	2	14	Malo	3	3	1	3	3	2	3	18	Regular	3	2	3	2	10	Regular	88	Bueno
3	4	4	3	14	Regular	2	2	2	2	3	3	2	16	Malo	2	2	1	2	2	1	2	12	Malo	4	2	5	2	13	Regular	55	Regular
1	5	5	2	13	Regular	1	4	1	2	2	3	2	15	Malo	3	4	1	4	4	1	4	21	Regular	3	4	3	1	11	Regular	89	Bueno
3	4	4	3	14	Regular	3	3	2	2	3	3	3	19	Regular	3	3	2	3	3	1	3	18	Regular	3	3	3	3	12	Regular	63	Regular
2	4	4	3	13	Regular	3	2	2	2	3	2	2	16	Malo	2	2	2	3	3	1	3	16	Malo	2	3	1	1	7	Malo	90	Bueno
2	2	2	2	8	Malo	2	2	2	2	2	2	2	14	Malo	2	2	4	2	2	2	2	16	Malo	2	2	2	2	8	Malo	46	Malo
2	5	5	2	14	Regular	3	3	2	1	2	1	1	13	Malo	2	2	1	3	3	1	2	14	Malo	2	2	2	1	7	Malo	91	Bueno
3	5	5	4	17	Bueno	3	3	4	4	3	3	4	24	Regular	3	3	2	4	4	3	3	22	Regular	5	4	5	5	19	Bueno	82	Bueno
2	2	2	2	8	Malo	2	2	1	1	1	2	2	11	Malo	2	1	1	2	2	2	2	12	Malo	2	2	3	2	9	Malo	92	Bueno
1	2	2	1	6	Malo	2	2	2	1	1	2	2	12	Malo	2	1	1	2	2	2	2	12	Malo	2	2	2	3	9	Malo	39	Malo
2	5	4	2	13	Regular	2	3	2	3	1	2	3	16	Malo	2	3	2	3	3	1	3	17	Regular	2	3	3	1	9	Malo	93	Bueno
2	5	5	1	13	Regular	3	3	1	2	2	3	3	17	Regular	3	2	1	2	3	1	2	14	Malo	3	2	2	1	8	Malo	52	Regular
2	5	4	2	13	Regular	1	1	1	1	2	2	2	10	Malo	2	3	1	3	3	1	2	15	Malo	2	2	2	2	8	Malo	94	Bueno
2	5	5	1	13	Regular	1	2	1	2	2	2	2	12	Malo	2	2	4	2	2	1	2	15	Malo	1	1	1	1	4	Malo	44	Malo
2	3	2	2	9	Malo	2	2	2	2	2	2	2	14	Malo	2	2	4	2	2	2	1	15	Malo	3	2	3	2	10	Regular	95	Bueno

Anexo 05.

Base de datos de la variable productividad

Eficacia										Eficiencia													TOTALIDAD	
P4	P10	P3	P12	P1	P11	P5	P16	T	NIVEL	P6	P7	P8	P9	P17	P19	P13	P2	P15	P18	P14	T	NIVEL	T	PRODUCTIVIDAD
4	5	4	5	4	5	4	5	36	Bueno	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	Bueno	80	Bueno
4	4	4	4	4	3	4	4	31	Bueno	4	5	5	2	4	2	4	4	3	4	4	41	Bueno	72	Bueno
5	5	5	5	4	4	5	5	38	Bueno	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	2	47	Bueno	85	Bueno
5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	50	Bueno	90	Bueno
5	4	3	5	5	5	5	4	36	Bueno	3	5	4	4	2	2	4	4	2	3	4	37	Regular	73	Bueno
5	4	5	4	4	4	4	4	34	Bueno	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	3	44	Bueno	78	Bueno
4	4	4	4	4	5	5	4	34	Bueno	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	40	Regular	74	Bueno
5	4	5	4	5	4	4	5	36	Bueno	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	51	Bueno	87	Bueno
5	5	5	5	4	4	5	5	38	Bueno	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	48	Bueno	86	Bueno
5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	1	46	Bueno	86	Bueno
4	4	5	4	4	5	5	4	35	Bueno	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	44	Bueno	79	Bueno
5	5	4	5	4	4	5	4	36	Bueno	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	2	43	Bueno	79	Bueno
3	4	3	4	4	5	4	5	32	Bueno	5	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	39	Regular	71	Bueno
5	5	4	5	5	5	5	5	39	Bueno	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	47	Bueno	86	Bueno
4	2	2	4	4	4	4	4	28	Regular	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	35	Regular	63	Regular
5	3	5	1	4	4	5	3	30	Bueno	5	4	2	2	2	2	2	5	3	2	2	31	Regular	61	Regular
4	3	2	4	2	4	4	4	27	Regular	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	30	Regular	57	Regular
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	27	Regular	43	Malo
4	4	4	4	4	3	3	3	29	Regular	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	2	34	Regular	63	Regular
3	4	4	4	4	4	4	4	31	Bueno	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	39	Regular	70	Bueno
2	3	1	5	5	5	5	2	28	Regular	4	5	2	5	3	1	1	5	1	4	2	33	Regular	61	Regular
4	4	4	4	4	3	4	4	31	Bueno	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	41	Bueno	72	Bueno

2	2	1	3	3	3	3	2	19	Regular	2	4	1	1	2	2	1	3	1	3	1	21	Malo	40	Malo
1	2	1	1	1	1	1	2	10	Malo	4	4	1	2	1	1	2	1	1	2	2	21	Malo	31	Malo
5	5	4	5	4	4	5	5	37	Bueno	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	2	47	Bueno	84	Bueno
1	2	3	2	2	2	2	2	16	Malo	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	24	Malo	40	Malo
4	4	2	4	3	4	4	4	29	Regular	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	31	Regular	60	Regular
1	4	1	2	4	3	4	4	23	Regular	2	5	5	2	2	2	2	2	2	4	2	30	Regular	53	Regular
1	1	1	1	1	1	1	2	9	Malo	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	19	Malo	28	Malo
1	1	1	1	1	1	1	1	8	Malo	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	19	Malo	27	Malo
3	2	4	3	3	4	3	4	26	Regular	4	4	5	2	4	2	4	2	2	4	2	35	Regular	61	Regular
3	2	3	3	2	2	4	4	23	Regular	4	4	2	1	2	2	1	2	2	5	2	27	Regular	50	Regular
4	3	3	3	4	3	4	4	28	Regular	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	32	Regular	60	Regular
5	5	4	5	5	5	5	5	39	Bueno	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	2	44	Bueno	83	Bueno
4	3	4	4	4	4	4	3	30	Bueno	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	34	Regular	64	Bueno
2	2	3	2	2	3	2	3	19	Regular	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	37	Regular	56	Regular
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	26	Regular	42	Malo
3	2	2	1	2	2	1	4	17	Malo	2	5	1	2	2	1	2	2	2	4	2	25	Malo	42	Malo
4	5	3	4	5	5	5	5	36	Bueno	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	3	47	Bueno	83	Bueno
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo	4	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	24	Malo	40	Malo
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	Malo	41	Malo
3	3	2	2	2	4	3	3	22	Regular	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	5	34	Regular	56	Regular
2	3	3	3	2	4	4	3	24	Regular	4	5	5	2	3	2	3	4	3	4	3	38	Regular	62	Regular
2	2	2	4	3	3	3	3	22	Regular	4	4	5	2	3	1	2	2	3	2	2	30	Regular	52	Regular
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	Malo	38	Malo
2	2	2	2	2	2	2	2	16	Malo	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	22	Malo	38	Malo

ANEXO 01

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MOISES ELIAS MONTENEGRO LOPEZ, Docente¹/Asesor de tesis²/Revisor del trabajo de investigación³, del (los) estudiante(s), TATIANA LISSET ROJAS JARAMILLO

Titulada: "MODELO DE ECUACION ESTRUCTURALES PARA LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIPAN DISTRIBUCIONES S.A.C. 2021", luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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 Nacional Pedro Ruiz Gallo.



Lambayeque, 03/09/2022

MOISES ELIAS MONTENEGRO LOPEZ
DNI: 16591256
ASESOR

Se adjunta:

Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)

Recibo digital

¹ En caso corresponda a investigación formativa dentro de las asignaturas que tiene a cargo del docente y sea necesario emitir constancia.

² Para el caso de las asesorías de tesis de pregrado y posgrado.

³ Para el caso de la revisión de investigaciones de los docentes o procesos de publicación en las revistas.

EMPRESA

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	20%	3%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Repositorio.Autonoma de Ica Edu. Pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.ride.org.mx Fuente de Internet	



DR. MOISÉS MONTENEGRO LÓPEZ
ABOGADO



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de sus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Tatiana Rojas
Título del ejercicio:	TESIS
Título de la entrega:	EMPRESA
Nombre del archivo:	INFORME_DE_TESIS_20-08-2022.pdf
Tamaño del archivo:	1.07M
Total páginas:	59
Total de palabras:	13,000
Total de caracteres:	65,600
Fecha de entrega:	03-sept.-2022 11:57a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1831939544

 **UNIVERSIDAD NACIONAL**
"PEDRO RUIZ GALLO"
ESCUELA DE INGENIERÍA

Walter de la Cruz y Asociados S.A.S. es una empresa que presta servicios de consultoría y asesoría en el área de Ingeniería y Tecnología.

TESIS

Presentada por el estudiante Tatiana Rojas al Departamento de Ingeniería en el curso de Ingeniería en Gestión Empresarial.

FECHA:
03-sept.-2022

AUTORA:
Tatiana Rojas

ASESOR:
Dr. Moisés Montenegro López

FECHA DE ENTREGA:
03-sept.-2022

IDENTIFICADOR DE LA ENTREGA:
1831939544



DR. MOISÉS MONTENEGRO LÓPEZ
ASESOR

