



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Estrategias motivacionales y productividad en Industria
Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Lopez Silva, Jakely Indira (orcid.org/0000-0003-0309-9862)

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi querido padre, Elmer, quien me amó mucho, siempre tuvo tiempo, paciencia y sabias palabras para mí. Te amaré por siempre, papá.

A mi querida hija Andrea, a mi madre Sinfo, a mi hermana Sally, a mi hermano Jhon, a mis sobrinos Ivy, Keysi y Joel, quienes me acompañan y me dan fortaleza para asumir los retos que se me presentan y que decido asumir.

Jakely

Agradecimiento

A la institución, a los profesores, a los compañeros que compartieron conmigo la experiencia de llevar el MBA.

A Industria Molinera Amazonas S.A.C. y a sus trabajadores por permitirme realizar mi trabajo de investigación con ellos.

Y a todas las demás personas que colaboraron de una u otra forma en el desarrollo de este trabajo.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estrategias otivacionales.....	20
Tabla 2. Nivel de estrategias motivacionales por dimensiones, reconocimiento laboral y liderazgo.....	21
Tabla 3. Nivel de productividad.....	22
Tabla 4. Nivel de productividad por dimensiones, desempeño laboral y cumplimiento de metas.....	23
Tabla 5. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables.....	24
Tabla 6. Correlación entre las dimensiones reconocimiento laboral y desempeño l aboral	25
Tabla 7. Correlación entre las dimensiones liderazgo y desempeño laboral.....	26
Tabla 8. Correlación entre las variables estrategias motivacionales y productividad.....	27
Tabla 9. Validación de instrumentos de investigación	
Tabla 10. Resumen de procesamiento de casos para la variable estrategias motivacionales.....	46
Tabla 11. Estadística de fiabilidad para la variable estrategias motivacionales....	46
Tabla 12. Resumen de procesamiento de casos para la variable productividad...46	
Tabla 13. Estadística de fiabilidad para la variable productividad.....	46

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de dispersión de la variable estrategias motivacionales y productividad.....	28
--	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables estrategias motivacionales y productividad dentro de la empresa. La investigación es de tipo básico, con alcance descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental, y de corte transversal, ya que no hubo manipulación de las variables y se desarrolló en un solo lapso de tiempo. La población y muestra estuvo conformada por de 40 trabajadores. La recopilación de datos se realizó a través de dos cuestionarios: para el cuestionario de la variable estrategias motivacionales, se usaron dos dimensiones, reconocimiento laboral y liderazgo, y para el cuestionario de productividad se desarrollaron en las dimensiones, desempeño laboral y cumplimiento de metas. Mediante la investigación se pudo obtener la confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach de 0,865 para la primera variable y 0,875 para la segunda. Para la constatación de la hipótesis general se ocupó el estadístico Rho de Spearman donde se obtuvo un valor de 0,593 y un nivel de significancia menor al 1%, por lo tanto, se pudo aceptar la hipótesis donde se afirma que existe una relación significativa entre las variables estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 22.

Palabras clave: Estrategias motivacionales, productividad, variable, dimensión.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the variables motivational strategies and productivity within the company. The research is of basic type, with descriptive scope, the research design was non-experimental and cross-sectional, since there was no manipulation of the variables and it was developed in a single period of time. The population and sample consisted of 40 workers. The data collection was carried out through two questionnaires: for the questionnaire of the motivational strategies variable, two dimensions were used, labor recognition and leadership, and for the productivity questionnaire the dimensions were developed in the dimensions, labor performance and goal fulfillment. Through the research it was possible to obtain reliability through Cronbach's Alpha statistic of 0.865 for the first variable and 0.875 for the second one. To confirm the general hypothesis, Spearman's Rho statistic was used, where a value of 0.593 and a significance level of less than 1% was obtained, therefore, the hypothesis that there is a significant relationship between the variables motivational strategies and productivity in Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 22 was accepted.

Keywords: Motivational strategies, productivity, variable, dimension.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad los seres humanos han colaborado en la realización de diferentes tareas, lo que dio inicio a la relación de trabajo, donde las organizaciones daban mayor importancia a los reconocimientos económicos para los trabajadores. Según Nilo (2021), en su artículo menciona que, con el constante cambio en el panorama laboral mundial, las empresas deben encontrar formas innovadoras de motivar y satisfacer las necesidades de sus trabajadores. Las empresas reconocieron que la recompensa y el reconocimiento eran importantes estrategias para motivar a los empleados y según Bamgbose y Ladipo (2017), utilizando también diferentes métodos motivacionales se pueden lograr resultados mucho más efectivos. Por lo que la combinación adecuada de estas puede resultar en un efecto multiplicador en el momento de cumplir con los objetivos de las empresas. Con el transcurso del tiempo se realizaron diversos estudios buscando mejorar estas relaciones de trabajo, así como el desempeño de los individuos que participan en las diferentes actividades realizadas por las organizaciones.

Es en esa búsqueda, que surgieron una serie de estrategias en el plano motivacional para lograr que los individuos optimicen su participación y su desempeño a la hora de realizar sus actividades laborales, para que logren afrontar el mundo cambiante y acelerado en el que están inmersos los seres humanos y las diferentes empresas, que constantemente deben generar cambios en sus estrategias para hacer frente a la globalización y a la creciente competitividad del mercado. Se observa también que cada vez más, tanto pequeñas, medianas y grandes empresas aceptan la importancia de aplicar estrategias motivacionales con sus trabajadores y entienden también que el nivel del rendimiento de los colaboradores va a depender del nivel de satisfacción que este muestre en su trabajo, satisfacción que puede ayudar o no al éxito de la empresa.

Siendo además que el mundo aún se encuentra en la etapa de post-pandemia y que a pesar que muchas de las restricciones de diferente índole se han levantado, aún se vive los efectos del Covid-19. El aumento y generalización

del teletrabajo, la sorprendente manifestación de la crisis sanitaria que se dio en muchos países sacando a relucir las deficiencias, el salto exponencial de la digitalización en el quehacer diario de las personas, las empresas y en los países, son solo algunos de los efectos que se viven actualmente y que afectó y sigue afectando a todos (Jiménez, 2022). El Perú no se queda atrás, y es bajo este contexto que busca encontrar un nuevo equilibrio como gobierno y en el entorno empresarial. Las empresas nacionales hacen uso de todas las herramientas disponibles para hacer frente a las exigencias propias del mercado nacional e internacional. En el artículo de Domínguez et al. (2019), mencionan que el capital humano es la mejor de las inversiones que las empresas pueden realizar ya que esto se reflejará en la mejora de la productividad y rentabilidad.

En Info Capital humano (2022) informan que el Perú ocupó el puesto 75 de 125 países en el ranking de capital humano del Banco Mundial, 40 puestos por debajo de Costa Rica y Chile. Como menciona Domínguez (2019), aun cuando el Perú presenta deficiencias en el desarrollo del capital humano, existen empresas que están dentro del ranking de The best place to work, que apuestan por el desarrollo de su recurso humano y donde aplican estrategias motivacionales para el desarrollo de su personal lo cual ayuda también al crecimiento de las empresas mismas. En el caso de empresas molineras de nuestra selva peruana, se puede observar que muchas de ellas carecen de programas motivacionales para mantener al trabajador motivado, incrementar la satisfacción laboral y disminuir los factores que afecten negativamente la productividad de los trabajadores.

Al plantear la realidad problemática en Industria Molinera Amazonas SAC, aunque muestran interés y responsabilidad social hacia sus trabajadores, se encontraron ciertas limitaciones como no contar con un programa ni protocolo establecido de estrategias motivacionales para sus colaboradores, carecen de un plan de reconocimientos, desconocen la forma de liderazgo que muestran los jefes, y en cuanto a la productividad, no realizan evaluaciones de desempeño a los trabajadores ni miden cuanto de sus metas y objetivos anuales se vienen cumpliendo, para medir el nivel de productividad que tienen

en la empresa. Es por esta razón que se tomó la decisión de realizar la investigación para poder establecer hasta qué punto la empresa realiza acciones motivacionales (aun cuando es de forma empírica) para mejorar la productividad en la empresa.

En base a la realidad problemática se formuló el Problema general: ¿Qué relación existe entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022? Los Problemas específicos: P1: ¿Cuál es el nivel de estrategias motivacionales que aplica Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022? P2: ¿Cuál es el nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022? P3: ¿Cuál es el nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022? P4: ¿Cuál es el nivel de productividad por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022? P5: ¿Cuál es la relación del reconocimiento laboral y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022? P6: ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022? P7: ¿Cuáles son las estrategias motivacionales adecuadas que permiten mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?

La presente investigación tiene justificación por conveniencia, ya que ayudó a Industria Molinera Amazonas SAC, a entender aún más la importancia del uso de estrategias motivacionales con sus trabajadores, así como lograr las mejoras en la productividad que buscaban y para aquellas empresas que no usan estrategias, verán la oportunidad de lograr mejoras internas tanto en la productividad de sus trabajadores como en las actividades realizadas en la empresa. Adquiere relevancia social, ya que se busca maximizar el desempeño de los colaboradores, por lo tanto, mejorar las actividades dentro de la empresa, incrementándose con esto la satisfacción de ambas partes, tiene también valor teórico ya que se pudo identificar áreas de mejora en cuanto a la motivación del personal para incrementar la productividad y se pudo incrementar nuestros conocimientos y brindar estos conocimientos a los futuros lectores. Respecto a las implicancias prácticas ayudó a establecer un programa de estrategias

motivacionales dentro de Industria Molinera Amazonas SAC, para facilitar el alcance de sus objetivos y se brindaron recomendaciones para lograr los objetivos de mejoras en la productividad. En relación a la utilidad metodológica, los instrumentos que se usaron servirán de base para futuros estudios e investigaciones, que logren mejoras dentro de las empresas.

Objetivo general: Determinar la relación entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. Los objetivos específicos: O1: Conocer el nivel de estrategias motivacionales que aplican en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. O2: Analizar el nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. O3: Identificar el nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. O4: Conocer el nivel de productividad por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. O5: Establecer la relación del reconocimiento laboral y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. O6: Conocer la relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. O7: Analizar las estrategias motivacionales que permiten mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022

Para la Hipótesis general: Existe relación significativa entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022. Para las Hipótesis específicas, H1: El nivel de estrategias motivacionales que aplican en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. H2: El nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. H3: El nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. H4: El nivel de productividad por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. H5: La relación del reconocimiento laboral y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. H6: La relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. H7: Las estrategias motivacionales que permiten mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, son el reconocimiento laboral y el liderazgo.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se consignaron estudios, teorías y diferentes conceptos de las variables y sus dimensiones sujetas a estudio, y que ayudaron a la total comprensión y desarrollo de este trabajo. Se manejaron conceptos por diferentes autores y teorías de la variable “estrategias motivacionales” y sus dimensiones de reconocimiento laboral y liderazgo, conceptos adicionales como motivación así también de la segunda variable “productividad” y sus dimensiones, desempeño laboral y cumplimiento de metas. Se buscó y encontraron los siguientes antecedentes, tanto internacionales, nacionales y locales.

Para los antecedentes internacionales, de acuerdo con Mofoluke y Morakinyo (2017), en el artículo con diseño de investigación de tipo encuesta descriptiva, con población de 242 funcionarios, con técnica de muestreo intencional donde seleccionaron 150 encuestados y el instrumento usado fue el cuestionario escala de estrategias motivacionales sobre productividad. Hallan que las estrategias motivacionales tienen una influencia fuerte y significativa sobre la productividad de los trabajadores, el 62,7% concuerda que las estrategias motivacionales incentivan a los trabajadores a brindar lo mejor de sí, mejorando con esto la productividad, la actitud y elevan la moral.

Según Njirani et al. (2012), en publicación de junio 2022, con método subjetivo de investigación, en tiempo real, encuesta estructurada y entrevistas, técnica de muestreo conglomerado, con un valor de escala del 1 al 5, el nivel de productividad fue de 2,71, lo que consideraron un nivel moderado de productividad. Con $r = 0,801$ y $p < 0,01$, la productividad mostro una alta y significativa relación con la motivación de los trabajadores. En la investigación de Herrera et al. (2022), basada en la correlación de la motivación y reconocimiento laboral, con enfoque cuantitativo de corte transversal, diseño no experimental, técnica de encuesta y un cuestionario por instrumento, los resultados mostraron que las dos variables presentan una relación positiva fuerte con valor cercano a 2. El reconocimiento laboral puede incrementar la motivación produciendo primero, mejorar el ambiente laboral y aumentar el

compromiso del trabajador y, segundo, incrementar la productividad. Recomiendan favorecer el reconocimiento laboral mediante la valoración del desempeño laboral, que a su vez se traduciría en mayor compromiso por parte del personal para el logro de los objetivos de la empresa.

En el artículo, Veranes et. al (2021), donde estudiaron instituciones de salud en Cuba, durante el desarrollo encontraron que estas instituciones requerían de líderes que pudieran conducir a las personas hacia el logro de sus metas individuales y colectivas. Que la relación entre la motivación, el liderazgo y la inteligencia emocional permiten la realización personal y laboral y mejoran el estado de salud de la población. Según Adu et al. (2020), en el artículo con diseño de investigación transversal descriptivo con enfoque cuantitativo, con técnica de muestreo aleatorio intencional, muestra poblacional de 90 trabajadores, el instrumento utilizado fue un cuestionario, indican que la motivación mejora el desempeño laboral de los sujetos estudiados si los superiores utilizan e identifican las estrategias adecuadas a usar según la organización.

Y concorde con Anele (2019), en la investigación, tipo de diseño la encuesta, población de 252 trabajadores y muestra de 150 colaboradores, con técnica de encuesta, instrumento un cuestionario, donde los hallazgos mencionan que al aumentar la motivación mejora también el rendimiento, que el conjunto motivacional es muy importante para los trabajadores y la carencia o escasez de estas genera descontento, bajo desempeño y falta de compromiso. Y con $r = 0,254$, p-valor de 0,000, encontraron que la formación y el desarrollo muestran una relación positiva y significativa con el desempeño de los empleados. De acuerdo a Hussain et al. (2019), en el artículo con tipo de investigación deductiva (basada en la teoría y la investigación cuantitativa), transversal, con muestreo aleatorio simple, técnica de encuesta, e instrumento el cuestionario, con Std Beta = 2,235, t-valor = 2,248, $r^2 = 0,571$ el reconocimiento está relacionado de forma significativa y positiva al desempeño de los trabajadores y que las empresas que no presten atención a esto podrían obtener resultados negativos.

Como menciona Valenzuela et al. (2018), con muestra de 306 estudiantes de ambos sexos, con técnica la encuesta, instrumento utilizado el cuestionario, con uno de los focos de estudio centrado en la motivación como realización de la tarea, dentro de las conclusiones obtienen que las estrategias motivacionales enfocadas en la realización de las tareas alcanzaron un 12,18% y que estas son susceptibles a premios e incentivos externos. En su investigación Njoya-Ndungu (2017), con diseño estadístico descriptivo, con población de 2719 y muestra de 372, obtuvo la correlación entre reconocimiento y desempeño laboral de $r = 0,697$ y $p < 0,01$ con lo que se identificó que hubo una correlación significativa entre ambas.

Acorde con Ortega et al. (2018), con población de 24526 pymes, utilizaron una muestra aleatoria estratificada con afijación proporcional de 323 pymes, con técnica de análisis documental en fuentes primarias (libros y artículos científicos) y la técnica de encuesta, el instrumento fue un cuestionario, donde logran identificar tres tipos de liderazgo, el democrático, el autocrático y el liberal. Muestra que el estilo de liderazgo democrático (50%) es el predominante y el que genera mayor productividad (46%). Y que la productividad empresarial sucede como consecuencia del actuar del líder y su estilo de liderazgo y de la gestión integral de la organización. Encuentran también un nivel de productividad alta para el 48% de las empresas analizadas.

Y de acuerdo con Nguyen et al. (2022) en la investigación transversal, con técnica de encuesta y de muestreo intencional, con $0,305$ y $p\text{-valor} = 0,000$, concluyeron existe una relación significativa entre el liderazgo ético y el desempeño laboral. Mostraron además el impacto del liderazgo sobre las variables compromiso laboral y el desempeño en las tareas. Según Quinde (2022), cuya investigación de corte transversal, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, el nivel del desempeño laboral fue de nivel moderado con el 99,1%, para los colaboradores, su percepción se basó también en el tipo de tarea que les asignaban. Con Rho de Spearman de $0,48$ encontraron relación positiva media entre el liderazgo transformacional y el desempeño.

Para los antecedentes nacionales tenemos a Córdova et al. (2021), en su artículo, con estudio de revisión bibliográfica, indica que las habilidades del líder incluyen varios aspectos como son la motivación, la comprensión de la emotividad, actuar con empatía, el auto control que les permita a su vez mantener una comunicación asertiva. De acuerdo con Abarca (2021), en investigación de tipo correlacional, no experimental, transversal con población de 58 empleados, donde usaron la encuesta con cuestionario, obtuvieron para estrategias motivacionales un nivel alto para el 72,4% de los trabajadores. Para (Bravo, 2017) con un estudio de diseño no experimental, con enfoque transversal, con población de 253 y muestra de 152 trabajadores, con técnica de encuesta, encontró que el nivel de productividad es aceptable para el 79,6% de los trabajadores.

En la investigación Pérez (2022), con tipo de investigación experimental correlacional, con muestra de 94 trabajadores y de instrumento el cuestionario, hallaron el reconocimiento en el nivel medio para el 70% de los colaboradores, a su vez hallaron una correlación de 0,468 entre factores motivacionales y el desempeño laboral y significancia con $p < 0,01$. Luego Gutiérrez (2018) de enfoque cuantitativo, básica con diseño descriptivo, no experimental y transversal, con población de 112 personas, con cuestionario, para el 72,2% el nivel de liderazgo era regular. De acuerdo con Boy et al. (2022), en la investigación cuantitativa descriptiva, de diseño no experimental, con población de 135, encuesta a través de cuestionario, el 37,5% de los empleados consideran que existe un liderazgo positivo y respecto al indicador establecimiento de metas y expectativas el 38,6% eligió la opción a veces, de lo cual se puede inferir que este indicador está en nivel bajo.

En los antecedentes locales tenemos a Ramos (2022), en su investigación básica, con diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, obtuvo que el nivel del cumplimiento de metas fue medio en 50% y de acuerdo con Díaz (2021), con tipo de investigación de enfoque cuantitativo dentro del diseño de investigación no experimental descriptivo-propositivo, con una muestra poblacional de 13 colaboradores, la técnica de recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento empleado el cuestionario con 20 interrogantes

en escala de Likert. Usaron la codificación y la tabulación para obtener los resultados estadísticos. Del estudio se deduce que la motivación es un factor importante para incrementar la productividad laboral.

Los conceptos que fundamentan el presente trabajo definen a las estrategias como la vía por las cuales se obtienen los objetivos a largo plazo. Las estrategias son favorables caminos de acción que necesitan de las decisiones de los directivos que manejan los recursos de la organización. Además, las estrategias repercuten en el éxito a largo plazo de la empresa, al menos durante un mínimo de cinco años. Las estrategias tienen repercusiones multifuncionales o multidivisionales y requieren considerar los factores externos e internos que encara la empresa (David, 2013). Y según Quena (2020), se puede definir a las estrategias motivacionales como el conjunto de acciones planificadas que buscan motivar para que los sujetos realicen sus actividades con disposición y entusiasmo orientados al logro de los objetivos. Anele (2019), argumenta que las estrategias motivacionales también se ven afectadas por la calidad del liderazgo en la organización, por ello, la selección, capacitación y desarrollo de líderes efectivos deben considerarse dentro de las estrategias de motivación.

Según (Morris y Maisto, 2005), citado por Linares (2017), en su libro mencionan que la motivación se refiere a estados internos y externos que energizan al ser humano y dirigen su comportamiento y conductas hacia metas específicas. Existen la motivación fisiológica que se basan en las carencias, mientras que las sociales son aprendidas y ambas dirigen hacia la satisfacción. La motivación y la emoción se combinan para guiar nuestra conducta.

Usando las definiciones anteriores se pudo inferir que las estrategias motivacionales son un conjunto de medios que se pueden usar para el logro de objetivos, buscando la satisfacción de ciertas necesidades, como puede ser la realización personal. Este mismo concepto aplicado a las empresas se entiende como el conjunto de instrumentos motivacionales para el logro de objetivos establecidos por las empresas y que a su vez buscan la complacencia de ciertas necesidades de los involucrados con la empresa.

Existen además teorías que dan reforzamiento adicional al concepto de motivación, donde Mishra (2022), menciona la Teoría de motivación X/Y de Douglas McGregor (1960), donde explica que aquellos trabajadores que evaden trabajar y asumir responsabilidades se agrupan en la Teoría X. Propone usar normas, métodos y sanciones disciplinarias y control permanente para vigilar que realicen y cumplan con su trabajo. En la Teoría Y, reunir a quienes les gusta trabajar y aceptan las responsabilidades que les designan, para estos recomienda designarles nuevos cargos y/o actividades que incentiven su creatividad y les proporcionen oportunidades de crecimiento para mantenerlos. Considera a los trabajadores como entes activos, por ello manifiesta la importancia de la motivación para lograr maximizar su potencial. En el artículo de Vargas y Vásquez (2018), investigaron para obtener una propuesta de liderazgo según la teoría X - Y de Mc Gregor, encontrando que esta propuesta sería muy efectiva para elevar el nivel de la motivación a través del liderazgo.

En la Teoría de las necesidades de McClelland, (1961), psicólogo estadounidense, considera que la satisfacción no es el único motivante y que la motivación procede del logro, la afiliación y el poder. De acuerdo McClelland, todos los seres humanos tienen estas necesidades en algún nivel, independiente del género, edad o cultura. Para Vroom (1964), en su teoría de las Expectativas, citado por Villalpando y Cortes (2022), define la motivación como un proceso donde la persona administra sus decisiones según lo que desee lograr. Esta teoría también se puede aplicar en el plano organizacional y sugiere que la motivación está relacionada con el valor que un sujeto le da a un objetivo, y que el esfuerzo dependerá de este valor y de la expectativa de que sus acciones lo conduzcan al logro del objetivo y a una buena evaluación de desempeño por parte de la empresa, y a su vez a una recompensa laboral que lo conducirá a lograr sus metas personales.

Así mismo, (Dressler y Varela, 2011), citado por Napuri (2022), en su libro, aluden que el reconocimiento es uno de los tipos de incentivos con influencia positiva sobre el desempeño, puede darse solo o con reconocimientos económicos. Mencionan que, en las encuestas realizadas a directores generales y vicepresidentes, más del 50% utilizaban algún tipo de

reconocimiento del desempeño. Además, con Barajas et al. (2020) se puede deducir que la realización personal es un proceso de autodescubrimiento, que se ve potenciado por el deseo de crecer, permitiéndolo lograr el desarrollo personal, con metas e ideales definidos, para lograr la satisfacción personal.

De acuerdo con (Katzenbach y Smith, 1993), indican en su libro, que un equipo cumple con ciertas características para diferenciarse de un grupo. Debe ser un grupo no mayor de 20 integrantes, que muestren habilidades que les permita complementarse entre ellos, con objetivos en común, comprometidos con el trabajo, que se consideren completamente responsables de los resultados del equipo. Al trabajar como equipo se ven favorecidos para alcanzar el éxito. Esto debe ir en conjunto con el mensaje de la organización, promoviendo los valores de trabajo en equipo. Para la dimensión liderazgo, (Chiavenato, 2009), en su libro define liderazgo como la capacidad de motivar, influenciar y conducir a un grupo de personas para introducir cambios en sus comportamientos con el fin de lograr objetivos definidos, por medio de la comunicación humana. Y en el caso de las empresas, para que los trabajadores actúen en conjunto y de forma entusiasta hacia el logro de las metas que la organización plantea.

Se usó como indicador la comunicación eficaz, por ser parte significativa para mantener a los trabajadores motivados y es atributo indispensable en un líder. De acuerdo a (Koontz et al., 2012) menciona en su libro, que es importante identificar los elementos esenciales en el proceso de la comunicación con el fin de lograr la efectividad resaltando que todos son responsables en lograr los objetivos comunes. Definitivamente una comunicación eficaz es fundamental para el crecimiento de la productividad en la empresa, porque una mala comunicación puede interferir en la motivación de los trabajadores, produciéndose insatisfacción y bajo desempeño laboral.

La segunda variable de esta investigación es la productividad, conforme al libro de (Jacobs y Chase, 2014) la productividad viene a ser una forma de medir si un país, industria o unidad de negocios emplea bien sus recursos. Y siendo que es importante para las empresas el usar de la mejor forma posible estos recursos, resulta importante su medición para conocer el desempeño de las operaciones. Y para Collier y Evans (2019), la productividad es la relación entre

los productos de un proceso y los insumos. Cuando los productos aumentan o disminuyen respecto a los insumos, se dice que la productividad aumenta o disminuye según sea el caso. Es decir, una medida de productividad explica cuán bien se emplean los recursos de una empresa para crear productos

Entonces de lo expuesto anteriormente, se pudo inferir que la productividad no es solo una medida del volumen de producción, sino también de cómo se utilizan los recursos para lograr los objetivos deseados. Y de acuerdo con el área de recursos humanos, es crucial reconocer que un trabajador motivado tiene mayor probabilidad de mostrar una mejor productividad en el desarrollo de sus labores que genera beneficios a la empresa en la que trabaja. Las dos dimensiones para la productividad que se estudiaron fueron el desempeño laboral y cumplimiento de metas. Respecto al desempeño laboral, en el libro (Chiavenato, 2018) lo explica como el grupo de características o competencias, de conductas o rendimiento de un sujeto, equipo u organización, en similitud con los objetivos, normas o expectativas definidas con antelación, y el mismo autor Chiavenato (2011) citado por Bautista et. al (2020) conceptúa el desempeño: como los comportamientos laborales de los empleados, en comparación con las normativas definidas con anticipación en la organización.

Según (Dessler y Varela, 2011), citado por Napuri (2022), mencionan en su libro otro concepto importante que es el tema de la evaluación del desempeño, esto no es solo un proceso burocrático, sino también es una valiosa herramienta para desarrollar al trabajador. Teniendo claros los objetivos y las metas, es más fácil evaluar y comparar el desempeño, mejorando los niveles de satisfacción.

La segunda dimensión que se consideró fue el cumplimiento de metas y según Locke (1968), la motivación del individuo para alcanzar las metas que se proponen, serán definidas de acuerdo a las propias metas o por el hecho de habérselas propuesto. La teoría de fijación de metas de Locke se centra en el entorno de los Recursos humanos, en el colaborador y las organizaciones. Las metas indican a los trabajadores lo que se necesita desarrollar o hacer y cuánta

dedicación se necesita invertir. Relaciona la satisfacción de los empleados de la organización con la obtención de los objetivos. Aun cuando esta teoría data de 1968, aún mantiene vigencia, ya que aún se usa como referencia, como se observa en el artículo de Bustamante et al. (2022). En Milena et al. (2020) muestra un plan de trabajo con el 54,21% realizado, con lo cual deja en evidencia que faltó realizar el 45,79% de actividades, porcentaje que afecta a la empresa de ese estudio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Estudio

El presente trabajo de investigación es de tipo básico, ya que tuvo como propósito el incrementar los conocimientos sobre las variables y las dimensiones estudiadas aquí, con el anhelo de colaborar en la resolución de problemas en futuros trabajos de investigación.

De acuerdo con (CONCYTEC, 2018), da a entender que la investigación básica busca generar conocimientos más completos por medio del entendimiento de aspectos elementales de los fenómenos, de los hechos visibles o de las correlaciones que fijan las entidades.

3.1.2. Diseño de investigación

En el libro (Hernández-Sampieri et al., 2014) conceptúa a la investigación no experimental a aquella donde no se manipula de forma deliberada a las variables independientes para visualizar el impacto de estas en las demás variables. Aquí se observa cómo se relacionan las variables. Define también (Hernández-Sampieri et al., 2014), en su libro a los diseños transversales correlacionales cuando buscan encontrar relaciones entre dos o más variables o conceptos e indica para el enfoque cuantitativo, cuando recolecta datos para corroborar las hipótesis basadas en la medición numérica y el análisis estadístico, buscando consignar guías de comportamiento y para comprobar teorías. Transversal porque la recaudación de datos se realizó en un solo periodo de tiempo.

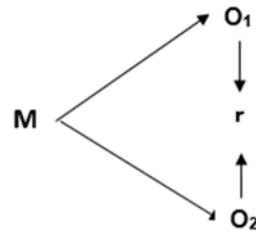
Además, en el libro, (Gupta y Gupta, 2022) indica que en la investigación cualitativa se identifica el problema y se comprueba la teoría en base a técnicas estadísticas. Se busca con esto comprobar si la teoría cumple con las generalizaciones de predicción. Con lo antes expuesto se concluye que el presente trabajo de investigación es de tipo básico descriptivo con diseño de investigación no experimental, transversal correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Estrategias motivacionales

Variable 02: Productividad

Tiene el siguiente esquema:



M = Muestra.

O₁ = Estrategias motivacionales

O₂ = Productividad

r = Indica la relación entre ambas variables

La matriz de operacionalización se muestra en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

En su libro, (Palella, 2012), menciona que la población en una investigación viene a ser una agrupación de unidades de la cual se busca conseguir información para luego generar conclusiones. Y para (Scheaffer et al., 2007) explica a la población como el grupo de elementos que conforman el grupo de estudio y del cual se desea realizar alguna inferencia.

La población para esta investigación fueron todos los trabajadores de Industria Molinera Amazonas SAC. En total 40 trabajadores.

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores de Industria Molinera Amazonas SAC, de las diferentes áreas de trabajo, de ambos sexos, y que hayan aceptado responder las encuestas.

Criterios de exclusión

Los trabajadores que se negaron a responder los cuestionarios. Los trabajadores que estaban de vacaciones, de viaje por razones laborales o con algún tipo de licencia.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo compuesta por el personal completo de la empresa por ser 40 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

No se utilizó ningún tipo de muestreo por tratarse de una población pequeña por lo tanto la muestra tomada es censada. Según Lakens (2022), menciona que, en ciertas ocasiones, cuando es posible recoger todos los datos de la investigación (población), como es el caso de una empresa, es sencillo justificar el tamaño de la muestra y no requiere una prueba de hipótesis, ya que no hay una población que se necesite generalizar.

3.3.4. Unidad de análisis.

Un trabajador de Industria Molinera Amazonas SAC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Mencionan Cisneros et al. (2022), que la encuesta es el medio más usado ya sea vía virtual online u offline. Se usó la encuesta como técnica, apoyado por un estructurado y confiable cuestionario, para garantizar la toma y manejo de datos de forma traslúcida y en tiempo real.

Instrumentos

Los instrumentos usados para el levantamiento de datos fueron 2 cuestionarios. En el libro (Arias, 2020) indica que el cuestionario es un instrumento que se usa para recolectar datos para los trabajos de investigación y que está formada por un grupo de preguntas listadas en una tabla y que deben ser respondidas por los encuestados.

Instrumento: “Estrategias motivacionales”,

Conformado por 15 ítems, las cuales fueron agrupadas en 2 dimensiones: Reconocimiento laboral y liderazgo.

Se usó la escala de valoración de Likert con valores de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), el valor de la variable y dimensión fue dado por la suma de todos sus resultados y se expresó en niveles como bajo, medio y alto.

Instrumento: “productividad”

Este cuestionario consta de 15 ítems, y se agrupó en 2 dimensiones: Desempeño laboral y cumplimiento de metas.

Se usó la escala de valoración de Likert con valores de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), el valor de la variable y dimensión será dado por la suma de todos sus resultados y se expresará en niveles como bajo, medio y alto.

Validez

La validez de los instrumentos para la toma de datos se hizo mediante el criterio de tres expertos, dos maestros en administración y un investigador. Se obtuvo como promedio de validez de 4.6 para ambas variables, para la primera variable porcentualmente representan el 92% de concordancia entre jueces, para la segunda variable representó el 92% de concordancia entre jueces. Esta validación nos dio la conformidad para aplicar los instrumentos con los trabajadores de Industria Molinera Amazonas SAC. Estos especialistas dieron su aprobación a los instrumentos dando una valoración y certificando su validez mediante firma y sello.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se hizo con el coeficiente de Alfa de Cronbach, para determinar el índice de confiabilidad de ambas variables. Según García-Vargas et al. (2022), el coeficiente de Cronbach está basado en el cómputo de la confiabilidad de un constructo, y cada ítem es considerado un sub cuestionario del cuestionario principal, de tal forma

que permite determinar la fiabilidad de cuestionario.

Confiabilidad de la variable “Estrategias motivacionales”

Se realizó una prueba piloto a veinte (20) trabajadores para determinar el valor de confianza a través del alfa de Cronbach. El valor de 0,865 determinó la fiabilidad de esta variable.

Confiabilidad de la variable “Productividad”

Se realizó una prueba piloto a veinte (20) trabajadores para determinar el valor de confianza a través del alfa de Cronbach. El valor de 0,875 determinó la fiabilidad de esta variable al encontrarse dentro de la escala valorativa de buena, determinándose así la confiabilidad de esta variable.

3.5.Procedimientos

Inicialmente se usaron varios ejemplos de encuestas y se seleccionaron las más relacionadas al tema de estudio, para luego ser adaptadas de acuerdo a las necesidades de esta investigación. Estos cuestionarios fueron adaptados según los estándares establecidos por la universidad. Una vez validado el cuestionario, se solicitó consentimiento a Industria Molinera Amazonas SAC, para realizar las encuestas dentro de la empresa y con dicha aprobación se procedió a realizar las encuestas.

Todos los datos conseguidos se tabularon y analizaron a través del software SPSS 26 según el tipo de estudio que recomendó la prueba de normalidad. Este software nos brindó las tablas, gráficos y resultados estadísticos para la comparación entre las variables y la determinación de la validez de las hipótesis.

3.6.Método de análisis de datos

Se aplicó el programa estadístico SPSS V.26 para el procesamiento de datos recolectados. Con esto se aseguró la validez y confiabilidad que este proyecto exige. Luego se realizó el contraste con las hipótesis. Belén et al. (2010), mencionan en su libro las ventajas y la utilidad práctica que permite al usuario el usar esta herramienta para realizar los cálculos estadísticos que se requieren en los trabajos de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se consideraron los elementos de toda investigación científica, para asegurar que responde a los principios básicos de la ética, respetando los derechos de cada autor que se menciona en este trabajo. Cumple con los principios éticos de beneficencia ya que este trabajo de investigación tuvo por interés el beneficio de las empresas molineras que puedan en el futuro acceder a este trabajo. No maleficencia porque no se realizó ninguna actividad que pudiera perjudicar a la empresa ni a los trabajadores. Autonomía ya que los participantes fueron libres de aceptar o no ser parte de este trabajo de investigación y justicia por tratarse a todos los trabajadores de forma igualitaria, respetando también los lineamientos que exige el área de investigación de la Universidad César Vallejo.

Se respetaron todos los derechos de autor, siendo estos citados en el contenido y en las referencias bibliográficas bajo las normas APA. Se solicitó además el consentimiento firmado para las encuestas según las normativas de la Universidad César Vallejo y se respetó el anonimato de cada uno de los participantes.

IV. RESULTADOS

Objetivo 1:

Conocer el nivel de estrategias motivacionales que aplican en Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022.

Tabla 1

Nivel de estrategias motivacionales

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja [28 – 43]	3	7,5
	Media [44 – 59]	19	47,5
	Alta [60 – 73]	18	45,0
	Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

Interpretación

En la tabla 1 se tiene el nivel de estrategias motivacionales en Industria Molinera Amazonas SAC, desde la perspectiva de los trabajadores, donde el 47,5% consideró que el nivel es medio. Con estos resultados podemos rechazar la hipótesis 1 de que el nivel es alto, debido a que se necesita mejorar las actuales actividades de reconocimiento laboral dentro de la empresa.

Objetivo 2

Analizar el nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC.

Tabla 2

Nivel de estrategias motivacionales por dimensiones, reconocimiento laboral y liderazgo

Dimensiones	Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento Laboral	Baja	[17 – 23]	13	32,5
	Media	[24 – 30]	17	42,5
	Alta	[31 – 38]	10	25,0
	Total		40	100,0
Liderazgo	Baja	[11 – 20]	2	5,0
	Media	[21 – 30]	12	30,0
	Alta	[31 – 38]	26	65,0
	Total		40	100,0

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

Interpretación

En la tabla 2 observamos el nivel de las estrategias motivacionales por dimensiones. Para la dimensión reconocimiento laboral el 45% considero que tiene nivel medio, se puede concluir que la hipótesis de nivel alto para esta dimensión no se cumple. Lo encontrado en la base de datos acusa que los indicadores de realización personal e incentivos están afectando la dimensión del reconocimiento, por lo tanto, estos necesitan ser reforzados dentro de la empresa.

Respecto a la dimensión liderazgo el 65% percibe que tiene un nivel alto, por lo tanto, la hipótesis de nivel alto se cumple para esta dimensión.

Objetivo 3

Identificar el nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC

Tabla 3

Nivel de productividad

		Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	[35 – 47]	4	10,0
	Media	[48 – 60]	18	45,0
	Alta	[61 – 73]	18	45,0
		Total	40	100,0

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

Interpretación

En la tabla 3 se muestra el nivel de la variable productividad. Este presentó un 45% en nivel medio y 45% de nivel alto, con lo cual se rechaza la hipótesis 3 de nivel alto. Lo encontrado en la base de datos acusa que son los indicadores del cumplimiento de los tiempos de los procesos y metas del área laboral las que están limitando la productividad de los trabajadores. Se recomendará tomar acción sobre estas.

Objetivo 4

Conocer el nivel de productividad por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC

Tabla 4

Nivel de productividad por dimensiones, desempeño laboral y cumplimiento de metas

Dimensiones	Niveles	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Baja	[24 – 31]	6	15,0
	Media	[32 – 39]	14	35,0
	Alta	[40 – 47]	20	50,0
	Total		40	100,0
Cumplimiento de metas	Baja	[8 – 13]	3	7,5
	Media	[14 – 19]	18	45,0
	Alta	[20 – 25]	19	47,5
	Total		40	100,0

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

Interpretación

En la tabla 4 se observa el nivel de productividad por sus dimensiones. Para la dimensión desempeño laboral el 50% de los trabajadores opino que existe un nivel alto. Respecto a la dimensión cumplimiento de metas el 47,5% percibe que posee nivel alto, el 45% que tiene un nivel medio. La base de datos acusa que son los indicadores del cumplimiento de metas los que requieren mejorar.

Prueba de normalidad

1.- Planteamiento de Hipótesis:

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

2.- Nivel de Significancia: Alfa 0,05

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	P
Estrategias motivacionales	,942	40	,039
Productividad	,963	40	,214

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

Interpretación

En la tabla 5 se logra observar que se usó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ya que la muestra es menor de 50. Se observa un $p < 0,05$ para estrategias motivacionales y para productividad $p > 0,05$. Se rechazó la hipótesis nula y se consideró la hipótesis alterna, donde los datos no tienen distribución normal. Por tal motivo se decidió usar la correlación de Spearman, que es una prueba no paramétrica, con el fin de hallar la correlación entre las variables y dimensiones.

Correlación de Spearman para las variables

1.- Planteamiento de Hipótesis:

Ho: $\rho = 0$ (No existe correlación)

Ha: $\rho \neq 0$ (Si existe correlación)

2.- Nivel de Significancia: Alfa 0,05

3.- Regla de decisión

Si $p < 0,05$, aceptamos la Ha y rechazamos la Ho

Si $p \geq 0,05$, rechazamos la Ha y aceptamos la Ho

Objetivo 5

Establecer la relación del reconocimiento laboral y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC

Tabla 6

Correlación entre las dimensiones reconocimiento laboral y desempeño Laboral

Rho de Spearman		Desempeño Laboral
Reconocimiento Laboral	Coefficiente de correlación (ρ)	,493**
	Sig. (bilateral) (p)	,001
	N	40

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

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

Interpretación

En la tabla 6 se muestra la correlación entre reconocimiento y el desempeño laboral, donde la relación es de 0,493 con una alta significancia de 0,001, es decir, que presentan una correlación positiva moderada con un nivel de confianza del 99%, es así que se rechaza la hipótesis 5 que indica que la relación del reconocimiento laboral y el desempeño de Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.

Objetivo 6

Conocer la relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral

Rho de Spearman		Desempeño Laboral
Liderazgo	Coeficiente de correlación (ρ)	,601**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

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

Interpretación

En la tabla 7, la correlación entre liderazgo y el desempeño laboral es de 0,601 con una significancia menor a 0,001, es decir, que presentan una relación positiva moderada con nivel de confianza del 99%. Por tanto, se rechaza la hipótesis 6 que indica que la relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.

Objetivo 7

Analizar las estrategias motivacionales que permiten mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022

Para alcanzar este objetivo, que corresponde a la hipótesis 7, se usaron los resultados de la tabla 2, donde se encontró que el 42,5% de los trabajadores percibe un nivel medio para el reconocimiento laboral. A diferencia del liderazgo que se ubica en el nivel alto con 65%. Con eso se pudo inferir que es el liderazgo la que impulsa positivamente el incremento de la productividad, y aunque el reconocimiento se halló en el nivel medio, representa oportunidad de mejora para la empresa.

Objetivo general

Determinar la relación entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC

Tabla 8

Correlación entre las variables estrategias motivacionales y productividad

Rho de Spearman		Productividad
	Coefficiente de correlación (ρ)	,593**
Estrategias Motivacionales	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Fuente: Elaboración propia mediante software IBM SPSS 26

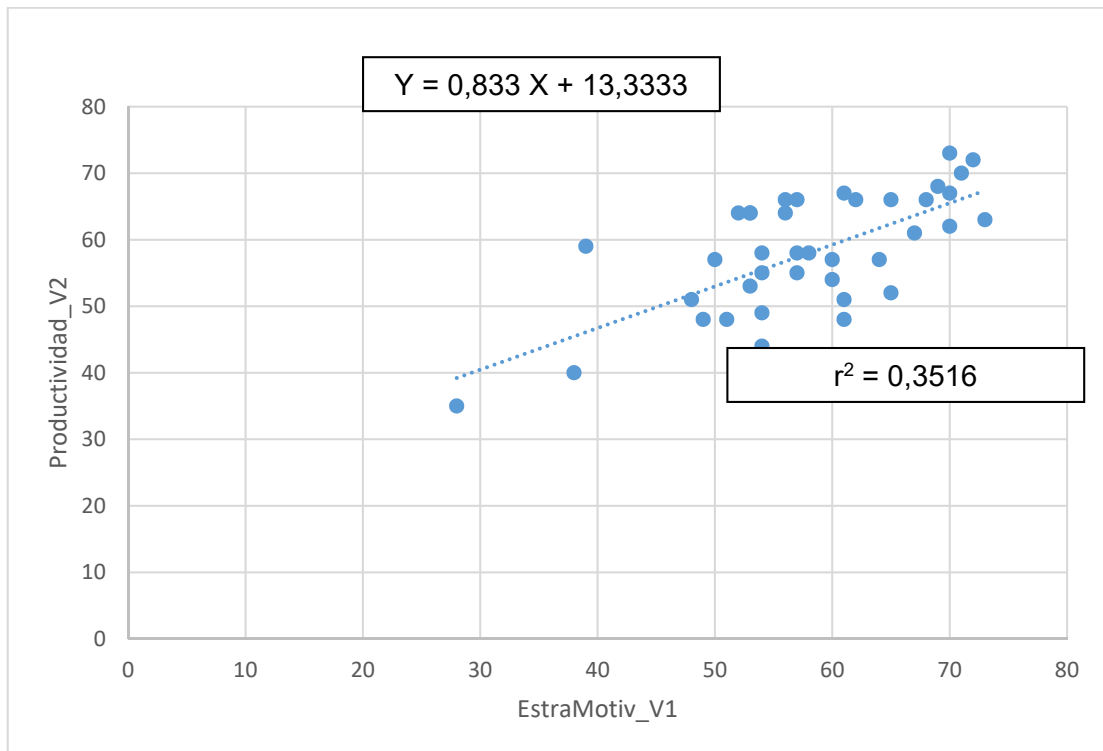
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Interpretación

En la tabla 8 se observa un $p = 0 < 0,01$ y una correlación de 0,593, por lo tanto, existe una relación significativa moderada y positiva entre las variables estrategias motivacionales y productividad. A su vez, esta relación es directa, ya que, al incrementarse las estrategias motivacionales, mayor será el aumento de la productividad de los trabajadores. Es así que se acepta la hipótesis general de que existe relación significativa entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022.

Figura 1

Modelo de dispersión de la variable estrategias motivacionales y productividad



Interpretación

En la figura 1 se aprecia el modelo de dispersión de las variables, la que precisa un coeficiente de determinación de 0,3516, revelando que la productividad se ve explicada en un 35,16% por las estrategias motivacionales.

V. DISCUSIÓN

Para el primer objetivo específico de conocer el nivel de estrategias motivacionales que aplican en Industria Molinera Amazonas SAC, se obtuvo que el nivel de estrategias motivacionales en la empresa para el 47,5% era nivel medio. Estos resultados difieren de los encontrados por Abarca (2021) quien encontró para la misma variable, el 72,4% en un nivel alto. Esta diferencia se debe a que la empresa sujeta a estudio está en proceso de mejorar las estrategias motivacionales para con sus trabajadores. Considerando que el desempeño es una dimensión de productividad en la presente investigación, Peña y Villón (2018), encontraron en su estudio hermenéutico, una estrecha relación entre factores motivacionales y el desempeño de los colaboradores.

Para el objetivo específico 2 de analizar el nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, se encontró para la dimensión reconocimiento laboral, que el 42,5% considero que tiene un nivel medio. Estos resultados tienen relación con los hallazgos de Pérez (2022), quien encontró el reconocimiento en el nivel medio para el 70% de los colaboradores. Revisando lo expuesto por Herrera (2022), manifiesta que existe relación positiva fuerte entre la motivación y el reconocimiento, por lo tanto, la motivación puede elevarse al mejorar el reconocimiento laboral. En Gutiérrez (2018) se encontraron para el 72,2%, que el nivel de liderazgo era regular, esto no concuerda con lo hallado en esta investigación, donde se obtuvo para la dimensión liderazgo que el 65% percibe que tiene un nivel alto. Cabe mencionar a Veranes et al. (2021) donde encontraron que la motivación y el liderazgo permiten la realización del trabajador, siendo este último uno de los indicadores considerados en la presente investigación.

Respecto al objetivo 3 que busca identificar el nivel de productividad en esta empresa, se obtuvo para la variable productividad un 45% en el nivel alto, comparando con lo obtenido por Bravo (2017), quien encontró que el nivel de productividad es aceptable para el 79,6% de los trabajadores, se tienen hallazgos diferentes. En cambio, contrastando por lo encontrado por Ortega et al. (2018), con un nivel de productividad alta para el 48% de las empresas

analizadas, se obtuvieron hallazgos similares. Siendo que en esta investigación el 55% de los trabajadores consideran que la productividad no está en el nivel alto, se puede asociar esto a la teoría de motivación X/Y de Douglas McGregor (1960) citado también por Mishra (2022), que según esta teoría existen dos tipos de trabajadores, al existir esta diferencia es cuando se hace evidente el uso de estrategias motivacionales para impulsar a los trabajadores y más a los que pertenecen al grupo X de la teoría, para mejorar el nivel de productividad dentro de Industria Molinera Amazonas SAC.

En el objetivo 4 que busca conocer el nivel de productividad por dimensiones, se obtuvo que en la dimensión desempeño laboral el 50% de los trabajadores opino que tiene un nivel alto. Al contrastar esto con Quinde (2022) donde mostraron un nivel moderado del desempeño para el 99,1%, difieren los resultados con los de esta investigación. Para la dimensión cumplimiento de metas el 47,5% percibe que tiene un nivel alto y en cambio en los hallazgos de Ramos (2022), en su investigación encontró que el nivel del cumplimiento de metas fue medio en 50%, se observa que los resultados difieren al de esta investigación. Y según Milena et al. (2020) un 54,21% de cumplimiento del plan de trabajo fue logrado en la investigación, notándose que el 45,79% quedó sin realizarse, porcentaje que perjudica a la empresa estudiada, y muestra la importancia del cumplimiento del plan de trabajo y su control. Se muestra aquí la aplicación de la Teoría de McClelland (1961), ya que el cumplimiento de meta (logro de objetivo) sirvió para alcanzar los niveles que alcanzaron los trabajadores. Aun cuando en la investigación el nivel alto fue solo para el 47,5% del personal, estos confirman también la Teoría de Locke (1968), donde la motivación proviene de concretar metas, objetivos, como los que se consideraron como indicadores para esta dimensión.

Ahora para el O5 se obtuvo entre el reconocimiento y el desempeño laboral, una relación de 0,493 con una alta significancia de 0,001, es decir, que presentan una correlación significativa positiva moderada con un nivel de confianza del 99%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis 5 que indica que la relación del reconocimiento y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. Este resultado al ser comparado con

lo encontrado por Njoya-Ndungu (2017), con correlación significativa alta ($r = 0,697$, $p < 0,01$) para las mismas variables, se observa que los resultados son diferentes, esto se daría porque en la Industria Molinera Amazonas, aún están en proceso de mejorar lo relacionado al reconocimiento a los trabajadores y se obtiene un resultado similar a Adu et al. (2020), quienes encontraron también una relación significativa y positiva entre el reconocimiento y el desempeño. Se obtiene conclusión similar con Hussain et al. (2019), quienes encontraron la relación entre reconocimiento y desempeño de forma significativa y positiva.

Por otro lado, para el objetivo 6 se determinó la correlación entre liderazgo y el desempeño laboral donde la relación fue de 0,601 y es significativa con 0,001, es decir, que presentan una correlación positiva moderada con un nivel de confianza del 99%, por lo cual, se rechaza la hipótesis 6 donde indica que la relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta. Esto difiere con lo encontrado con Nguyen et al. (2022) con sus valores de 0,305 y p-valor = 0.000, con nivel de confianza mayor al 99%. En (Quinde, 2022) la relación entre las variables fue de 0,48 considerada positiva y media que son hallazgos próximos a los de esta investigación.

Con respecto al objetivo 7, se usaron los resultados de la tabla 2, donde se encontró que el 42,5% de los trabajadores perciben un nivel medio para el reconocimiento laboral. A diferencia del liderazgo que se ubica en el nivel alto con 65%. Con eso se pudo inferir que es la estrategia del liderazgo la que impulsa positivamente el incremento de la productividad. Y aunque el reconocimiento se halló en el nivel medio representa oportunidad de mejora para la empresa. Además se evidencia aquí que no se cumple la teoría de las Expectativas Vroom (1964), los trabajadores no se muestran muy expectantes de reconocimientos y eso limita el nivel de la productividad. En recomendaciones se mencionará la propuesta a esta oportunidad de mejora.

En el objetivo general se obtuvo un $p = 0 < 0,05$ y una correlación de 0,593, por lo tanto, existe una relación significativa moderada y positiva entre las variables estrategias motivacionales y productividad. A su vez, esta relación es directa,

debido que, al incrementarse las estrategias motivacionales, mayor será el crecimiento de la productividad de los colaboradores. Es así que se admite la hipótesis general de que existe relación significativa entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, esto no concuerda con lo encontrado por Mofoluke y Morakinyo (2017), quienes encontraron una fuerte y significativa influencia de las estrategias motivacionales sobre la productividad, mencionan también que el 62,7% de los trabajadores opinan que el uso de estrategias favorece el que brinden lo mejor de sí. Esta relación positiva también se ve reforzada por Adu et al. (2020), quienes encontraron también que la motivación mejora el desempeño y por ende la productividad, más si los superiores identifican y utilizan las estrategias adecuadas según la organización. El mismo hallazgo hicieron Njirani et al. (2012), (publicación junio 2022), encontrando con valor de 0,801 y $p < 0,01$, una alta y significativa relación entre la motivación y la productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se logró determinar la relación entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera SAC, en un grupo de 40 encuestados, encontrando el valor de Rho de Spearman de 0,593, con relación significativa moderada y positiva.
- 6.2. Se logró conocer el nivel de estrategias en la empresa, en la muestra de 40 encuestados, del total 45% opinaron que existe un nivel alto, el 47,5% indicaron que el nivel es medio. Se encontró que es la dimensión del reconocimiento lo que limita mejorar la productividad de los trabajadores.
- 6.3. Se pudo analizar el nivel de estrategias motivacionales por dimensiones dentro de la empresa, para la dimensión reconocimiento laboral el 45% considero que tiene un nivel medio y se identificó que los indicadores de realización personal y de incentivos son los que limitan esta dimensión. Respecto a la dimensión liderazgo el 65% consideró que tiene un nivel alto, concluyendo que los trabajadores tienen buen concepto de sus líderes.
- 6.4. Se logró identificar el nivel de productividad, de los encuestados el 45% consideró que el nivel es alto. Se identificó que es la dimensión del cumplimiento de metas la que limita la productividad de los trabajadores.
- 6.5. Se llegó a conocer el nivel de productividad por dimensiones de la muestra, para desempeño laboral el 50% determinaron que existe nivel alto y respecto a la dimensión cumplimiento de metas, el 47,5% indicó que existe un nivel alto, el 45% que tiene un nivel medio. Se identificó que ambos indicadores para esta dimensión requieren ser analizadas para su control y mejora.
- 6.6. Se determinó la relación entre reconocimiento laboral y desempeño laboral en la muestra de 40 personas, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,493 con una alta significancia de 0,001, es decir presentan una correlación significativa positiva moderada con un nivel de confianza del 99%.
- 6.7. Se logró establecer la relación del liderazgo y el desempeño laboral con un valor de Rho de Spearman de 0,601 con una alta significancia de

0,001, es decir, que presentan una correlación positiva moderada con un nivel de confianza del 99%.

- 6.8. Se analizaron las estrategias motivacionales que permiten mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC y se comprobó que el liderazgo es la que favorece en mayor grado al incremento de la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda a gerencia crear un plan con estrategias motivacionales para mejorar los indicadores de incentivos, realización personal, cumplimiento de plan de trabajo y cumplimiento de tiempos.
- 7.2. Se recomienda a gerencia incluir dentro del plan de estrategias, un programa anual de reconocimiento a los trabajadores, que incluya incentivos monetarios y no monetarios.
- 7.3. Se recomienda a gerencia considerar dentro del plan, talleres de motivación orientadas a la realización personal lo cual está de acuerdo a los hallazgos de esta investigación.
- 7.4. Se recomienda a gerencia elaborar un plan de seguimiento y control del cumplimiento de los objetivos y metas de las zonas de trabajo.
- 7.5. Se recomienda a gerencia, fomentar la participación de los trabajadores en cuanto a propuestas de mejora en sus zonas de trabajo.
- 7.6. Se recomienda a gerencia incluir dentro del plan de estrategias, un plan de socialización de las acciones que Industria Molinera Amazonas SAC realiza para el bienestar laboral y personal de los trabajadores.
- 7.7. Se recomienda a gerencia incluir dentro del plan, talleres motivacionales y de reforzamiento para los líderes de las diferentes áreas de trabajo, para concientizarlos sobre su rol frente a los trabajadores y sobre la importancia de mantener motivados a los trabajadores para mejorar el desempeño de estos, lo cual tendrá repercusión positiva en la productividad.
- 7.8. Se recomienda a gerencia crear un equipo para el monitoreo y control del programa de estrategias motivacionales creado y de las diferentes acciones que se realizarán con el fin de mejorar los indicadores.

REFERENCIAS

- Abarca Balladares, B. (2021). *Influencia de las estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores Dirección Regional de Educación de Tumbes, Perú, 2021*. Tesis, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2465/TESIS%20-%20ABARCA%20BALLADARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Adu Gyamfi, T., Nana-Addy, E., & Gyadu-Asiedu, W. (2020). Motivational Strategies to Improve Artisan's Productivity in the Construction Industry in Ghana. *Journal of Building Construction and Planning Research*, 17. Obtenido de https://www.scirp.org/pdf/jbcpr_2020122914075337.pdf
- Anele, N. I. (2019). Motivational Strategies and Organisational Performance: A. *Multidisciplinary Journal of Education, Research and Development*, 15. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/526-Article%20Text-1719-1-10-20200915.pdf>
- Arias Gonzáles, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/AriasGonzales_TecnicasElInstrumentosDeInvestigacion_libro%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/AriasGonzales_TecnicasElInstrumentosDeInvestigacion_libro%20(1).pdf)
- Ávila Vera, M. (2021). *Modelos de liderazgo en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39500/AvilaVeraMarthaLucia2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bamgbose, A. A., & Ladipo, S. O. (2017). Influence of motivation on academic library. *Journal of Information and*, Vol. 8 (2), 33 - 47. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/158083-Article%20Text-411501-1-10-20170626%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/158083-Article%20Text-411501-1-10-20170626%20(1).pdf)

- Barajas Sanchez, J., Cortez Rodríguez, F., Sánchez Estrada, R. C., Ruiz Salazar, M. L., Camargo Bravo, A., & Medina Lea, A. L. (junio de 2020). Realización personal "Autorrealización" y el personal de enfermería. *Revista Electrónica de Portales Medicos.com*, XV(12). Obtenido de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/#:~:text=Abraham%20Maslow%2C%20psic%C3%B3logo%20h%20define,felicidad%2C%20incrementando%20as%C3%AD%20la%20autoestima.>
- Bautista Cuello, R., Cienfuentes Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Belén Castañeda, M., Cabrera, A. F., Navarro, Y., & De Vries, W. (2010). *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*. (G. Viale Pereira, Ed.) Porto Alegre, Brasil: EDIPUCRS – Editora Universitária da PUCRS. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Cabrera/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento-de-da
- Boy Barreto, A., Espinoza Valenzuela, A., Olmos Saldivar, D., & Carlos Ramos, J. (Octubre-Diciembre de 2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana en Gerencia*, 27(100), 1462-1473. doi:DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Bravo Huerta, M. (2017). *Nivel de productividad y evaluación de desempeño de personal de salud en la Microrred José Carlos Mariategui- San Juan de Lurigancho, 2017*. Tesis, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22734/Bravo_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bustamante, H., Sánchez Méndez, N., Agudelo Ruiz, J., & Merchán, J. C. (2022). Tendencias de consumo de los estudiantes universitarios y la influencia del e-commerce durante la Pandemia del COVID-19: Estudio de caso. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 17. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/92/77>
- Chiavenato, I. (s.f.). *Administración - Proceso Administrativo* (Tercera Edición ed.). (L. Solano Arévalo, Ed., & G. A. Villamar, Trad.) Mc Graw Hill. Recuperado el 2022, de file:///C:/Users/HP/Downloads/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCERA_EDICION.pdf
- Cisneros-Caicedo, A. J., Urdánigo-Cedeño, J. J., Guevara-García, A. F., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>, 8(1). Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>
- Collier, D. A., & Evans, J. R. (2019). *Administración de Operaciones* (Primera Edición ed.). (A. Vega Orozco, Ed.) Mexico, Mexico: Cengage Learning Editores SA de CV.
- CONCYTEC. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., & Marín Ruiz, S. (Mayo-junio de 2021). EL LIDERAZGO DIRECTIVO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. *Revista Conrado, Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 17(80), 231-236. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt

David, F. R. (2013). *Conceptos de Administración Estratégicas* (Decimocuarta edición ed.). (G. Domínguez Chávez, Ed., V. Alba Ramírez, & E. J. Hernan D'orneville, Trads.) Mexico, Mexico. Obtenido de <https://laurabatres.files.wordpress.com/2018/06/conceptos-de-administracion-estrategica-14edi-david.pdf>

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

Díaz Gil, W. (2021). *La motivación para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito Cajaru-Utcubamba, 2020*. Tesis para Título, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Amazonas, CAJARURO. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2634/D%c3%adaz%20Gil%20Wilder.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Domínguez Imán, J., Gonzales Gómez, J., Mundaca Rodríguez, M., Neciosup Ñiquen, A., & Rojas Vásquez, Y. (Enero - Julio de 2019). La mejor inversión que haría el Perú. *EDUCARE ET COMUNICARE Revista científica de la Facultad de Humanidades - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, Vol. 7(Nº 1), 84-89. doi:<http://doi.org/10.35383/educare.v7i1.231SEMILLERO>

García-Vargas, L., Martínez Ayala, L., Cerón-Reyes, M. G., & Molina-Ruiz, H. D. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento que permite detectar una revisat depredadora. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(18). doi:<https://doi.org/10.29057/estr.v9i18.8744>

Gupta, A., & Gupta, N. (2022). Research Methodology. SBRD Publication. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=PzSYEAAAQBAJ&oi=fnd>

&pg=PP1&dq=Research+methodology.+SBPD+Publications&ots=CqrHo2zs_i&sig=RqZ3ClagF6k-bB3D6zpG6itU7Cg#v=onepage&q=Research%20methodology.%20SBPD%20Publications&f=false

Gutierrez Oré, C. (2018). *El nivel de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas de la red3, Callao, 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22438/Gutierrez_OC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrera Reyes, D. Z., Figueroa González, E. G., & Villarreal Solís, F. M. (julio de 2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *ITOS DE CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS*, 21. Obtenido de <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/5273/3905>

Hussain, S. D., Khaliq, A., Nisar, Q. A., Kamboh, A. Z., & Ali, S. (marzo de 2019). Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance: Mediating Role of Perceived Organization Support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 15. doi:DOI: <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i2.121>

Info Capital humano. (25 de Noviembre de 2022). Recuperado el 11 de Diciembre de 2022, de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/peru-quedo-rezagado-en-el-puesto-75-del-indice-de-capital-humano/>

Jacobs, F., & Chase, R. (2014). *Administración de Operaciones - Producción y Cadena de Suministros* (13a Edición ed.). McGraw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/32670472/Administraci%C3%B3n_de_operaciones_13va_edici%C3%B3n_Richard_B_Chase_FREELIBROS_COM

- Jaramillo Henao Sandra, Beltran Ramos, C., Rivera Ruiz, A., Rodrigo Ruiz, C., & Gomez Tobar, S. (2020). *Propuesta de mejora en la implementación de los estandares del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa MDY BPO*. Tesis, Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/34290/amriverar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, I. (Octubre de 2022). *Podcast el futuro del trabajo*. Obtenido de <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/los-riesgos-psicosociales>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *Sabiduría de los Equipos - El desarrollo de la organización de alto rendimiento*. (TQM Asesores, Trad.) Madrid, España: Ediciones Diaz de Santos. Obtenido de <https://www.trabajo.gba.gov.ar/ipfl/sites/default/files/orientaciones-pedagogicas/Sabiduria%20de%20los%20equipos.pdf>
- Koonts, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración Una perspectiva global y empresarial* (14ava edición ed.). (J. Mates Chacón, Ed.) Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Lakens, D. (22 de Marzo de 2022). Sample Size Justification. *Methodology and Research Practice*, 8. Obtenido de <https://online.ucpress.edu/collabra/article/8/1/33267/120491/Sample-Size-Justification>
- Linares Marín, J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Madrid, Madrid, España: Narcea S.A. de Ediciones Madrid. Obtenido de

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Mishra, A. K. (abril de 2022). McGregor's Ideas on Management Leadership: A brief introduction on Theory X and Theory Y, understanding the applicability and relevance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 3(4). Obtenido de <https://ijrpr.com/uploads/V3ISSUE4/IJRPR3259.pdf>

Mofoluke, O., & Morakinyo, A. (2017). The Effectiveness of Motivational Strategies on Productivity in Selected Financial Institutions in Nigeria. *American Journal of Industrial and Business Management*, 13. Obtenido de <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=77479>

Mondragón Barrera, M. A. (Enero de 2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, Vol. 8 (1), 98 - 104. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-UsodeLaCorrelacionDeSpearmanEnUnEstudioDeIntervenc-5156978.pdf>

Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2005). *Introducción a la psicología* (Duodécima edición ed.). (L. Gaona Figueroa, Ed., & M. E. Ortiz Salinas, Trad.) Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <https://psicologiaen.files.wordpress.com/2016/06/morris-introduccion-a-la-psicologia.pdf>

Napuri Alba, E. V. (2022). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de trabajadores de la unidad de seguros de un hospital de Barranca - 2022*. Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Barranca. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100851/Napuri_AEV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nguyen, N., Nguyen Thi, T., Ha Thi, T., & Nguyen, D. (2022). Relationship Between Ethical leadership, Job Engagement, and Job Performance: Evidence from the Public Sector in Vietnam. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 19(2), 1161-1176. Obtenido de <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/11155/10001>

- Nilo, J. A. (30 de Marzo de 2021). Strategies That Small Business Leaders Use to Motivate Millennial Employees. *Open Journal of Business and Management*, 9, 795-837. Obtenido de <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=108103>
- Njiraini, B., Ikuu, B., & Maranga, S. (Mayo de 2012). Productivity improvement in Small and Medium Machine Manufacturing Industries in Kenya. *Proceedings of the Sustainable Research and Innovation Conference*, 4. Recuperado el Publicado 19/06/2022, de <https://sri.jkuat.ac.ke/jkuatsri/index.php/sri/article/view/62/376>
- Njoya Ndungu, D. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya. *Global Journal of Management and Business Research*, 17(1), 43-68. Obtenido de <https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/18189/The%20Effects%20of%20Rewards%20and%20Recognition%20on%20Employee.pdf?sequence=1>
- Ortega Naranjo, W. F., Cuascota Pujota, A. M., Pilataxi Mejía, J. C., & Gualotuña Armas, A. P. (2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas. *UNIANDES EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 12. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LiderazgoYProductividadDePequeñasYMedianasEmpresas-6756343.pdf>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (Octubre de 2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 16. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Perez Velasquez, M. (2022). *La Motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilcomayo, 2022*. Tesis, Universidad de Roosevelt, Hauncayo, Huancayo. Obtenido de <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1030/TESIS%20PEREZ%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Quena, R. (diciembre de 2020). Estrategia motivacional para elevar el rendimiento académico en geografía en una escuela superior en Bolivia. *Horizontes*, 4(16), 415-431. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400005&script=sci_arttext#:~:text=Finalmente%2C%20las%20estrategias%20motivacionales%20se,al%20logro%20de%20los%20objetivos.
- Quinde Paucar, J. B. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero*. Tesis de Posgrado, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35280/1/141%20GTH.pdf>
- Ramos Meza, E. (2022). *Gestión del talento humano y cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz, Alto Amazonas-2022*. Tesis de posgrado, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94895/Ramos_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Scheaffer, R., Mendenhall, W., & Ott, L. (s.f.). Elementos de Muestreo. En N. Grepe (Ed.). Mexico: Grupo Editorial Iberoamérica. Obtenido de https://issuu.com/hectorm.delossantos-posadas/docs/elementos_de_muestreo_-_schaffer_et
- Subramanian, K. (Enero de 2017). Psychological Contract and Transparent Leadership in Organizations. *International Research Journal of Advanced Engineering an Science*, 2(1), 60 - 65. Obtenido de https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Psychological+Contract+and+Transparent+Leadership+in+Organizations&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Tapia Baras, M. C. (2022). *Estrategia Motivacional para contribuir al logro de la realización personal en los estudiantes de la carrera de procesos textiles del primer semestre de un instituto tecnológico de la ciudad de Lima*. Tesis para grado de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Lima. Obtenido

de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c8c67d07-df9e-4875-8183-7fe2514c29ff/content>

Tito Huamaní, P., & Acuña Oré, P. (06 de 2015). IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: CASO GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA EN TELEFÓNICA DEL PERÚ. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 18(35). doi:DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v18i35>

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.

Valenzuela, J., Muñoz, C., & Montoya, A. (2018). Estrategias motivacionales efectivas en en profesores en formación. *Educação e Pesquisa*, 20. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/ep/a/SNFgzw5K9q6B5rz8mBfGNjG/?lang=es&format=pdf>

Vargas Flores, A. C., & Vásquez Muñoz, A. (18 de octubre de 2018). PROPUESTA DE LIDERAZGO SEGÚN TEORÍA X-Y DE MCGREGOR PARA DESARROLLAR LA MOTIVACIÓN EN DOCENTES. *Universidad Señor de Sipán*, 2(2). Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981/841>

Veranes Garzón, I., Peñalver Sinclay, A., Jorna Calixto, A., & Valdivieso Gutiérrez, Y. (Abril de 2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Infodir*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996-35212021000100011&script=sci_arttext&tlng=en

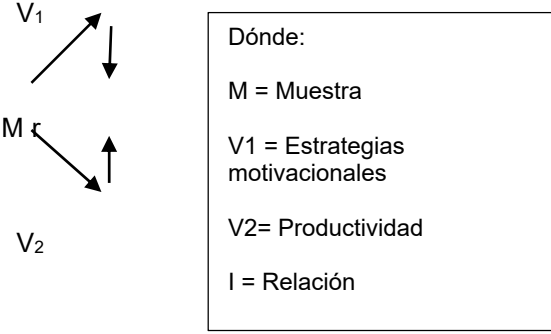
Villalpando Robles, J. O., & Cortes Baltazar, M. G. (2022). *Dirección de Equipos de Alto Rendimiento*. Jalisco, Mexico: Astra Ediciones, S. A. de C. V. Obtenido de <https://www.utj.edu.mx/wp-content/uploads/2022/09/Equipos-de-Alto-Rendimiento.pdf>

Wikipedia. (mayo de 2022). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Reconocimiento>

ANEXOS

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Estrategias motivacionales	Según Quena (2020), se puede definir a las estrategias motivacionales como el conjunto de acciones planificadas que buscan motivar para que los sujetos realicen sus actividades con disposición y entusiasmo orientados al logro de los objetivos.	La variable de estrategias motivacionales se medirá a través de las dimensiones de reconocimiento laboral y liderazgo.	Reconocimiento laboral	Realización personal	Ordinal
				Incentivos	
			Liderazgo	Respaldo de jefe inmediato	
				Comunicación eficaz	
V2: Productividad	Según Collier y Evans (2019) «La productividad es la proporción entre los productos de un proceso y los insumos. Cuando los productos aumentan respecto a un nivel constante de insumos, o cuando la cantidad de insumos disminuye respecto de un nivel constante de productos, la productividad aumenta. Así, una medida de productividad describe cuán bien se usan los recursos de una organización para generar productos» p.33	La variable productividad se medirá a través de las dimensiones de desempeño laboral y cumplimiento de metas.	Desempeño laboral	Cumplimiento del plan de trabajo	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Ausencia laboral	
			Cumplimiento de metas	Cumplimiento de tiempos de los procesos	
Metas del área laboral					

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO, MÉTODO
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P1: ¿Cuál es el nivel de estrategias motivacionales que aplica Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p> <p>P2: ¿Cuál es el nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p> <p>P3: ¿Cuál es el nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p> <p>P4: ¿Cuál es el nivel de productividad por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p> <p>P5: ¿Cuál es la relación del reconocimiento laboral y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p> <p>P6: ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto – 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1: Conocer el nivel de estrategias motivacionales que aplican en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto – 2022.</p> <p>O2: Analizar el nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto – 2022.</p> <p>O3: Identificar el nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto – 2022.</p> <p>O4: Conocer el nivel de productividad por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto – 2022.</p> <p>O5: Determinar la relación del reconocimiento laboral y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022</p> <p>O6: Establecer la relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto -2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de estrategias motivacionales que aplican en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.</p> <p>H2: El nivel de estrategias motivacionales por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.</p> <p>H3: El nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.</p> <p>H4: El nivel de productividad por dimensiones en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.</p> <p>H5: La relación del reconocimiento laboral y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.</p> <p>H6: La relación del liderazgo y el desempeño laboral en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, es alta.</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>Básico</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental,</p> <p>corte transversal</p> <p>Área de estudio</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>40 trabajadores</p>

<p>P7: ¿Cuáles son las estrategias motivacionales adecuadas que permitan mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022?</p>	<p>O7: Analizar las estrategias motivacionales que permitan mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto – 2022.</p>	<p>H7: Las estrategias motivacionales que permiten mejorar la productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, son liderazgo y reconocimiento laboral.</p>	<p>Valoración estadística</p> <p>Ordinal</p>							
<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p>								
<p>Diseño de investigación. no experimental de corte transversal y nivel Correlacional.</p> 	<p>Población La población estuvo conformada por todos los trabajadores de Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022, que son 40 en total.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por los 40 trabajadores de Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Estrategias motivacionales</td> <td>Reconocimiento laboral</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Productividad</td> <td>Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td>Cumplimiento de metas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Estrategias motivacionales	Reconocimiento laboral	Liderazgo	Productividad	Desempeño laboral
Variables	Dimensiones									
Estrategias motivacionales	Reconocimiento laboral									
	Liderazgo									
Productividad	Desempeño laboral									
	Cumplimiento de metas									

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Estrategias Motivacionales

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de estrategias motivacionales que aplican en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, marcar con un aspa la alternativa elegida.

Cabe mencionar que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad en sus respuestas.

Finalmente, las respuestas en este cuestionario son confidenciales y se solicita responder a todos los ítems.

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Tómese el tiempo que necesite para responder las preguntas y agradezco a su persona la colaboración prestada para el llenado de este cuestionario.

VARIABLE: ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES		Escala de valorización				
DIMENSIÓN 1: Reconocimiento Laboral						
Realización personal		1	2	3	4	5

- 1 Su puesto de trabajo contribuye a su auto realización
- 2 Se siente valorado por la empresa en la que trabaja.
- 3 Considera que los cursos de capacitación en el trabajo son necesarios para su desarrollo personal y profesional.
- 4 Se siente seguro y estable en su trabajo.

Incentivos						
-------------------	--	--	--	--	--	--

- 5 La empresa brinda algún incentivo (bono, felicitación, otros), cuando realiza un trabajo bien hecho.
- 6 Siente que es recompensado cuando va más allá de lo que se espera en su trabajo.
- 7 En la empresa donde labora se acostumbra hacer el reconocimiento público al esfuerzo que hacen los trabajadores.

DIMENSIÓN 2: Liderazgo		Escala de valorización				
Respaldo del jefe inmediato		1	2	3	4	5

- 8 Recibe de su jefe el entrenamiento que necesita para hacer su trabajo.
- 9 Si se encuentra con un problema o una situación inusual en el trabajo, ¿sabe a dónde acudir para encontrar una solución?
- 10 Considera que su jefe tiene buenas relaciones laborales con usted.

- 11** Las decisiones que toma un líder pueden ser de gran impacto en la empresa

Comunicación eficaz

- 12** La información que recibe de su jefe es clara para realizar sus actividades.
- 13** Existe una correcta y clara comunicación entre departamentos.
- 14** Le brindan información actualizada sobre los acontecimientos de la empresa de acuerdo a su departamento que facilita su trabajo.
- 15** Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral por parte de su jefe.

Cuestionario: Productividad

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Cabe mencionar que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad en sus respuestas.

Finalmente, las respuestas en este cuestionario son confidenciales y se solicita responder a todos los ítems.

Escala de medición:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Tómese el tiempo que necesite para responder las preguntas y agradezco a su persona la colaboración prestada para el llenado de este cuestionario.

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD		Escala de valorización				
DIMENSIÓN 1: Desempeño laboral						
Cumplimiento del plan de trabajo		1	2	3	4	5

- 1** Sabe cuáles son las expectativas que la organización tiene de usted.
- 2** Cumple con el plan de trabajo en tiempo y forma.
- 3** La empresa le informa oportunamente sobre los cambios en los planes de trabajo en su área.
- 4** Recibe el entrenamiento necesario para el cumplimiento eficaz de su trabajo.

Trabajo en equipo

- 5** Se siente feliz de contribuir con ideas a su equipo de trabajo.
- 6** Considera que en su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.
- 7** Está satisfecho(a) con la colaboración lograda en los grupos/equipos de trabajo en los que participa.
- 8** Considera que la armonía y la colaboración en su equipo de trabajo han permitido obtener buenos resultados en el trabajo.

Ausencia laboral

- 9** Considera usted que el ausentismo laboral afecta el ambiente laboral en su área de trabajo.
- 10** Al faltar un trabajador en su área, las actividades laborales continúan con normalidad.

DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de metas

**Escala de
valorización**

Cumplimiento de los tiempos de los procesos

1 2 3 4 5

- 11** Tiene acceso a herramientas que le ayudan a cumplir con su trabajo en el tiempo requerido.
- 12** Los trabajadores participan de las propuestas de mejora en los procesos dentro de su área.

Metas del área laboral

- 13** Con frecuencia tiene la sensación de que le falta tiempo para terminar su trabajo.
- 14** La empresa le da a conocer los objetivos y metas para su área de trabajo.
- 15** Entiende usted totalmente los objetivos y metas que son compartidos por la organización.

Validación de los instrumentos de investigación por expertos

Tabla 9

Validación de instrumentos de investigación

	N.º	EXPERTO O ESPECIALISTA	PROMEDIO DE VALIDEZ	OPINIÓN DEL EXPERTO
VARIABLE 1	1	Especialista 1	4,6	Es aplicable
	2	Especialista 2	4,5	Es aplicable
	3	Metodólogo	4,7	Es aplicable
		PROMEDIO	4,6	Es aplicable
VARIABLE 2	1	Especialista 1	4,5	Es aplicable
	2	Especialista 2	4,5	Es aplicable
	3	Metodólogo	4,8	Es aplicable
		PROMEDIO	4,6	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Salazar Joaquin Yolanda Juana
 Institución donde labora: HENKEL PERUANA S.A.
 Especialidad: Área Comercial
 Instrumento de evaluación: Cuestionario Estrategias Motivacionales
 Autora del instrumento (s): Jakely Indira López Silva (adaptación)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrategias motivacionales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrategias motivacionales				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategias motivacionales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia entre indicadores y enunciados, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 $4.6 \times 0.20 \times 100 = 92 \%$

Tarapoto, 25 de octubre de 2022



Yolanda Salazar
 Mg. en Administración

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Salazar Joaquin Yolanda Juana**
 Institución donde labora: **HENKEL PERUANA S.A.**
 Especialidad: **Área Comercial**
 Instrumento de evaluación: **Cuestionario Productividad**
 Autora del instrumento (s): **Jakely Indira López Silva (adaptación)**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Los enunciados son coherentes con cada indicador por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

$4.5 \times 0.20 \times 100 = 90 \%$

Tarapoto 25 de octubre 2022



Yolanda Salazar
Mg. en Administración

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aguilar Cornejo Yuri
 Institución donde labora: HENKEL PERUANA S.A.
 Especialidad: Área comercial
 Instrumento de evaluación: Cuestionario Estrategias Motivacionales
 Autora del instrumento (s): Jakely Indira López Silva (adaptación)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrategias motivacionales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrategias motivacionales				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategias motivacionales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

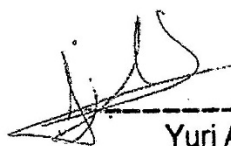
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia entre indicadores y enunciados, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: = 4.5

$4.5 \times 0.20 \times 100 = 90 \%$

Tarapoto, 25 de octubre de 2022



Yuri Aguilar
Mg. en Administración

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Aguilar Cornejo Yuri
 Institución donde labora: HENKEL PERUANA S.A.
 Especialidad: Área comercial
 Instrumento de evaluación: Cuestionario Productividad
 Autora del instrumento (s): Jakely Indira López Silva (adaptación)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

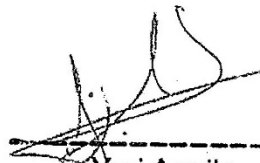
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Los enunciados son coherentes con cada indicador por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5 $4.5 \times 0.20 \times 100 = 90 \%$

Tarapoto, 25 de octubre 2022



 Yuri Aguilar
 Mg. en Administración

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza
 Institución donde labora: : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad: Maestro en Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario Estrategias Motivacionales
 Autora del instrumento (s): Jakely Indira López Silva (adaptación)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrategias motivacionales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrategias motivacionales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategias motivacionales .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento muestra coherencia entre indicadores y enunciados, por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: = 4.7 $4.7 \times 0.20 \times 100 = 94 \%$

Tarapoto, 11 de noviembre de 2022


 Lic. Mdo. Msc. Segundo Rodríguez M.
 Coleg. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza
 Institución donde labora: : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación: Cuestionario Productividad
 Autora del instrumento (s): Jakely Indira López Silva (adaptación)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productividad					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Los enunciados son coherentes con cada indicador por lo que procede su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: = 4.8 $48 \times 0.20 \times 100 = 96 \%$

Tarapoto, 11 de noviembre de 2022


 M.Sc. *Segundo Rodríguez M.*
 Coleg. CLAD 7097

Análisis del índice de confiabilidad

Variable 1: Estrategias motivacionales

Tabla 10

Resumen de procesamiento de casos para la variable Estrategias motivacionales

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad para la variable Estrategias motivacionales

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,865	15

Variable 2: Productividad

Tabla 12

Resumen de procesamiento de casos para la variable Productividad

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 13

Estadísticas de fiabilidad para la variable Productividad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,875	15

CARTA N°

DE: ULVIA DÍAZ CUBAS

Gerente General – Industria Molinera Amazonas S.A.C.

A: Jakely Indira López Silva

Estudiante de la Maestría en Administración de Negocios de la
Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto

ASUNTO: Autorización para realizar el trabajo de investigación en la institución
a mi cargo

FECHA: 29 de octubre de 2022

Mediante el presente y cumpliendo con la ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada AUTORIZA a JAKELY INDIRA LÓPEZ SILVA, realizar su trabajo de investigación titulado "Estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto – 2022" en la institución a mi cargo, investigación que se enmarca dentro de un trabajo de investigación académico de nivel de tesis y cumple con los protocolos y códigos de ética en la investigación.

Atentamente,

INDUSTRIA MOLINERA AMAZONAS SAC.
RUC: 20493829341

Ulvia Diaz Cubas
GERENTE GENERAL

Ulvia Díaz Cubas

Gerente General

Base de datos estadísticos

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES															PRODUCTIVIDAD															
N°	D1							D2								D1										D2				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4P	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P125	P13	P14	P15
I11	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
I12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
I13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
I14	5	3	5	3	1	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	1	5	3	3	5	4	3	4	1	5	5	3	4	5	4
I15	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	1	4	4
I16	5	3	5	3	2	1	3	3	5	5	3	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	2	5	5
I17	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3
I18	5	4	5	5	3	2	3	2	5	5	3	5	4	2	1	2	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
I19	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
I10	5	4	5	4	1	1	1	4	4	3	4	3	5	5	3	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4
I11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4
I12	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5
I13	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3
I14	3	2	3	4	2	3	1	1	4	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5
I15	5	4	5	4	1	3	2	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4
I16	4	3	5	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
I17	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5
I18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	3
I19	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
I20	5	4	5	5	1	1	2	5	4	5	5	5	5	3	1	1	2	4	3	5	5	1	3	3	3	1	2	1	3	5

I21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	
I22	3	3	5	5	2	2	2	5	4	5	5	5	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	
I23	5	5	3	5	3	2	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	
I24	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	2	1	1	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	1
I25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
I26	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	
I27	1	3	2	5	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	4	3	2	4	3	4	2	2	1	1	2	
I28	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	5	5	4	2	2	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	
I29	4	4	5	5	4	3	2	2	4	5	4	4	4	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	1	5	4	
I30	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	2	4	5	
I31	3	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	5	5	4	2	
I32	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
I33	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
I34	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	
I35	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	2	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	
I36	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	
I37	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
I38	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
I39	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
I40	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20493829361
INDUSTRIA MOLINERA AMAZONAS S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Ulvia Díaz Cubas	DNI: 27717149

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de Negocios - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos Jakely Indira López Silva	DNI: 09490012

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 29 de octubre del 2022

INDUSTRIA MOLINERA AMAZONAS SAC.
R.U.C. 20493829361

Ulvia Díaz Cubas
GERENTE GENERAL

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias motivacionales y productividad en Industria Molinera Amazonas SAC, Tarapoto - 2022", cuyo autor es LOPEZ SILVA JAKELY INDIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 06 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 01109463 ORCID: 0000-0003-0035-7088	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZGA24 el 02-01-2023 18:38:32

Código documento Trilce: TRI - 0475313