UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

TESIS

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2019.

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

Autor(es):

Bach. Lizana Cruz Deisy Maribel
(Orcid 0000-0002-7880-9227)

Bach. Samamé Díaz Rita Dany
(Orcid 0000-0002-8030-4631)

Asesor:
Mg. García Yovera Abraham José
(Orcid 0000-0002-5851-1239)

Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y emprendimiento

Pimentel - Perú
2021

HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO

TESIS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LA MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2019.

Asesor (a): _____

Mg. Garcia Yovera Abraham Jose Firma

Presidente (a): _____

Dr. Mego Núnez Onésimo Firma

Secretario (a): _____

Mg. Mory Guarnizo Sandra Firma

Vocal (a): _____

Mg. Falla Gomez Carolina de Lourdes Firma

DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones que nos brinda en nuestra vida con salud y bienestar guíandonos por buen camino dándonos fuerzas a seguir adelante.

A nuestros padres: Por el apoyo incondicional y su amor infinito, motivándonos constantemente a superar obstáculos que se presentaron en el transcurso de nuestra carrera, instruyéndonos al camino del éxito.

A nuestros amigos, que de una u otra forma nos brindaron consejos y nos motivaron hacer optimistas para el logro de nuestras metas ¡Si se puede!

AGRADECIMIENTO

A Dios: Por darme su bendición incondicional y estar junto a mi en cada momento de mi vida, y por ayudarme a culminar mi profesión.

A mis Padres: Por su apoyo que me han brindado a lo largo de mi vida en la etapa de estudiante, de haber sido parte de mi vida apoyándome en seguir adelante inculcándome buenos valores para ser profesional de éxito.

A mi Asesor de tesis: Por brindarnos apoyo moral y ético brindándonos orientación sobre nuestra investigación.

Lizana Cruz Deisy Maribel

A Dios: por darme la vida y salud para culminar mi profesión brindándome muchas bendiciones para seguir adelante.

A mis Padres: Por su apoyo y haber sido parte de mi vida apoyándome en seguir adelante enseñándome e inculcándome buenos valores para ser profesional de éxito.

A mi hijo Nick y a mi esposo por ser parte de mi vida y mi motor y motivo para seguir adelante y luchar para alcanzar mí meta.

A Nuestro Asesor de tesis: Por brindarnos apoyo moral y ético brindándonos orientación sobre nuestra investigación.

Samame Diaz Rita Dany

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A. viendo las necesidades de la empresa se establece que las personas que laboran en ella se debe dar la oportunidad de expresarse verbalmente sobre sus necesidades y preocupaciones para poder ayudar y se sientan escuchados por parte del empleador y asi puedan desempeñarse de la mejor manera logrando la productividad. Se utilizó una metodología descriptiva-correlacional. La población estuvo constituida por 30 colaboradores. El instrumento utilizado fue la Escala de Cronbach, Los resultados evidenciaron que el 80% de los colaboradores están conformes con la empresa en diferentes aspectos laborales, por lo que algunos de los colaboradores muestran su compromiso con la empresa y otros que están desconformes por la presión de su jefe que tienen que sobrepasar su meta empresarial establecida, en cuanto a su desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con las autoridades, clientes, condiciones de ambientes y materiales facilitan su tarea y desempeño de tareas frente a su propio trabajo, se ubican en un nivel regular en motivación laboral, demostrando que los trabajadores están direccionados para afrontar y decidir acciones correctas en la solución de los diferentes problemas que encuentra en su trabajo bajo su propia responsabilidad; se observa que la motivación laboral influye en la productividad de cada colaborador. Asimismo, se recomienda realizar charlas y capacitaciones informativas a los trabajadores sobre la importancia que tiene la satisfacción laboral dentro la organización y como éstas influyen en su productividad, dado que el resultado de la actitud y compromiso de cada colaborador se muestra en su trabajo, por lo tanto es importante el desarrollo personal, ofrecer beneficios laborales y remunerativos ya que son herramientas básicas para que nuestros colaboradores se sientas satisfechos en la misma brindando confianza y compromiso en el desempeño de sus labores.

Las palabras claves: Motivación y Productividad

Abstract

The objective of this work is to determine the level of work motivation in the employees of the company Caja Sullana S.A. Looking at the needs of the company, it is established that the people who work in it should be given the opportunity to express themselves verbally about their needs and concerns in order to help and feel listened to by the employer and thus they can perform in the best way achieving productivity. A descriptive-correlational methodology was used. The population consisted of 30 collaborators. The instrument used was the Cronbach Scale.The results showed that 80% of the collaborators are satisfied with the company in different work aspects, so some of the collaborators show their commitment to the company and others who are dissatisfied by the pressure from their boss that they have to exceed their established business goal, in terms of their personal development, employment and remuneration benefits they receive, administrative policies, relationships with other members of the organization and relationships with authorities, clients, environmental conditions and materials facilitate their task and performance of tasks in front of their own work, are located at a regular level in work motivation, demonstrating that workers are directed to face and decide correct actions in the solution of the different problems that they encounter in their work under their own responsibility ; It is observed that work motivation influences the productivity of each employee. Likewise, it is recommended to carry out informative talks and training to workers on the importance of job satisfaction within the organization and how these influence their productivity, since the result of the attitude and commitment of each employee is shown in their work, for Therefore, personal development is important, offering labor and remuneration benefits since they are basic tools for our employees to feel satisfied in it, providing confidence and commitment in the performance of their work.

Keywords: motivation and productivity

ÍNDICE

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
Resumen v
Abstract vi
ÍNDICE vii
I. INTRODUCCIÓN 11
1.1. Realidad Problemática 12
1.1.1. Nivel Internacional 12
1.1.2. Nivel Nacional 14
1.1.3. Nivel Local 15
1.2. Trabajos previos. 18
1.3. Teorías relacionadas al tema 19
1.3.1. Variable Independiente: Motivación Laboral 20
1.3.2. Variable Dependiente: Productividad Laboral 21
1.4. Formulación del problema 24
1.4.1 Problemas Específicos 24
1.5. Justificación e importancia del estudio 24
1.6. Hipótesis 25
1.6.1. Hipótesis Específicos 25
1.7. Objetivos 25
1.7.1. Objetivo general 25
1.7.2. Objetivos específicos 25
II. MATERIAL Y MÉTODO 26
2.1 Tipo y Diseño de Investigación. 26
2.1.1 Tipo de investigación 26
2.1.2 Diseño de la investigación: 26
2.2. Población y muestra 27
2.1.1 Población 27
2.1.2 Muestra: 27

2.3. Variables, operacionalización 27
2.3.1. Operacionalización 28
Tabla 1. variable independiente 28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... 29
2.4.1. Técnicas de recolección de datos 29
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos 29
2.4.3. Validez y confiabilidad 29
2.5. Procedimiento para la colección de datos. 31
2.6. Aspectos éticos 31
2.7. criterios de rigor ciéntifico 31
2.7.1. Alfa de Cronbach 31
2.7.2. Kuder Richardson 32
2.7.3. Juicio de expertos 32
III. RESULTADOS 33
3.1 Tablas y figuras 33
3.2. Discusión de resultados 47
3.3. Aporte ciéntifico (Propuesta) 49
IV. CONCLUSIONES 68
V. RECOMENDACIONES 69
REFERENCIAS 70
ANEXOS 72
MATRIZ DE CONSISTENCIA 97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. variable independiente 28

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos 30

Tabla 3 ¿considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados? 33

Tabla 4 ¿Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? 34

Tabla 5 ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?... 35

Tabla 6 ¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? 36

Tabla 7 ¿Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal? 37

Tabla 8 ¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? 38

Tabla 9 ¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? 39

Tabla 10 ¿Cree usted qu el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectivas? 40

Tabla 11 ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? 41

Tabla 12 ¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? 42

Tabla 13 ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional? 43

Tabla 14 ¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia? 44

Tabla 15 ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo? 45

¿Tabla 16 Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores? 46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación.....26

Figura 2 ¿Considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados? 33

Figura 3 ¿Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? 34

Figura 4. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral? .35

Figura 5 ¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? 36

Figura 6 ¿Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal? 37

Figura 7 ¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? 38

Figura 8 ¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? 39

Figura 9 ¿Cree usted qu el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectivas? 40

Figura 10 ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos?.....41

Figura 11 ¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? 42

Figura 12 ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional?.....43

Figura 13 ¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?.....44

Figura 14 ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo? 45

Figura 15 ¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?.....46

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas buscan tener un talento humano motivado comprometido con la Institución es por ello que plantear estrategias de motivación al personal es fundamental para mantenerlos y aumentar el interés de satisfacción en su trabajo desarrollando su capacidad intelectual; el factor humano es el talento en el cúal es fundamental para el desarrollo de las actividades porque ellos son aquellos quienes impulsan a lograr competitividad cumpliendo sus metas establecidas, manteniendo a sus clientes reales y captando a los futuros potenciales, el propósito de cada colaborador en la organización es planear, organizar, dirigir y controlar funciones con un objetivo mutuo eficiente y eficaz. Un personal motivado es la base para una buena toma de decisiones entregando su voluntad y esfuerzo en su desempeño, en el permitirá el crecimiento de la misma obteniendo resultados positivos obteniendo éxito y por ende su continuidad en el mercado. Se plantea y se ejecuta una investigación que tiene que ver con la motivación hacia el personal, que va en relación en el Diseño de estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores en la empresa Caja Sullana S.A. la estructura es lo siguiente: la investigación comprende y se distribuye en 7 capítulos los cuáles se muestran en seguida de la descripción:

Capítulo I: Comprende información general, Título de la investigación, Línea de investigación, Autores, Asesor metodológico, Tipo de investigación.

Capitulo II: Abarca Plan de investigación, planteamiento del problema, realidad problemática, formulación del problema, justificación de estudios, objetivos.

Capitulo III: Marco teórico, comprende antecedente, concepto teórico.

Capitulo IV: Marco metodológico, tipo y diseños de investigación, población y muestras, hipótesis, variable, matriz de consistencias, método, técnica y recolección de datos.

Capítulo V: Análisis e interpretación, validación y confiabilidad, discusión de los resultados.

Capítulo VI: Propuestas de la investigación.

Capitulo VII: Conclusión y recomendación; Final, Anexo, Bibliografía.

1.1.Realidad Problemática

1.1.1. Nivel Internacional

En estos tiempos se vive en una época en el cúal surgen constantes evoluciones y cambios que afectan a las empresas en cuanto a la motivación, esto se debe a que las grandes empresas están implementando su gestión con nuevas técnicas administrativas y plan de estrategias innovadoras, proyectándose como objetivo conseguir el éxito. Las organizaciones de hoy tratan de satisfacer los intereses del factor humano con el objetivo de que se sientan satisfechos trabajar en la empresa y responder con eficiencia las exigencias de la misma logrando productividad, actualmente no sólo se compite con productos sino también el capital humano, es por eso que las empresas buscan personas competitivas, con capacidad de iniciativa, trabajo en equipo, liderazgo y proactividad además de su buen comportamiento ético profesional.

Actualmente se utilizan criterios emocionales inteligentes para la selección del personal, siguen aumentando y cada vez más exigente por esa razón se han multiplicado las empresas de consultoría y los cursos de formación o líneas de carrera para los directivos y/o colaboradores en nuestro País.

Ramirez & Múnera, (2018). En su tesis "Motivación laboral en estudiantes del último semestre del programa de psicología de la corporación universitaria minuto de dios, seccional bello 2018-". Colombia. Cuyo objetivo es identificar cuales son los factores motivacionales predominantes en el ámbito laboral. la técnica metodológica que se utilizó es los cuestionarios para determinar los factores en la motivación laboral. Con estos resultados se realiza una serie de estrategias para mejorar y se siga manteniendo el equipo en el desarrollo de las actividades. Se concluye que a los colaboradores se puede motivar de manera extrinseca e intrinseca que son de alta aportación para el compromiso del personal y siga aportando sus aptitudes logrando alcanzar los objetivos y metas establecidas.

Melo & Ríos, (2017). En su tesis "Propuesta de procedimientos de Control Interno contable para la empresa Sajoma S.A.C", Colombia. Cuyo objetivo es tener un adecuado procedimiento de ejecución de tareas para determinar que el personal lleve una adecuada función., la metodologia técnica utilizada es el cuestionario que nos permite obtener la

información y análisis del comportamiento del personal. Con la ejecución de los procedimientos que planteamos nos permite obtener resultados idóneos y efectivos de mejora sobre el manejo del control interno llevando el buen proceso contable. Se concluye que brindar motivación intrinseca e extrinseca que cubran sus expectativas al colaborador permitiéndoles una mejor calidad de vida y en las empresas tener un personal dinámico competitivo laborando ayuda a mantener el buen desempeño y compromiso mostrando un buen resultado en la ejecución de sus funciones.

Rosado & Valero, (2017). En su tesis "Diseño de estrategias de marketing para mejorar la productividad comercial de confecciones ELSY CIA. LTDA", Guayaquil. Su objetivo de diseñar estrategias de marketing. Su metodología aplicada es cuestionario y encuesta como técnica para determinar y aplicar el diseño de estrategias. Con los resultados planteamos soluciones idóneas a las dificutaldes que están afectando el desempaño laboral. Se concluye que la motivación es una fuerza impulsadora en la estabilidad laboral y se considera que las relaciones interpersonales es un componente de mucho valor en el ámbito humano, Según autores con un inadecuado control y motivación al personal no se pueden llevar a cabo las metas y objetivos de una manera eficiente por lo que se plantea un plan de motivación.

Wilches (2018), en su artículo sobre "Clima Organizacional y satisfcción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia", Colombia. cuyo objetivo es analizar si existen incidencias en el clima laboral organizacional. Su técnica metodológica son las entrevistas a los trabajadores de dicha entidad de diversas áreas. utilizando un método de escala tipo Likert. Con los resultados determinamos soluciones efectivas que permita mejorar las dificultades realizando cambios de estrategias de motivación. Se concluyó en 2 factores, primera variable autorrealización o necesidad de logro está en primera posición y la segunda variable tiene un menor impacto de poder y ambiente físico. Asimismo, se observa que yuda en el desarrollo personal y profesional del colaborador planteando estrategias que impulsen al incremento de la productividad.

Vasquez, (2018). En su tesis "Motivación Intrínseca y Productividad Laboral" Guatemala. El objetivo es evaluar la efectividad de la motivación en función a la Productividad. La técnica metodológica es el cuestionario que ayudó a descubrir las inquietudes del personal. Con los resultados determinaremos cúan importante es trabajar en

equipo generando un buen desempeño productivo satisfaciendo las necesidades de ambas partes. Se concluye que la motivación es intrínseca cuando nuestras funciones las hacemos con gusto por satisfacción personal o profesional, asimismo trabajar en equipo es muy indispensable porque nos permite conocer obtener buenos resultados y nos conlleva a lograr competitividad en dicha organización.

1.1.2. Nivel Nacional

En las entidades estos tiempos principalmente las nacionales se compite mucho por captar el personal idóneo, para cubrir un puesto teniendo en cuenta el factor de evaluación como criterio central para contratar, como son las aptitudes que destacan cada profesional, se concluye que los puestos más modestos hasta los más grandes con los cargos directivos, el factor principal del éxito no es el cociente intelectual ni las diplomas o títulos universitarios sino la inteligencia emocional que se necesita para enfrentar a las exigencias de hoy en día.

Granda, (2019). En su Tesis "Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella- agencia bellavista- callao periodo 2018", Lima. Cuyo objetivo es medir la motivación mediante el bienestar del colaborador. La técnica metodológica utilizada es de cuestionarios que permite analizar las inquietudes y satisfacción del colaborador en cuanto a su desempeño. Con los resultados permite ejecutar y plantear nuevas técnicas y nuevos procedimientos de motivación para incrementar el compromiso del trabajador en su puesto laboral. Se concluye que la estimulación al personal es importante porque ayuda en el crecimiento de la entidad logrando productividad y entrega del personal en la misma, logrando beneficios reciprocos entre ambos.

Fernandez, (2018). En su Tesis "Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto superior, lima - 2018", Lima. Su objetivo es estudiar el compromiso del trabajador en su puesto de trabajo. En su metodología se aplico encuestas y observación directa para determinar el comportamiento del personal. Con los resultados se plantea tácticas estratégicas para disminuir el nivel medio de estimulo que exista en la organización. Se concluye que para el colaborador se sienta satisfecho y motivado se debe mejorar con capacitaciones, actividades sociales teniendo un diálogo asertivo que ayude a mostrar resultados idóneos.

Tacuri & Yarasca, (2018). En su tesis “La satisfacción laboral en los trabajadores administrativos nombrados de la UNCP Huancayo - 2018”, Huancayo. Su objetivo es medir el desenvolvimiento del trabajador. La metodología es cuestionario que nos permite analizar el comportamiento. Con los resultados proponemos nuevas estrategias realizando cambios actuales nuevos. Concluye que la existencia del Talento Humano interactua como un dispositivo en la determinación de resultados, objetivos y metas trazadas, asimismo es un imprescindible que permite encaminar la Sinergia con esfuerzo de todos en común, incentivando a que haya mejores resultados con su desempeño en cuanto a su productividad en sus trabajos encomendados, también ayuda a lograr las metas el buen ambiente laboral y social de cada organización.

Torres, (2017). En su tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Conmetal y Servicios E.I.R.L. Nuevo Chimbote 2017”, Chimbote. Cuyo objetivo es evaluar la reciprocidad o relación que existe entre clima y desempeño del colaborador. La metodología es de cuestionario que permite analizar el comportamiento de los colaboradores. Con los resultados podemos cambiar de nuevas estrategias para mejorar la práctica laboral y por ende la productividad. Se concluye que la compensación o estimulo es fundamental para un buen desempeño de los colaboradores en su progreso competitivo y particular que impacte dando un alto interés y cumplimiento de metas planteadas por la institución.

Yana, (2018). En su Tesis “Motivación y desempeño laboral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018”, Lima. Cuyo obetivo es determinar la incidencia de la motivación y desepeño del colaborador. La metodología es de encuestas datos relacionados de observciaón directa y entrevistas, Con los resultados aplicaremos nuevas estrategias realizando cambios en el proceso actual para un buen desempeño. Se conluye que la misión del competente humano en las entidades nos sirve como pauta para replantaear algunas estrategias que impulse al gestor a lograr competencia en el mercado laboral.

1.1.3. Nivel Local

En el Distrito de Olmos está ubicada la Empresa Caja Sullana S.A. que se dedica a la intermediación fiinanciera, invierte dinero de terceros junto a su capital. La hemos tomado en

cuenta realizar la investigación para analizar el nivel de motivación que existe en sus colaboradores y que influye en su productividad para plantear estrategias y mejorarlas con el próposito de lograr más empeño y productividad en el cumplimiento de sus objetivos. En nuestra localidad las empresas financieras se encuentran en crecimiento, las entidades están trabajando más por su imagen corporativa par lograr un posicionamiento en el mercado, para ello se viene orientando esfuerzos para generar un buen clima laboral de trabajo, captando al personal idóneo, elevando estándares de efectividad y calidad de servicio de los colaboradores hacia los clientes contribuyendo a sus expectativas. Observando la experiencia laboral de cada entidad financiera se concluye que no es el problema central el clima laboral sino el bajo nivel de motivación al personal para desempeñar correctamente su trabajo, y la poca actitud de liderazgo por parte de los jefes y/o supervisores de la operación.

Burga & Wiesse, (2018). En su tesis "Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque", 2018- Chiclayo. El objetivo es medir el desempeño del personal que labora en agroindustria. La metodologia es cuestionario que atribuye ver las inquietudes del personal directamente. Con los resultados se plasma soluciones idóneas o nuevas técnicas de motivación que ayude al desempeño. Se concluye que los colaboradores deben ser motivados para que se comprometan a cumplir con las metas con estabilidad laboral desarrollando capacidades, destrezas y aptitudes en toma de desiciones.

Rivera, (2017). En su Tesis "Diseño y aplicación de un programa motivacional para mejorar el clima laboral en la empresa supermercados el super S.A.C. Pimentel. Año 2017", Chiclayo. Cuyo objetivo es Diseñar un plan de Mejoras en su programa motivacional de la empresa usando herramientas de Selección. La metodología es técnica de cuestionario que permite analizar el comportamiento del personal. Con los resultados se determinará la integracion laboral a cada trabajador con compensaciones de premios o ascensos que se hace por cumplimiento de metas en su permanencia en aquella entidad. Se concluye que se debe motivar al colaborador realizando talleres, actividades sociales integrando al talento humano, logrando unificar e intregar habilidades y destrezas y cumplir las metas asignadas.

Barturen & Salazar, (2019). En su Tesis "Influencia de la motivacicón según modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la unidad de Gestión

Educativa Local, UGEL Lambayeque 2019", Lambayeque. Cuyo objetivo es analizar la productividad del personal administrativo en una Institución. La técnica metodológica es encuesta para determnar las opiniones del personal. Con los resultados planteamos soluciones eficientes para mejorar la motivación e incrementar la productividad. Se concluye que la motivación es fundamental para perfeccionar las condiciones laborales ayudando a incrementar la productividad aplicando estrategias que influyan en el cumplimiento y desempeño en sus labores.

Alvarado, (2018). En su Tesis "Motivación laboral en los colaboradores de la empresa de transportes turismo alvarado E.I.R.L y su relación con el clima organizacional chiclayo, 2016-2017", Chiclayo. Cuyo objetivo es analizar la motivación de los colaboradores en su puesto de trabajo. La metodología técnica es cuestionario y encuestas porque nos permite ver el comportamiento del personal en sus actividades y fue diseñado con la intencionalidad de explorar el grado de motivación bajo el cual laboran los colaboradores. Con los resultados aplicamos un plan de mejora en cuanto procesos eficientes para mejor rendimiento. Se concluye que es fundamental que todos los colaboradores se sientan motivados y satisfechos en su puesto de trabajo por lo tanto se debe integrar y comprometerlos logrando satisfactoriamente las metas establecidas por la empresa.

Vargas, (2019). En su Tesis "Estrategias de promoción para la Empresa Rena Ware S.A. sede Chiclayo 2018", Chiclayo. Cuyo objetivo es aplicar estrategias de promoción. La metodología es encuestas y entrevistas que permite analizar y procesar la opinión del personal. Con los resultados se aplicará programas de incentivos para promover beneficios atractivos en el Talento Humano. Se concluye que es importante tener un plan bien ejecutado con objetivos plantados que es lo que se quiere lograr llevando acabo una buena gestión, disminuyendo burocracia e incrementando agilidad, productividad y eficiencia en la ejecución de actividades.

1.2. Trabajos previos.

Melgarejo, (2019). señala que la motivación es la habilidad para hacer efectiva las decisiones de motivación requiere el conocimiento acerca de los motivos que causan el comportamiento para un fin determinado. El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

Dimensiones de la Motivación Laboral

Factores higiénicos o ambientales (Extrínsecos).

Es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.

Factores motivacionales (intrínsecos).

Factores motivacionales o de función: son los que están relacionados con el trabajo que él desempeña por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal. Enmarca lo que la gente realmente hace en el empleo.

Productividad.

Según la Real Academia Española (2018), la "productividad" es la relación entre lo que se produce y los medios utilizados, tales como mano de obra, energía, etc.; así como también, el grado de producción por unidad de trabajo, equipo industrial, superficie de tierra cultivada, etc. consideran a la productividad como la medida que se emplea para saber cómo se están utilizando los recursos dentro de una organización o un estado; en donde prevalece el mejor empleo posible de dichos recursos y la importancia de identificar el desempeño de los mismos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

MOTIVACIÓN, Arango (2018). la se define cómo las conductas de los individuos e influyen en la satisfacción de sus colaboradores. se puede motivar y satisfacer a los colaboradores en forma directa mediante la comunicación personal, al establecer metas realistas y brindar reconocimiento, elogios y premios monetarios a los empleados que alcanzan las metas. De manera intrinseca que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos no materiales como es la autorrealización y el disfrute de su trabajo. Asimismo con la motivación extrinseca que se define como los estimulos que vienen fuera del individuo como son los incentivos económicos, salarios, bonos y condiciones de trabajo.

MOTIVACIÓN HUMANA

Según Arango (2018), afirman que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas.

PRODUCTIVIDAD LABORAL, León, (2018). Se puede definir la productividad como la relación que hay entre la productividad obtenida y los recursos empleados en la consecución de una actividad. Tambien se define como un indicador que mide que tan bien se está usando los recursos en la producción, es decir, en la utilización de recursos utilizados y productos obtenidos.

Gonzales, Lavid y Vera, (2017). La productividad laboral se define como una medida de los recursos utilizados en un fin, se considera un indicador que nos permite reflejar que tan bien se está usando los recursos de la economia en la producción de bienes y servicios, entre los recursos utilizados y productos obtenidos.

Teoría de la productividad laboral

Teoría de la realización de necesidades

"La insatisfacción laboral puede llevar a la frustración con el trabajo y a reducir la eficiencia". Hay muchos aspectos que influyen o se relacionan con la satisfacción laboral.

1.3.1. Variable Independiente: Motivación Laboral

Stephen Robbins (2017), la motivación es el comportamiento de una persona en su puesto o lugar de trabajo que pueda determinar el éxito o fracaso de la misma pore eso es importante evaluar al colaborador si está satisfecho en su puesto de trabajo con sus funciones y si las exigencies de la empresa recompensa su esfuerzo y si cubren sus necesidades porque si tenemos un personal motivado hacen que la Entidad sea mas productiva y genere más ganancias por ende será más beneficioso para ambos. La Motivación es un factor que implica en el comportamiento de las personas es decir es un componente de la satisfacción del personal que activa en su desempeño en la Institución en la que laboran y de esa manera poder lograr las metas establecidas de manera eficiente (p.4). Se habla de 2 factores fundamentales extrínseca e intrínseco, en lo que concierne extrínseca se refiere basicamente en el comportamiento humano que son provocados por compensaciones externas, como el dinero, la popularidad, los ascensos laborales, halagos o el reconocimientos social. Y la intrínseca es cuando una persona siente deseos de comportarse de acuerdo a lo que ella le parezca y le sea placentera asi misma trata de un tipo de motivación interna que pueden llamarse deseos biológicos como el sueño, leer, viajar, hacer deporte y sed, o psicológicos como necesidad de aprobación, de pertenencia o se seguridad.

Dimensión de la Motivación

Factor de Higiene: Stephen Robbins (2017), menciona que son conductas externas que tiene una persona y son planteadas con las normas o políticas de la Institución, beneficios sociales, el salario, y ambiente de trabajos, el reglamento interno, el tipo de liderazgo, el clima laboral, y la integración de los empleadores y empleados, entre otras. Aquellos factores contribuyen a que las empresas hoy en dia utilicen esta práctica para mantener motivados al personal que labora en sus instalaciones.

Factor Motivacional: Stephen Robbins (2017), considera que son los deberes y las funciones que tienen el personal trabajador. Al hacer muy bien sus tareas que las designan, el colaborador tiene siempre la oportunidad profesional y personal de lograr un reconocimiento, un ascenso,

un logro de desarrollo tanto profesional y personal. Al cumplir con esta práctica motivacional los trabajadores se esfuerzan y aumentan su productividad en su trabajo.

1.3.2. Variable Dependiente: Productividad Laboral

Stephen Robbins (2017), plantea que la productividad laboral es el punto donde un individuo hace un análisis del personal en su comportamiento institucional. y nos muestra que una organización es productiva cuando logra sus metas y se mantiene en mercado obteniendo buenos resultados, asimismo al hacer una transformación de los insumos de un producto en menores ó minimos costos. Entonces en la productividad necesita de mucha eficacia también de mucha eficiencia; una empresa es eficaz si llega a sus objetivos trazados y pronósticos establecidos en ventas o en contribución en el mercado.

Dimensión de la Productividad

a). Eficacia: Stephen Robbins (2017), es el nivel en la que una institución satisface sus expectivas y necesidades de sus clientes y de los consumidores terceros o finales, se dice que es importante valorar mucho el impacto de lo que realizamos; teniendo siempre en cuenta la calidad de los productos más no la cantidad de insumos que utilicemos.

b). Eficiencia: Stephen Robbins (2017), es el grado en el que una empresa logra sus fines a desarrollar a un costo bajo. Está vinculada en la productividad como un indicador para medir el uso de los recursos, en el cual se toma la cantidad y no la calidad el producto.

b). Efectividad: Stephen Robbins (2017),) es la suma de resultados logrados de la eficacia y la eficiencia que nos permite medir el nivel o grado de cumplir las metas y objetivos trazados por la empresa, que se tiene que ver siempre es los resultados sin estimar el costo.

Variable que interviene son: Los colaboradores

Forman una pieza importante fundamental porque es la fuerza de la Empresa, son las personas quienes aportan su talento sus conocimientos adquiridos, sus aptitudes y

habilidades para lograr la efectividad en sus tareas diarias. Un colaborador que esté motivado es más productivo y por lo tanto hay mayores ingresos para la empresa.

Definición de términos básicos

a). Diseñar: se define como una fase o conjunto de procesos de algo que se nos presenta en la mente, y involucra varias dimensiones que es el color, la forma y el aspecto (Vásquez, 2018).

b). Estrategia: se define como acciones planificadas en conjunto su fin prioritario es siempre motivar a los trabajadores para que realicen con entusiasmo y gusto sus tareas logrando sus objetivos planteadas por la organización e individuales, ya que con todo esto se tiene a un personal creativo, eficiente y responsable mostrando mejor compromiso (Vásquez, 2018).

c). Reconocimiento: La Real Academia Española (RAE, 2018), lo traduce omo una Acción de distinguir algo, asimismo sirve para pronunciar gratitud por algún favor que nos hacen a beneficio, en otro concepto el reconocimiento en las empresas, se dice que es la respuesta que brinda una institución al comportamiento de los humanos, destrezas, esfuerzos y habilidades que brindan a su trabajo alcanzando sus objetivos.

d). Clima organizacional: es un coeficiente que procura conjugar objetivos y metas de la entidad en conjunto con las personas que laboran en la empresa, contar con un buen clima organizacional es armónico y agradable que se benefician ambas partes tanto la empresa como los empleados, en vista de tener un adecuado clima obtendremos el compromiso del personal que impulsará a la creatividad (Velarde, 2018).

e). Satisfacción laboral: es una expectativa que podemos obtener a travez de salarios y ascensos que plantea la compañía tomando en cuenta la tranquilidad del colaborador ya que cada uno tiene diferente necesidad, diferente actitud frente a su personalidad asi tendremos un personal contento en el lugar donde labora (Velarde, 2018).

f). Incentivos: es un motivo importante por el cual muchas personas trabajan por ello, se considera un refuerzo universal de la economía porque con él se puede hacer muchas cosas en beneficio de quien la consigue a base de esfuerzo y previendo sus necesidades actuales y futuras, las personas no trabajan sólo por dinero, sino que es un valor que juega un papel intrinsico que puede complacer un deseo. En estos tiempos muchas empresas motivan a su

personal a travez de programas de reconocimientos, cursos, vacaciones con goce, dia libre o eventos pagados (Velarde, 2018).

g). Relaciones interpersonales: aumenta la motivación y la productividad fomentando las buenas relaciones nos conlleva a una mejor participación en el ambiente, teniendo vínculos de amistad basadas en reglas y siendo aceptada por todos, respentando siempre las opiniones de los demás porque es importante reconocer y respetar la personalidad humana. Es fundamental que los empleados se sientan bien en armonía con sus compañeros de trabajo y con sus lideres (Huancahuire, 2018).

h). Trabajo en equipo: personas en conjunto que son asignadas o autoasignadas tenindo en cuenta sus habilidades y competencias una tarea determinada bajo la dirección de alguien, es un grupo de individuos organizados llegando a un solo objetivo en común (Rios, 2017).

i). Comunicación: es un medio facilitador muy importate en las tareas administrativas que permite intercambiar ideas, opiniones y experiencias que ayuda efectivamente a lubricar el proceso administrativo en una empresa, en una comunicación efectiva se logran factores relevantes, que van hacia el desarrollo y el buen entendendimiento entre el talento humano (Rios, 2017).

j). Capacitación: pronunciada también como entrenamiento que implica adquirir conocimientos con relación al trabajo, aptitudes frente a la empresa, las actividades y el ambiente desarrollando habilidades, que repercute a elevar el nivel de vida pudiendo mejorar sus ingresos a travez de esta oportunidad que nos puede llevar aascender de un puesto de trabajo con mejores condiciones aspirando a un mejor salario que ayudará a mayor productividad beneficiando a ambas partes.

k). Llegada de un nuevo líder: en muchas ocaciones el tener un nuevo líder puede ser un factor que desmotive al personal debido a que se desconoce como va se las relaciones que se establecerán durante el trabajo y por eso se puede sembrar la incertidumbre de como será el nuevo líder.

l). Autonomia: los colaboradores pueden trabajar independientemente ya que se sentirán menos forzados por las exigencias empresariales, y podrán desarrollar sus conocimientos aportandolas tomando desiciones que al final tienen un objetivo que lograr y tiene que

conseguirlo porque está planteado y es la política de la empresa, se dice que debemos enfocarnos en los resultados antes que de los medios que se utilizaron para conseguirlo.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo influye la Motivación laboral en la productividad de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S. A. Olmos 2019?

1.4.1 Problemas Específicos

¿Cúal es la situación de la motivación laboral de la Empresa Caja Sullana S.A?

¿Cúal es la situación de la Productividad laboral de la Empresa Caja Sullana S.A?

¿En qué medida influye la motivación laboral en la productividad de la Empresa Caja Sullana SA?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Esta investigación se justifica ya que nos mostrará las estrategias motivacionales que ayudarán a mejorar la productividad laboral en los colaboradores de Caja Sullana SA- Olmos, 2019.

La importancia es que es relevante proponer o plantear estrategias motivacionales que ayude a repotenciar la productividad. Como punto de partida analizamos al personal que labora en la empresa para luego poner el plan en marcha que es plantear las estrategias para reforzar las actuales y que sean satisfactorios a las necesidades del colaborador.

Yana, (2018). En su valor teórico aquella investigación tiene información muy útil para mantener una empresa con éxito y estable en el mercado se debe tener estrategias claras y precisas ya que serán desarrolladas por todos aquellos que realizan actividades en ella.

Yana, (2018). En lo metodológico se aplicó cuestionarios, y también observación directa.

Yana, (2018). En la relevancia social beneficia a colaboradores, directivos y otros estudios que estén relacionados a dichos temas, ya que se planteó y reforzó las estrategias motivacionales ayudaría a que los empleadores definan bien cuales son las mejores estrategias para mantener el personal motivado asimismo se puedan reforzar, potenciar sus aptitudes logrando un buen desempeño laboral cumpliendo con los objetivos trazados, además el plan permite tener a la

organización más productiva y competitiva en su rubro correspondiente obteniendo resultados rentables y favorables.

1.6. Hipótesis

La motivación se relaciona directamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana SA, en el Distrito de Olmos, 2019.

1.6.1. Hipótesis Específicos

H1. Hipótesis Alternativa: La motivación de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A. tiene un efecto positivo en la productividad.

H2. Hipótesis Nula: La motivación de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A. no tiene un efecto positivo en la productividad.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar la motivación y desarrollar un plan de diseño estratégico que contribuya a mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana S.A.

1.7.2. Objetivos específicos

Investigar el grado de motivación que tienen los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A. en el desempeño de sus actividades.

Estudiar las clases de motivación que brinda la Empresa Caja Sullana S.A. a sus colaboradores para mejorar su productividad.

Verificar el ambiente físico y laboral que tienen los colaboradores para mantener su motivación y tener mayor productividad.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1 Tipo de investigación

Suyón, (2018). Nuestra investigación es de tipo descriptiva propositiva porque estudiará la situación actual de la Empresa con el único propósito de analizar y proponer un plan estratégico motivacional.

2.1.2 Diseño de la investigación:

Suyón, (2018). Se obtuvo al evaluar a los 30 colaboradores de la Empresa teniendo en cuenta el comportamiento humano y las caracteristicas de su proceso interno. Nuestra investigación es cualitativa no experimental ya que se observa el contexto natural para luego analizarlos.

Figura 1. Diseño de la investigación

Diseño de la Investigación cualitativa no experimental.

Fuente: Realizada por las tesistas (2019)

2.2. Población y muestra

2.1.1 Población

Suyón, (2018). Este estudio es analítico proposicional para la muestra ha seguido la técnica de cuestionarios tomando como base la escala de Cronbach.correspondientes a los 30 colaboradores que trabajan en la empresa Caja Sullana S.A.

2.1.2 Muestra:

La financiera Caja Sullana-ciudad Olmos, ubicado en la calle Agusto B. Leguia N° 786, se tomó en cuenta a los 30 colaboradores debido al método de selección de muestreo, en el cual se obtuvo resultados. Se consideró la cantidad de los colaboradores para obtener resultados en la realidad utilizando la técnica de escala de Cronbach, y la muestra estuvo constituida por las 30 personas que laboran en la Empresa Caja Sullana S.A.

2.3. Variables, operacionalización

Variable independiente: Motivación Laboral.

Variable dependiente: Productividad Laboral

2.3.1. Operacionalización

Tabla 1. variable independiente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumentos	Ítems
V. independiente: Motivación laboral	"es el impulso a actuar para lograr satisfacciones". Es lo mismo decir que es la valoración de la acción antes de realizarla. Algo significativo que debemos trazar, es que la motivación no se caracteriza como un rasgo particular, sino por la interacción de los sujetos y el contexto, Gallo (2018).	Reconocimiento	Económicos o desarrollo profesional.	Nominal	Cuestionario	1,2,3,4
		Compensación	Salario y/o bonos	Nominal	Cuestionario	5,6,7,8
		Liderazgo	Contar con líder que inspire confianza. Optimismo	Nominal	Cuestionario	13,14,15,16
V.dependiente: productividad laboral	Se considera como una medida global de la forma como las organizaciones satisfacen los criterios de objetivo que es la medida en que se alcanzan, eficiencia que es el grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil y eficacia que es el resultado logrado en comparación con el resultado posible, Pizarro (2017).	Capacitación	Desarrollo profesional para promver ascensos.	Nominal	Cuestionario	17,18,19,20
		Información	Garantizar efectividad en el trabajo. Herramienta dinámica comunicativa.	Nominal	Cuestionario	21,22,23,24
		Autonomía	Toma de desiciones Baja presión en el trabajo	Nominal	Cuestionario	25,26, 27,28
		Comunicación	Intercambiar ideas entre las áreas. Libertad de expresión y opinión.	Nominal	Cuestionario	29,30

Fuente: Realizada por las tesistas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Suyón, (2018). La Observación directa permite observar directamente el comportamiento de las 30 personas durante el desempeño de sus actividades.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Suyón, (2018). Cuestionarios: Se realizó un conjunto de preguntas con el fin de recoger, analizar y procesar la información sobre las inquietudes del personal que la labora en la Empresa Caja Sullana S.A. también se utilizó la escala de Likert.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Suyón, (2018). Es indispensable saber si tendremos acceso al lugar donde se realizará el estudio, a fin de tener en cuenta la disponibilidad del tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que conllevarán a saber el alcance de la investigación.

Se realiza el estudio de investigación en el tiempo proyectado.

Se logra la aplicación del cuestionario.

Permite evaluar y procesar los resultados.

Nos permite diagnosticar las variables de la investigación en la muestra

Seleccionada que son los 30 colaboradores de Caja Sullana SA.

La metodología aplicada nos permitirá dar respuesta al estudio.

Contamos con recursos humanos, económicos y materiales.

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	32	100,00
Excluído	0	,0
Total	32	100,0

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

Tabla 2.1. Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,754	,643	9

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
42,86	**9,209**	**3,035**	**9**

Interpretación: La fiabilidad que se obtuvo a través del software SPSS es de coeficiente 0,754 que la conforman las 30 personas que fueron entrevistadas, colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A. (Suyon, 2018). indican que si el valor de coeficiente está entre 0.72 o 0.99 hay una excelente fiabilidad acercándose a 1 que se puede apreciar que es válido y confiable.

2.5. Procedimiento para la colección de datos.

Suyón, (2018). Para este proceso de información de la investigación se utilizó software Excel y la tabulación en software estadístico SPSS y el análisis de resultados se aplicó el valor del alfa de Cronbach,

Se efectúo el siguiente procedimiento:

1. Se envió una solicitud a la encargada de operaciones de la entidad Financiera, para obtener el permiso de ingresar a la Institución y conversar con el personal.
2. Se solicitó una reunión con la Jefe de operaciones para explicarle los objetivos de nuestro trabajo de investigación.
3. Se programó la fecha y hora para realizar el trabajo previa autorización de la Encargada.
4. Se procedió a realizar los cuestionarios a los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A.
5. A las personas que se realizó el cuestionario se le explicó el propósito de la investigación.
6. La evidencia del trabajo es las fotografías.
7. Se procedió a tabular y analizar la información recolectada en el software Excel y SPSS.

2.6. Aspectos éticos

Gallo, (2017). El análisis y tabulación de los datos que se obtuvieron se realizó a través del software Excel y SPSS que nos permitió digitar, procesar y analizar la información, asimismo se utilizó el Alfa de Cronbach y la escala de Likert para conocer directamente la fiabilidad de resultados.

2.7. criterios de rigor científico

2.7.1. Alfa de Cronbach

Orquídea, (2017), Alfa de Cronbach se encarga de cuantificar y medir las variables mediante métodos y técnicas, es un coeficiente donde se utiliza para medir la fiabilidad de una escala, que se puede obtener valores entre 0 y 1; donde 0 nos indica confiable nulo y 1 verdadera confianza.

Orquídea, (2017), Analisis de datos: se ejecutó en el software SPSS. En el cúal para encontrar la correlación, consta de 2 preguntas múltiples ó Dicotómicas en el que se utilizó Escala de Cronbach y Kuder Richardson

2.7.2. Kuder Richardson

Orquídea, (2017), El KR20 es un indicador de la fidelidad (consistencia interna) Kuder y Richardson desarrollaron un procedimiento basado en los resultados obtenidos con cada ítem. De hecho, hay muchas maneras de precisar otra vez los ítems (reactivos) en 2 grupos, que pueden conducir a las estimaciones diferentes de la consistencia interna.

Figura 2. Escala de Cronbach

Clientes	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	total
1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	6
2	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	11
3	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	11
4	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4
5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
6	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	9
7	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	14
8	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	6
9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
10	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	11
11	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4
12	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
13	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	11
14	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	11
15	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	8
16	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	11
p	0.81	0.50	0.44	0.44	0.44	0.56	0.69	0.19	0.56	0.50	0.44	0.50	0.50	0.50	0.56	1.00	1.00
q=(1-p)	0.19	0.50	0.56	0.56	0.56	0.44	0.31	0.81	0.44	0.50	0.56	0.50	0.50	0.50	0.44	0.00	0.00
pq	0.15	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.21	0.15	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.00	0.00
VT	14.92																
∑pq	3.49																
KR(20)	**0.88**																

2.7.3. Juicio de expertos

Orquídea, (2017), Se utiliza el juicio de expertos que es la evaluación de una serie de personas, como estrategia de evaluación presenta una serie de ventajas, como son: la teórica calidad de la respuesta que obtenemos de la persona, el nivel de profundización de la valoración que se nos ofrece y su facilidad de puesta en acción.

III. RESULTADOS

3.1 Tablas y figuras

1. ¿Considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?

Tabla 3 ¿considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?

1.¿considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?			
		frecuencia	porcentaje
válido	totalmente de acuerdo	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 2 ¿Considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?

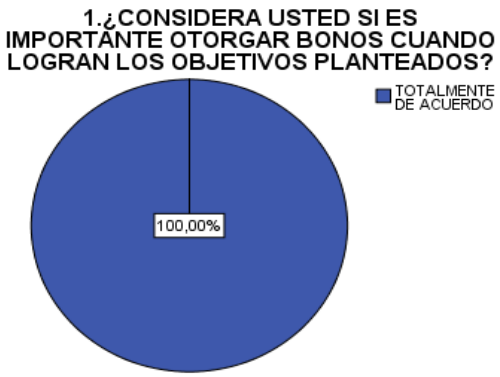


***Figura 2*:** En este caso se observa que el 100% de los colaboradores están totalmente de acuerdo y tienen presente su expectativa que el empleador debe otorgar bonos cuando lograr sus objetivos.

Fuente: Datos obtenidos de la Empresa Caja Sullana S.A, 2019.

2. ¿Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?

Tabla 4 ¿Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?

2.¿usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?

		frecuencia	porcentaje
Válido	de acuerdo	2	14,3
	totalmente de acuerdo	12	85,7
	total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 3 ¿Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?

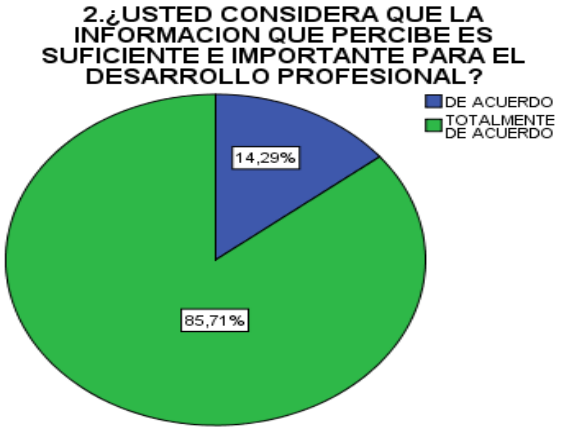


Figura 2: En este caso se observa que los colaboradores en un 14.29% está totalmente de acuerdo, 85.71% de acuerdo que consideran que las informaciones que perciben es muy útil en el desarrollo personal y profesional.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

3. Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?

Tabla 5 ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?

3.¿es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?			
		frecuencia	porcentaje
Válido	de acuerdo	1	7,1
	totalmente de acuerdo	13	92,9
	Total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 4. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?

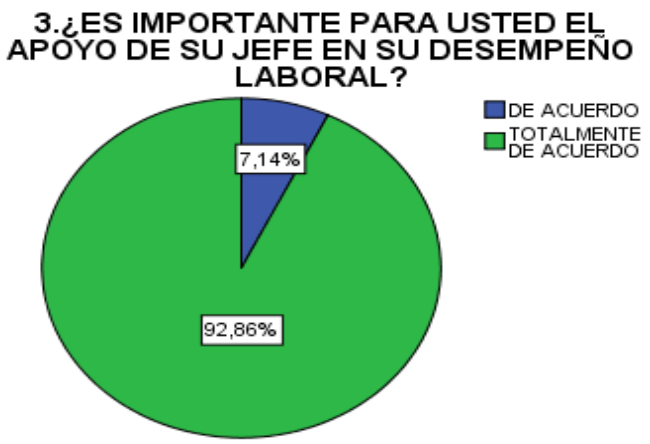


Figura 3: En este caso se observa a los colaboradores en un 92,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% de acuerdo, con la importancia de su jefe en su desempeño laboral porque es quien los conduce a lograr los objetivos planteados.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

4. ¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?

Tabla 6 ¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?

4.¿cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?			
		frecuencia	Porcentaje
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7,1
	totalmente de acuerdo	13	92,9
	total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 5 ¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?

Figura 4: En este caso se observa a los colaboradores en un 92,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% ni de acuerdo ni en desacuerdo, con el liderazgo de su jefe en la organización.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

5. ¿Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal?

Tabla 7 ¿Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal?

5.¿siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal?			
		frecuencia	porcentaje
Válido	totalmente de acuerdo	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 6 ¿Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal?

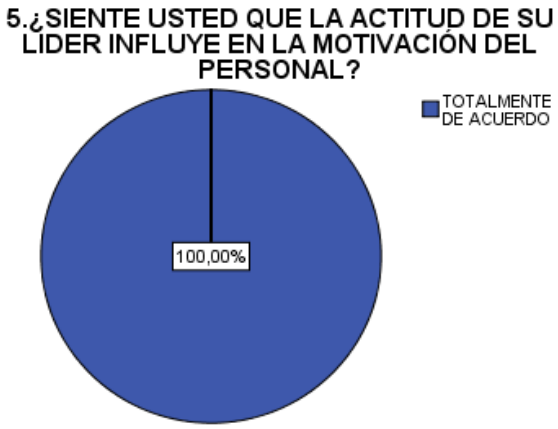


Figura 5: En este caso se observa que el 100% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que muchas veces la actitud del líder influye en su motivación y en el cumplimiento de sus metas.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

6. ¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña?

Tabla 8 ¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña?

6.¿se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña?

		frecuencia	porcentaje
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	28,6
	totalmente de acuerdo	10	71,4
	Total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 7 ¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña?

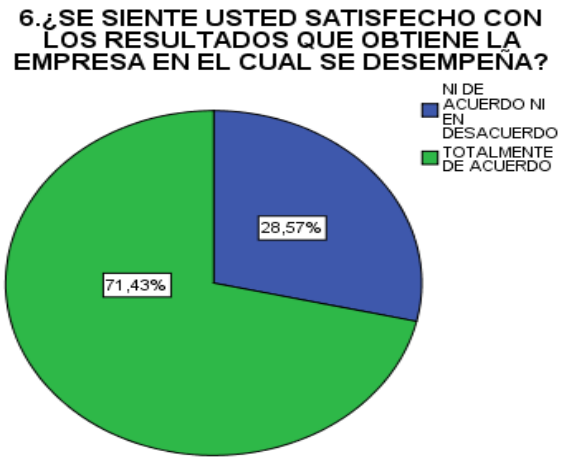


Figura 6: En este caso se observa que los colaboradores en un 71,43% está totalmente de acuerdo, 28,57% ni de acuerdo ni en desacuerdo, con la satisfacción en cuánto a los resultados que obtiene la empresa.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

7. ¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?

Tabla 9 ¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?

7. ¿considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?			
		frecuencia	porcentaje
válido	de acuerdo	1	7,1
	totalmente de acuerdo	13	92,9
	total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 8 ¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?

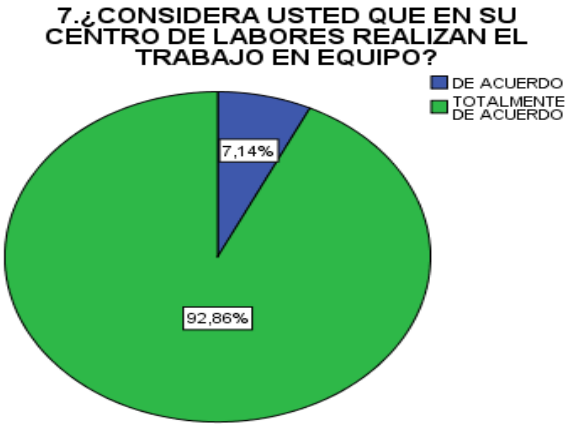


Figura 7: En este caso se observa a los colaboradores en un 92,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% de acuerdo, que en su puesto laboral se realiza y se ejecuta el trabajo en equipo.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S., 2019.

8. ¿Cree usted qu el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas?

Tabla 10 ¿Cree usted que el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas?

8.¿cree usted qu el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas?

		frecuencia	porcentaje
válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	28,6
	de acuerdo	1	7,1
	totalmente de acuerdo	9	64,3
	total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 9 ¿Cree usted que el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas?

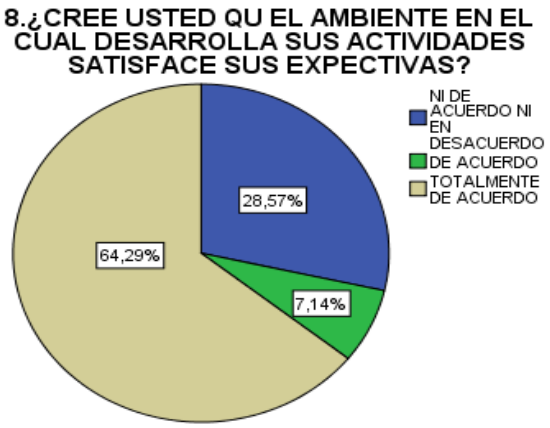


Figura 8: En este caso se observa a los colaboradores en un 64,29% está totalmente de acuerdo, 7,14% de acuerdo, 28,57% ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que el ambiente en donde desarrollan sus funciones cumplen sus expectativas.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

9. ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos?

Tabla 11 ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos?

9. ¿usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos			
		frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente de acuerdo	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 10 ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos?

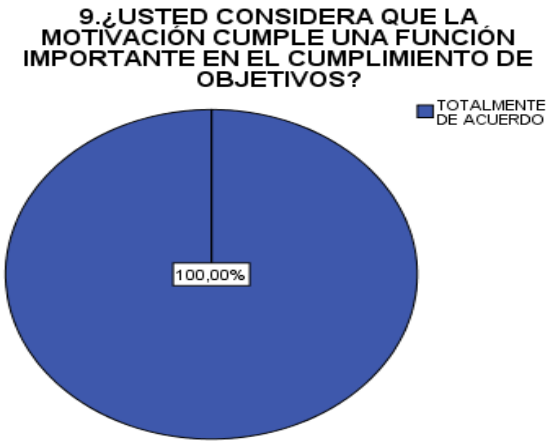


Figura 9: En este caso se observa que el 100% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que motivar al personal es un factor útil para cumplir objetivos.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

10. ¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño?

Tabla 12 ¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño?

10.¿ considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño?

		frecuencia	Porcentaje
válido	de acuerdo	1	7,1
	totalmente de acuerdo	13	92,9
	total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 11 ¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño?

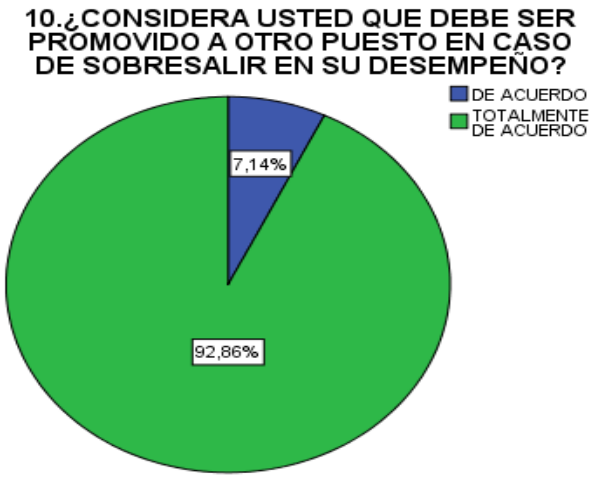


Figura 10: En este caso se observa a los colaboradores en 92,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% de acuerdo, con que debe ser promovido de puesto si sobresale en su desempeño y logra sus objetivos todos los meses.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

11. ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional?

Tabla 13 ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional?

11.¿ considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional?			
		frecuencia	porcentaje
válido	de acuerdo	2	14,3
	totalmente de acuerdo	12	85,7
	total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 12 ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional?

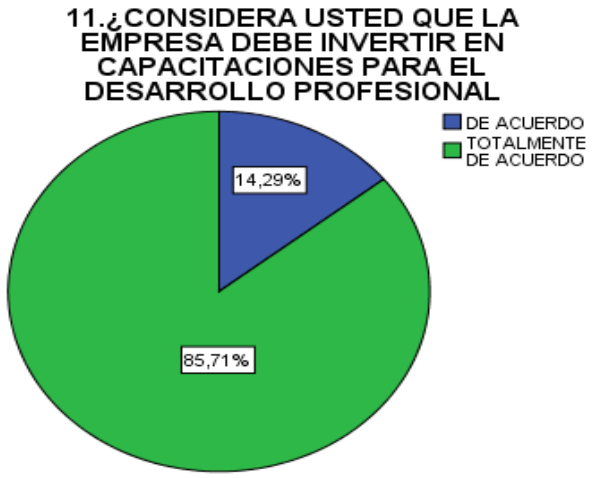


Figura 11: Eln este caso se observa a los colaboradores en un 14.29% está de acuerdo, 85.71% totalmente de acuerdo, en que la empresa debe tomar prioridad e invertir en capacitar a su personal para su desarrollo profesional en temas relacionados a su puesto.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

12. ¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?

Tabla 14 ¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?

12.¿considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?			
		frecuencia	porcentaje
Válido	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	14,3
	totalmente de acuerdo	12	85,7
	total	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 13 ¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?

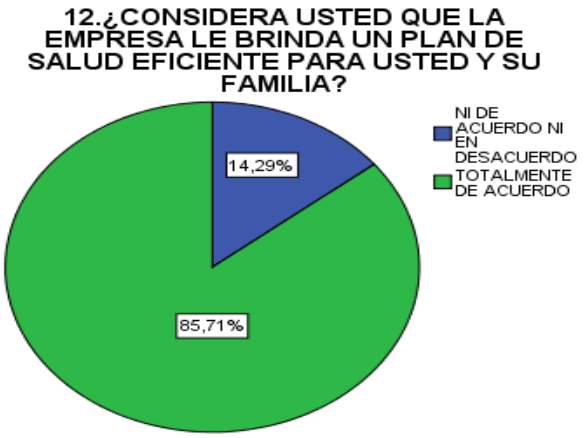


Figura 12: En este caso se observa a los colaboradores en un 85,71% está totalmente de acuerdo, 14,29% ni de acuerdo ni en desacuerdo, en que si la empresa les otorga un plan de salud familiar.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

13. ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo?

Tabla 15 ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo?

13.¿ considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo?			
		frecuencia	Porcentaje
válido	totalmente de acuerdo	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 14 **¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo?**

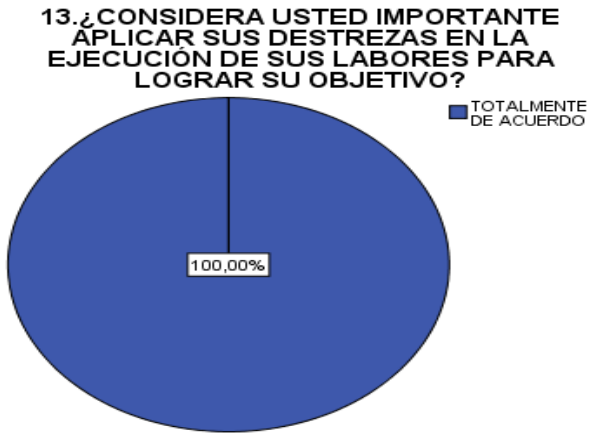


Figura 13: En este caso se observa a los colaboradores que en un 100% está totalmente de acuerdo, que se debe aplicar las destrezas en el desarrollo de sus actividades logrando sus objetivos.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

14. Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

¿Tabla 16 Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

14.¿ cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?			
		frecuencia	Porcentaje
Válido	totalmente de acuerdo	14	100,0

Fuente: Datos del cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa.

Figura 15 **¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?**

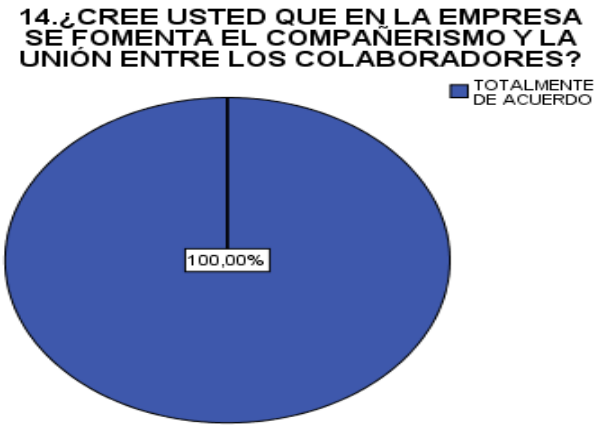


Figura 14: En este caso se observa que 100% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que la empresa fomente el compañerismo y unión entre los colaboradores.

Fuente: Datos obtenidos de la empresa Caja Sullana S.A, 2019.

3.2. Discusión de resultados

Las estrategias de motivación son herramientas que consideramos de vital importancia en una institución que contribuye al clima organizacional. Por lo que es importante que los planificadores de estrategias evalúen las estregias que tienen para ver si funcionan o no, si fuese que no entonces se procede a cambiar de acuerdo a las necesidades, es asi que tendremos un mejor nivel de desempeño laboral en la empresa, la discusión de la investigación se realiza en función a los objetivos específicos y general.

En la Tabla N°8 nos muestra un resultado de 28,6% que los colaboradores no saben si están o no satisfechos y un 71,4% nos indica que, si están totalmente de acuerdo y satisfechos con los resultados que se obtuvieron de la empresa, por lo tanto, el objetivo general es implementar el plan motivacional para mejorar la productividad y tener más comprometido e identificado con la institución al personal aplicando estrategia acorde a sus expectativas y necesidades. Rivera (2017), nos habla que es importante medir y evaluar el desempeño del personal para determinar si nuestro personal está a gusto trabajando con nosotros y dar soluciones inmediatas, y nos permitirá replantear y mejorar nuestras estrategias con la finalidad de que nuestro personal cumpla efectivamente con sus metas.

En la tabla N° 9 nos muestra un resultado de 7,1% que los colaboradores están de acuerdo que en su puesto de labores si se practica y se realiza el trabajar en equipo y un 92,9 están totalmente de acuerdo con esa técnica de integración en su centro laboral que los permite aprender y adquirir nuevos conocmientos con los aportes de los demás trabajadores. Ramirez & Múnera, (2018). Con estos resultados se realiza una serie de estrategias para mejorar y se siga manteniendo el equipo en el desarrollo de las actividades. Se concluye que a los colaboradores se puede motivar de manera extrinseca e intrinseca que son de alta aportación para el compromiso del personal y siga aportando sus aptitudes logrando alcanzar los objetivos y metas

En la Tabla N° 11 nos muestra un resultado de 100% que los colaboradores están totalmente de acuerdo que motivar es muy importante y fundamental al cumplir los objetivos. Rosado & valero (2017), nos menciona que la motivación es una fuerza que impulsa en la estabilidad laboral y el buen desempeño en el desarrollo de sus actividades, ya que teniendo un personal motivado

será más competente, por lo tanto, aplicando estartegias tendremos mejores resultados y por ende mayores ingresos a la empresa.

En la Tabla N° 13 nos muestra un resultado de 14,3% que los colaboradores están de acuerdo que la Entidad debe invertir en el desarrollo del personal en capacitaciones y el 85,7 totalmente de acuerdo porque ellos se sentirán más comprometidos y fidelizados con la empresa ya que la motivación es un elemento para que el personal se sienta motivado. Vargas (2019), las personas cuando están en una empresa tienen expectativas y deseos diferentes por lo tanto se debe evaluar y plantear las estrategias idóneas que nos ayude a fomentar la tranquilidad, estabilidad y compromiso del colaborador, un elemento de la motivación es la capacitación que se debe mantener para desarrollo mismo de la empresa y el empleado porque adquirirá nuevas experiencias nuevos conocimientos que mejorará en su desenvolvimiento, logrando cumplir satisfactoriamente sus metas planteadas de la empresa y de ella misma teniendo potencial de desarrollo tanto profesional.

En la Tabla N° 14 nos muestra un resultado de 14,3% que los colaboradores están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la entidad brinde un seguro de salud para su familia y él y un 85,7% está totalmente de acuerdo que la empresa debe considerar ese tema en sus contratos. Burga & Wiesse (2018), Hoy en dia las empresas consideran mucho este plan de salud porque por ley es que la empresa debe contar con eso de acuerdo al rubro, en algunos casos por políticas netamente de la empresa es que no se da este tipo de beneficio. En la empresa evaluada si brinda este beneficio, pero sólo a un miembro de su familia, por lo tanto, este aspecto influye mucho en la motivación para que el Talento Humano se esfuerce más en el cumpliemiento de sus objetivos.

3.3. Aporte ciéntifico (Propuesta)

3.3.1. Titulo de la Propuesta

Propuesta de un plan estratégico motivacional para retroalimentar y ayudar a mejorar la productividad de los colaboradores de Caja Sullana S.A.

3.3.2. Desarrollo de la Propuesta

Motivar es importante porque las personas en el momento de desenvolverse en su puesto de trabajo o cualquier actividad delegada, por lo que permite mejorar el desempeño de los colaboradores, Sanchez, (2017).

La investigación busca a través de la propuesta motivacional impulsar y alentar a los trabajadores a cumplir sus objetivos satisfactoriamente, de esa manera se efectuarán cambios de mejoras en la organización obteniendo mayores resultados en beneficio de ambos empresa y empleados.

Por ese motivo, surge la necesidad de analizar, plantear y proponer estrategias motivacionales para mejorar la productividad de los colaboradores; con esta investigación que se realizó, tiene como fin mejorar la calidad de servicio al cliente, logrando orientar las actividades al éxito organizacional, promover la integración del personal y cooperación, tomando en cuenta los valores institucionales de la misma que son clave fundamental para el éxito de la productividad, competitividad y continuidad de la empresa.

Las estrategias son pieza fundamental en el talento humano porque permite revelar su creatividad y ejecutar sus competencias como son sus conocimientos y destrezas, demostrando actitud, valores y la personalidad de uno mismo, en el cual diseñamos el presente plan mejorar la productividad y que puede servir como modelo para otras organizaciones del mismo rubro, con el fin de mantenerse competente en el mercado.

3.4. Objetivo General

Elaborar y ejecutar un plan de estratégia motivacional para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A.

3.4.1. Objetivos Especificos

Analizar el comportamiento del colaborador para intervenir y replantear las estrategias y mejorar la productividad.

Exponer las actividades aplicando estrategias que fortalezcan su rendimiento manteniendo una actitud positiva hacia la empresa.

3.5. Descripción de la Empresa Caja Sullana S.A.

Caja Municipal Sullana fue autorizada con Resolución de Superintendecia de Banca y Seguros N° 679-86. Y de conformidad con la ley 26702 convertiéndose en S.A, mediante resolución SBS N°274-98 del 11 de marzo de 1998, sus inicios fueron en Tarapacá #325, con un patrimonio de $30,000 dólares y 7 empleados el 19 de diciembre de 1986. Se dedica a la intermediación financiera, porque está facultada a depósitos de entidades y personas terceros e invertir junto a su capital, mediante créditos principalmente en las micro y pequeñas empresas, también brindan servicio de captación de ahorros corriente, ahorros con retiro con órdenes de pagos y depósito a plazo fijo. Todo su servicio se ofrece en monedas nacional y extranjeras (dólares).

3.5.1. Visión

“Ser el respaldo financiero de las grandes mayorías”

3.5.2. Misión

“Trabajamos para brindar soluciones financieras a las empresas y familias peruanas de una forma simple, oportuna y personalizada”

3.5.3. Logotipo

CajaSullana

3.5.4. Cultura Organizacional

a) Ética

Nuestras acciones se basan en principios y obligaciones morales practicando el respeto la honestidad, transparencia, respeto, cumplimiento de acuerdos y los compromisos planeados.

b) Cliente Interno

Reconocemos a nuestros empleados que son un valor muy importante para la institución, fomentamos personas creativas, inteligentes y trabajadoras.

c) Cliente Externo

Trabajamos con relaciones interpersonales a largo plazo con nuestros clientes, creamos soluciones idóneas para resolver sus necesidades inspirando lealtad y confianza, atención personal transparente y comunicación fluida.

d) Capacidad Ejecutiva

Se forma a personas que tomen decisiones, compensamos la iniciativa y logro de objetivos, respetando siemple reglamentos y políticas de la empresa.

e) Agilidad

Nos preocupa la aceleridad de nuestros procesos para aumentar el nivel de motivación y productividad.

f) Efiencia

Nos esforzamos a realizar las actividades correctamente al inicio con alta calidad de resultados.

g) Calidad

Estamos comprometidos en desarrollar, diseñar y comercial productos y servicios de calidad.

h) Mejora Continua

Analizamos y medimos el resultado de los servicios y productos con finalidad de mejorarlos.

i) Identificación

Estamos comprometidos a generar valor identificándonos con la misión visión, objetivos, valores, etc.

j) Trabajo en equipo

Confiamos en la capacidad del personal para lograr la productividad, se valora sus aportes propiciando confianza, cada equipo se beneficia de conocimientos de los demás.

3.6. Desarrollo de estrategias motivacionales en relación a las necesidades de los colaboradores para mejorar la productividad laboral.

En primer lugar, al realizar el plan de estrategias hemos tenido en cuenta que la gran mayoría de personas no trabajan sólo por dinero, porque algunos suelen depositar su experiencia y mucha expectativa y deseos como reconocimiento, crecimiento personal, sentirse útiles e interacción con los demás. Las empresas necesitan contar con un equipo proactivo y comprometido con la empresa que garantice al alto nivel de rendimiento y productividad asi como la calidad y a su vez con vocación a ser mejor cada dia. Ya que en estos tiempos el subir el sueldo no es una medida eficaz para motivar, sino que hay otras acciones que tiene que ver con la estabilidad laboral, seguridad en el trabajo y el ambiente; a continuación, mostramos técnicas eficaces para motivar al personal.

Estrategias Motivacional	Aspectos
Reconocimiento laboral al mejor colaborador	Garantiza la satisfacción de las personas, premiar por sus logros (incentivos como viajes, regalos). Facilitar la promoción y que los colaboradores se sientan convencidos que si trabajan con calidad lograrán mejoras y ascensos en la institución. Proponer retos ya que a muchos les gusta porque de esa manera muestran su valía y de superarse sobre todo si va acompañado de una recompensa de una felicitación, ascenso, etc.
Ubicación idónea del colaborador en su puesto de trabajo	Evaluar y ubicar el perfil del colaborador en que puesto encaja mejor acorde a sus capacidades y aptitudes.

Asignación de responsabilidades al colaborador	Para la tranquilidad y motivación del colaborador es vital darle a conocer su función, las metas y objetivos y hasta donde llega su responsabilidad en la empresa.
Salud laboral y prevención de riesgos de los colaboradores	Filosofía de la organización aparte de la ley debe tener en cuenta el bienestar del personal, higienes y comodidades en el centro laboral, medida anti estrés, etc.
Promover la participación laboral del colaborador	Involucrar al personal con reuniónes, dinámicas participativas y talleres.

Fuente: Realizado por las tesistas.

3.6.1. Recursos y Presupuestos para el desarrollo de Actividades

MATERIALES:

N°	DESCRIPCIÓN	U.M	CANT. TOTAL	C. UNITARIO	TOTAL
1	Papel bond	Millar	20	13.00	260.00
2	Resaltador	unidad	100	2.00	200.00
3	Lápiz	unidad	100	1.00	100.00
4	Corrector	unidad	100	3.00	300.00
5	Lapicero	unidad	100	1.00	100.00
6	Tinta de Impresora	Juego	20	80	1600.00
7	Folder Manila	unidad	200	1.00	200.00
8	Sobre Manila	unidad	200	1.00	200.00
			TOTAL		**2960.00**

SERVICIOS

N°	DESCRIPCIÓN	U.M	CANT. TOTAL	C. UNITARIO	TOTAL
1	Internet	Horas	700	1.50.00	1050.00
2	Copias	Unidad	2400	0.70.00	1680.00
3	Costo de Energia	Mes	12	300.00	3600.00
			TOTAL		**6330.00**

TALENTO HUMANO

N°	DESCRIPCIÓN	U.M	CANT. TOTAL	C. UNITARIO	TOTAL
1	Especialista en Seguridad y Salud en el trabajo	horas	24	100.00	2400.00
2	Administrador	Horas	24	80.00	1920.00
		TOTAL			**4320.00**

TOTAL, PRESUPUESTADO.

N°	DESCRIPCIÓN	SUB TOTAL
1	Materiales	2960.00
2	Servicios	6330.00
3	Talento Humano	4320.00
	TOTAL	**13610.00**

3.6.2. Desarrollo de actividades

1. Estrategia de reconocimiento laboral al mejor colaborador.

Para realizar los reconocimientos se hará una reunión de 15 minutos y será el 1 día de cada mes, para hacer entrega de un diploma al colaborador que cumplió con sus objetivos y de manera eficaz. Este presente será entregado por el Administrador, previa cordinación con el personal.

Actividad	Responsable	Temporalidad	Otros
Reunión de reconocimiento a los mejores colaboradores del mes (logro de metas).	Administrador	Primer día de cada mes calendario.	Desayuno (Coffee breack)

Presupuesto: Para esta propuesta el costo anual es la siguiente.

Descripción	Cantidad Mensual	Precio Unitario	Monto Mensual	Monto Anual
Coffee breack (café) más Sandwich	31	5.00	S/. 155.00	S/. 1860.00
Diploma de reconocimiento para el mejor colaborador	3	10.00	S/. 30.00	S/. 360.00
Total, aproximado			**S/. 185.00**	**S/. 2220.00**

Diagrama de Gantt

SULLANA												
Actividades	**Temporalidad**											
Tareas	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Reunion de reconocimientos al colaborador												
Entrega de diploma												

COSTO BENEFICIO MENSUAL DE LA EMPRESA CAJA SULLANA EN EL DISTRITO DE OLMOS SA.

LA Empresa CAJA SULLANA SA. Se dedica a la intermediación financiera facultada a invertir junto a su capital los depósitos de terceros, otrorga créditos a las micro y pequeñas empresas.

Meta planteada por la Empresa mensual (Monto): 1,113,000.00 con 25 (clientes). Operaciones mensuales.

Personal colaborador: **5**

Costos de la Estrategia: **2220.00**

Porcentaje de ingreso aplicando la estrategia: 30%

INGRESO MENSUAL DE LA EMPRESA

5 * 1113000.00 = **5,565,000.00** (cinco millones quinientos sesenta y cinco) recauda la empresa mensual.

Cálculo del beneficio mensual que experimenta la Empresa.

Con nuestra Estrategia aumentará en ingreso mensual en un 30%:

Beneficio = Ingresos – Costos Totales
5,565,000 – 2220.00 = 5,562,78
GANANCIA = 5,565,000 *30% = **1,669,500**
Utilidad: 1,669,500

2. Estrategia de ubicación idónea al colaborador en su puesto de trabajo.

Realizar una descripción de funciones del puesto, construir el perfil competente del puesto, lanzar el proceso de reclutación o captación de personal para el puesto, Preseleccionar a los candidatos más adecuados para el puesto, Comparar los perfiles de cada candidato, Preseleccionar a los finalistas para el puesto, Presentación de candidatos y elección final, Incorporación e integración del nuevo profesional. Para el ingreso y tener al personal motivado en su puesto de trabajo planteamos lo siguiente.

Actividad	Responsable	Lugar de recibimiento
Bienvenida del nuevo empleado	Administrador	Sala de reuniones
Firmar el contrato	Administrador	
Presentación a los Jefes	Recursos Humanos	
Ubicación del empleado en su puesto de	Administrador	
trabajo	Administrador	
Inducción laboral		

Presupuesto: Para esta propuesta el costo anual es la siguiente.

Descripción	Cantidad Mensual	Precio Unitario	Monto Mensual	Monto Anual
Bienvenida al nuevo empleado	31	10.00	S/.310.00	S/. 3720.00
Total, aproximado			**S/. 310.00**	**S/. 3710.00**

El presupuesto será variable dependiendo las necesidades de la empresa y el tiempo en contratación del personal.

COSTO BENEFICIO MENSUAL DE LA EMPRESA CAJA SULLANA EN EL DISTRITO DE OLMOS SA.

LA Empresa CAJA SULLANA SA. Se dedica a la intermediación financiera facultada a invertir junto a su capital los depósitos de terceros, otrorga créditos a las micro y pequeñas empresas.

Meta planteada por la Empresa mensual (Monto): 1,113,000.00 con 25 (clientes). Operaciones mensuales.

Personal colaborador: **5**

Costos de la Estrategia: **3710.00**

Porcentaje de ingreso aplicando la estrategia: 30%

INGRESO MENSUAL DE LA EMPRESA

5 * 1,113,000.00 = **5,565,000.00** (cinco millones quinientos sesenta y cinco) recauda la empresa mensual.

Cálculo del beneficio mensual que experimenta la Empresa.

Con nuestra Estrategia aumentará en ingreso mensual en un 30%:

Beneficio = Ingresos – Costos Totales
5,565,000 – 3710.00 = 5,561,290.00
GANANCIA = 5,561,290.00 * 30% = **1,668,387.00**
Utilidad: 1,668,387.00

3. Estrategia de Asignación de responsabilidades al colaborador.

Para asignar las responsabilidades a los nuevos empleados se dará a conocer la Misión, Visión, Objetivos, Valores y Principios. Asimismo, se hará entrega de el MOF (Manual de Organización y Funciones), RIT (Reglamento Interno de Trabajo) y Politicas generales donde especificará las fechas culturales de la empresa (actividades de la empresa, fechas festivas, vacaciones, licencias etc.)

Actividad	**Responsable**	**Lugar de recibimiento**
Información sobre la cultura organizacional (misión y vison., MOF, RIT)	Administrador	Sala de reuniones
Políticas generales (pago, vacaciones)	Recursos Humanos	

Presupuesto: Para esta propuesta el costo anual es la siguiente.

Descripción	Cantidad Mensual	Precio Unitario	Monto Mensual	Monto Anual
Manual del MOF	1	8.00	S/. 8.00	S/.96.00
Documentación del RIT	1	8.00	S/. 8.00	S/.96.00
Politicas generales	1	8.00	S/. 8.00	S/. 96.00
Total, aproximado			**S/. 24.00**	**S/.288.00**

El presupuesto será variable dependiendo las necesidades de la empresa

COSTO BENEFICIO MENSUAL DE LA EMPRESA CAJA SULLANA EN EL DISTRITO DE OLMOS SA.

LA Empresa CAJA SULLANA SA. Se dedica a la intermediación financiera facultada a invertir junto a su capital los depósitos de terceros, otrorga créditos a las micro y pequeñas empresas.

Meta planteada por la Empresa mensual (Monto): 1,113,000.00 con 25 (clientes). Operaciones mensuales.

Personal colaborador: **5**

Costos de la Estrategia: **288.00**

Porcentaje de ingreso aplicando la estrategia: 30%

INGRESO MENSUAL DE LA EMPRESA

5 * 1113000.00 = **5,565,000.00** (cinco millones quinientos sesenta y cinco) recauda la empresa mensual.

Cálculo del beneficio mensual que experimenta la Empresa.

Con nuestra Estrategia aumentará en ingreso mensual en un 30%:

Beneficio = Ingresos – Costos Totales
5,565,000 – 288.00 = 5,564,712.00
GANANCIA = 5,564,712.00 *30% = **1,669,413.60**
Utilidad: 1,669,413.60

4. Estrategia de salud laboral y prevención de riesgos de los colaboradores.

Para implementar esta estrategia planteamos hacer entrega el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, Asimismo, el nuevo empleado tendrá el ambiente de trabajo adecuado que le entusiasme trabajar y desempeñarse con gusto en su centro laboral.

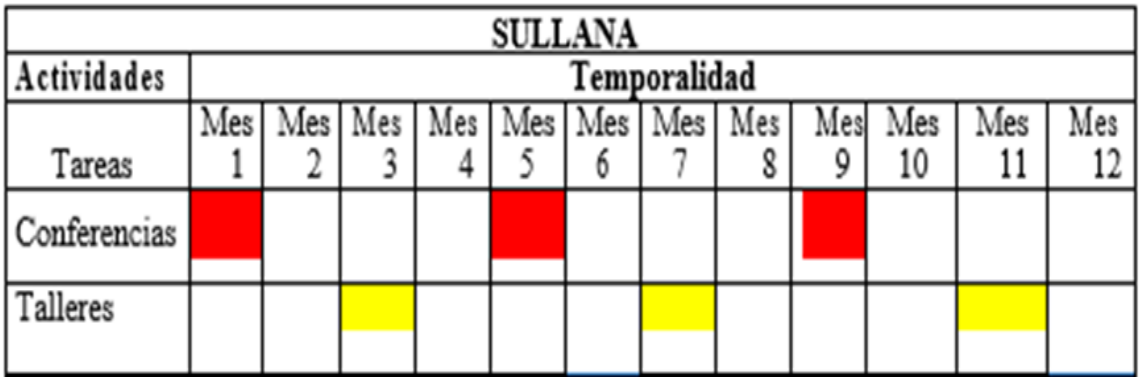
Actividad	Responsable	Lugar de recibimiento
Entrega del Reglamento Interno de Trabajo Relación entre experto y aprendiz. Conferencias, exposiciones. Simulación de situaciones reales. (dinámicas) Talleres didácticos.	Especialista en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo Gerente	Sala de reuniones

Presupuesto: Para esta propuesta el costo anual es la siguiente.

Descripción	Cantidad Mensual	Precio Unitario	Monto Mensual	Monto Anual
Conferencias	1	800.00	S/. 800.00	S/. 9600.00
Talleres	1	500.00	S/. 500.00	S/.6000.00
Total, aproximado			**S/. 1300.00**	**S/. 15600.00**

El presupuesto será variable dependiendo las necesidades de la empresa

Diagrama de Gantt



COSTO BENEFICIO MENSUAL DE LA EMPRESA CAJA SULLANA EN EL DISTRITO DE OLMOS SA.

LA Empresa CAJA SULLANA SA. Se dedica a la intermediación financiera facultada a invertir junto a su capital los depósitos de terceros, otrorga créditos a las micro y pequeñas empresas.

Meta planteada por la Empresa mensual (Monto): 1,113,000.00 con 25 (clientes). Operaciones mensuales.

Personal colaborador: **5**

Costos de la Estrategia: **15600.00**

Porcentaje de ingreso aplicando la estrategia: 30%

INGRESO MENSUAL DE LA EMPRESA

5 * 1113000.00 = **5,565,000.00** (cinco millones quinientos sesenta y cinco) recauda la empresa mensual.

Cálculo del beneficio mensual que experimenta la Empresa.

Con nuestra Estrategia aumentará en ingreso mensual en un 30%:

Beneficio = Ingresos – Costos Totales
5,565,000 – 15600.00 = 5,549,400.00
GANANCIA = 5,549,400.00 *30% = **1,664,820.00**
Utilidad: 1,664,820.00

5. Promover la participación laboral de los colaboradores.

Contribuir con la mejora del bienestar del ersonal es una de las principales prioridades e cualquier empresa, porque no sólo aumenta la satisfacción del trabajador sino también motiva para mayor rendimiento y productividad en beneficio de ambos. Para promover la participacion de los empleados planteamos lo siguiente.

Actividad	Responsable	Modalidad
Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar Mejora constante del espacio de trabajo Proponer retos y objetivos Formación constante Incentivar un estilo de vida saludable	Administrador	Almuerzo de integración. (cada 4 meses)

Presupuesto: Para esta propuesta el costo anual es la siguiente.

Descripción	Cantidad Mensual	Precio Unitario	Monto Mensual	Monto Anual
Almuerzos de integración	31	25.00	S/. 775.00	S/.9300.00
Actividades sociales	1	1000.00	S/. 1000.00	S/.12000.00
Total, aproximado			**S/. 1775.00**	**S/. 21300.00**

El presupuesto será variable dependiendo las necesidades de la empresa

Diagrama de Gantt

SULLANA												
Actividades	**Temporalidad**											
Tareas	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Almuerzos												
Actividades sociales												

COSTO BENEFICIO MENSUAL DE LA EMPRESA CAJA SULLANA EN EL DISTRITO DE OLMOS SA.

LA Empresa CAJA SULLANA SA. Se dedica a la intermediación financiera facultada a invertir junto a su capital los depósitos de terceros, otrorga créditos a las micro y pequeñas empresas.

Meta planteada por la Empresa mensual (Monto): 1,113,000.00 con 25 (clientes). Operaciones mensuales.

Personal colaborador: **5**

Costos de la Estrategia: **2220.00**

Porcentaje de ingreso aplicando la estrategia: 30%

INGRESO MENSUAL DE LA EMPRESA

5 * 1113000.00 = **5,565,000.00** (cinco millones quinientos sesenta y cinco) recauda la empresa mensual.

Cálculo del beneficio mensual que experimenta la Empresa.

Con nuestra Estrategia aumentará en ingreso mensual en un 30%:

Beneficio = Ingresos – Costos Totales
5,565,000 – 21300.00 = 5,543,700.00
GANANCIA = 5,543,700.00 *30% = **1,663,110.00**
Utilidad: 1,663,110.00

RESUMEN PRESUPUESTAL

Dada la propuesta y teniendo en cuenta la inversión que se va hacer para mejorar la motivación del personal, hemos tomado los presupuestos que están ligados a lo que vamos a realizar mensual y durante el año, analizando los objetivos, funciones, metas y necesidades que tiene la Empresa.

Actividades	Cantidad	Monto Mensual	Monto Anual
Cofee Breack (café) más Sandwich	31	S/. 310.00	S/. 3720.00
Diploma de reconocimiento para el mejor colaborador	3	S/ 30.00	S/360.00
Bienvenida al nuevo empleado	31	S./310.00	S./3720.00
Manual del MOF	1	S./8.00	S./96.00
Documentación del RIT	1	S./8.00	S./96.00
Políticas Generales de la empresa	1	S./8.00	S./96.00
Conferencias	1	S./800.00	S./9600.00
Talleres	1	S./500.00	S./6000.00
Almuerzo de integración	31	S/.775.00	S/.9300.00
Actividades sociales	1	S/.1000.00	S/.12000.00
Otros Gastos(Materiales, servicios, Talento Humano			S/. 13610.00
Total		**S/.3749.00**	**S/. 58,598.00**

Fuente: Elaboración propia (2019), Resumen de Pesupuesto.

El presupuesto de la propuesta es la cantidad de **S/58,598.00** que lo asumirá la empresa, CAJA SULLANA S.A, ya que el plan de estrategias beneficiará a obtener mayor rentabilidad. Asimismo es vital para el buen desempeño del personal y mejorar su productividad cumpliendo con sus objetivos planteados, Un personal motivado genera mayor productividad y por ende beneficio mutuo entre empleado y Empresa.

IV. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se concluye efectuar un plan de estratégias para mejorar la productividad que los colaboradores de Caja Sullana S.A. del Distrito de Olmos, 2019. Y de acuerdo a la Hipótesis planteadas se aprueba la hipótesis alternativa que indica que la motivación de los colaboradores de Caja Sullana S.A, tiene un efecto positivo en la productividad.

Se concluye que para tener un personal motivado se debe tener en cuenta el ambiente donde desarrolla sus actividades ya que se sentirá cómodo y satisfecho desempeñando sus labores, permitiéndole obtener mayores resultados con los objetivos planteados.

Se concluye que los colaboradores de Caja Sullana S.A. del Distrito de Olmos, 2019. indicaron contar con una motivación regular asimismo cuentan con fijación de metas para la productividad, entre los que más sobresalen mensualmente otorgando un bono adicional.

En conclusión, los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A. del Distrito de Olmos, 2019. Indicaron que hay muchos factores que les causa Motivación y debe ser considerado la motivación intrínseca (autorrealización, relaciones interpersonales) y extrínseca (incentivos económicos, salarios y bonificaciones).

V. RECOMENDACIONES

Se sugiere retroalimentar el nivel de motivación en Caja Sullana y ejecutar el plan estratégico para el desarrollo, desempeño y productividad de los colaboradores, si bien se sabe un colaborador satisfecho brinda una Buena imagen y la estabilidad de la Institución.

Identificar las inquietudes del personal y tomarlas en cuentas para replantear mejoras continuas en la institución para brindarles una mejor calidad de vida priorizando el bienestar del colaborador satisfaciendo sus necesidades, esto se puede lograr manteniendo motivado al personal fidelizando a que siga trabajando en la empresa.

Mejorar e innovar el plan de reconocimientos a los colaboradores, ya que ellos son parte fundamental de la institución, si la motivación es eficaz el desempeño y productividad del personal será eficiente.

REFERENCIAS

Arango, P. (2018) "Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, Lima, 2018" http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2430.

Bautista Guerra N. (2017)" Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, distrito de cercado de lima, año 2017" Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16977/Bautista_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bruno, A. (2017). "Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03 – UGEL nª07 -2016". (tesis de maestría). Lugar: Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1597/PLAN%20DE%20ESTRATEGIAS%20PARTICIPATIVAS%20PARA%20MEJORAR%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20RED%20EDUCATIVA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderón, J. (2017). "Motivación y satisfacción laboral en la empresa joe banana de la ciudad de la paz". (Tesis de título). Lugar: Universidad mayor de san Andrés. https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11201

Callata, G. (2017). "Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, arequipa, 2017". http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pizarro, M. (2017) "Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una institución privada, 2016". (tesis para título). Lugar: universidad cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8719

Reátegui, L. (2017) "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San

Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016". (tesis de maestría). Lugar: universidad cesar vallejo. https://docplayer.es/amp/148900385-Facultad-de-ciencias-empresariales.html

Ubillas Ramirez H. (2017). "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los gestores de servicios del banco de la Nación Trujillo, 2017". Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11825/ubillas_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franco L. (2014). Teoría de motivación del logro de Mc Clelland. Recuperado de: https://sites.google.com/site/liderazgoeduardofranco/unidad-i/teoria-de-motivacion-del-logro-de-mc-clelland.

Luque E. (2016). Maslow y personal Bandung. Recuperado de: http://evaluque.com/maslow-personal-branding/

Wikipedia (2019). Alfa de Cronbach. Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Alfa_de_Cronbach

ANEXOS

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*SI*" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente motivación laboral y finalmente será aplicado a los colaboradores de la empresa.
MOTIVACIÓN LABORAL	
1. ¿Está usted conforme con las funciones delegadas por su jefe? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
1. ¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Se siente usted comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3.¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Usted considera exclusivo el ambiente donde se desempeña? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Generalmente usted suele organizar su tiempo	SI( ) NO( )

para el desarrollo de sus labores? a) ……. b) ……. c)…….	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. ¿Considera usted que su jefe es un buen líder? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7. ¿Cree usted que tiene un buen desempeño laboral en el puesto en el que labora? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la empresa? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9. ¿Considera usted que es importante mostrar desempeño y buen desenvolvimiento en sus tareas? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10. ¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8. ¿Usted decide en las tareas encomendadas? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

11. ¿Considera usted que el ambiente que labora es adecuado? a) ……. b) ……. c)……..	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
12. ¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13. ¿Cree usted que para mejorar la productividad se debe aplicar estrategias innovadoras? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14. ¿Se considera Usted proactivo en función al desarrollo de sus actividades? a) ……. b) ……. c)…….	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. ¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la empresa para el desarrollo de sus actividades? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16. ¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17. ¿Usted cree que ha mejorado su nivel de desempeño en la empresa? **a) …….** **b) …….**	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

c)…….	
18. ¿Generalmente cuando usted se desempeña se hace una autoevaluación sobre su trabajo? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	SI( ) NO( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA"* SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "DA" DE ACUERDO, "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, "ED" SI ESTA EN DESACUERDO, "NA, ND" NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.	
19. ¿Considera Usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20. ¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22.¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
23. ¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

24. ¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
25. ¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
26. ¿Cree usted que el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
27. ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
28. ¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
29. ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional de sus colaboradores? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
30.¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de	TA( ) TD( )

salud eficiente para usted y su familia? **a) …….** **b) …….** **c)…….**	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
31. ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo?	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
32. ¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?	TA ( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° SI_____ N° NO_____ N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

_____

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Karla Yvonne Rojas Jiménez
	PROFESIÓN	Administradora
	ESPECIALIDAD	Marketing – Recursos Humanos
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	16 años.
	CARGO	Docente Tiempo Completo.

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES	Lizana Cruz Deisy Maribel Samame Diaz Rita Danny
ESPECIALIDAD	Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario.
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*SI*" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de

	piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente motivación laboral y finalmente será aplicado a los colaboradores de la empresa.
1. ¿Está usted conforme con las funciones delegadas por su jefe? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
1. ¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Se siente usted comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
3.¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Usted considera exclusivo el ambiente donde se desempeña? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
5. ¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Considera usted que su jefe es un buen líder? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
7. ¿Cree usted que tiene un buen desempeño laboral en el puesto en el que labora? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____

8. ¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la empresa? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Considera usted que es importante mostrar desempeño y buen desenvolvimiento en sus tareas? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
10. ¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
8. ¿Usted decide en las tareas encomendadas? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Considera usted que el ambiente que labora es adecuado? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
12. ¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
13. ¿Cree usted que para mejorar la productividad se debe aplicar estrategias innovadoras? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
14. ¿Se considera Usted proactivo en función al desarrollo de sus actividades? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____

15. ¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la empresa para el desarrollo de sus actividades? a) ..... b)..... c).....	SI(/) NO( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo? a) ..... b)..... c).....	SI(/) NO( ) SUGERENCIAS: _____
17. ¿Usted cree que ha mejorado su nivel de desempeño en la empresa? a)..... b)..... c).....	SI(/) NO( ) SUGERENCIAS: _____
18. ¿Generalmente cuando usted se desempeña se hace una autoevaluación sobre su trabajo? a)..... b)..... c).....	SI(/) NO( ) SUGERENCIAS: _____
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "DA" DE ACUERDO, "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, "ED" SI ESTA EN DESACUERDO, "NA, ND" NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.	
19.¿Considera Usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados? a)..... b)..... c).....	TA(/) TD( ) SUGERENCIAS: _____
20. ¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? a)..... b)..... c).....	TA(/) TD( ) SUGERENCIAS: _____
21. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral? a)..... b)..... c).....	TA(/) TD( ) SUGERENCIAS: _____

22.¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
23. ¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
24.¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
25.¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
26.¿Cree usted que el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
27. ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
28.¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
29. ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional de sus colaboradores?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

a) ..... b)..... c).....	_____ _____
30.¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
31. ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
32. ¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° SI_____ N° NO_____ N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MIRKO MERINO NÚÑEZ
	PROFESIÓN	Licenciado en Administraci-
	ESPECIALIDAD	Marketing
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	20
	CARGO	Coordinador

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES	Lizana Cruz Deisy Maribel Samame Diaz Rita Danny
ESPECIALIDAD	Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario.
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*SI*" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de

	piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente motivación laboral y finalmente será aplicado a los colaboradores de la empresa.
1. ¿Está usted conforme con las funciones delegadas por su jefe? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
1. ¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Se siente usted comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
3.¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Usted considera exclusivo el ambiente donde se desempeña? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
5. ¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Considera usted que su jefe es un buen líder? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
7. ¿Cree usted que tiene un buen desempeño laboral en el puesto en el que labora? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____

8. ¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la empresa? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Considera usted que es importante mostrar desempeño y buen desenvolvimiento en sus tareas? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
10. ¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
8. ¿Usted decide en las tareas encomendadas? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Considera usted que el ambiente que labora es adecuado? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
12. ¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
13. ¿Cree usted que para mejorar la productividad se debe aplicar estrategias innovadoras? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
14. ¿Se considera Usted proactivo en función al desarrollo de sus actividades? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____

15. ¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la empresa para el desarrollo de sus actividades? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
17. ¿Usted cree que ha mejorado su nivel de desempeño en la empresa? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
18. ¿Generalmente cuando usted se desempeña se hace una autoevaluación sobre su trabajo? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "DA" DE ACUERDO, "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, "ED" SI ESTA EN DESACUERDO, "NA, ND" NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.	
19.¿Considera Usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
20. ¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
21. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

22.¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
23. ¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
24.¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
25.¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
26.¿Cree usted que el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
27. ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
28.¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
29. ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional de sus colaboradores?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

a) ..... b)..... c).....	_____ _____
30.¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
31. ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
32. ¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° SI_____ N° NO_____ N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Emme Veronica Ramos Farroñan
	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	8 años
	CARGO	Docente a tiempo Completo

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES	Lizana Cruz Deisy Maribel Samame Diaz Rita Danny
ESPECIALIDAD	Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario.
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.
	ESPECÍFICOS a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA. d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*SI*" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de

	piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente motivación laboral y finalmente será aplicado a los colaboradores de la empresa.
1. ¿Está usted conforme con las funciones delegadas por su jefe? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
1. ¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿Se siente usted comprometido con sus funciones a desarrollar? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
3.¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Usted considera exclusivo el ambiente donde se desempeña? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
5. ¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Considera usted que su jefe es un buen líder? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
7. ¿Cree usted que tiene un buen desempeño laboral en el puesto en el que labora? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____

8. ¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la empresa? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Considera usted que es importante mostrar desempeño y buen desenvolvimiento en sus tareas? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
10. ¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
8. ¿Usted decide en las tareas encomendadas? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Considera usted que el ambiente que labora es adecuado? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
12. ¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
13. ¿Cree usted que para mejorar la productividad se debe aplicar estrategias innovadoras? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
14. ¿Se considera Usted proactivo en función al desarrollo de sus actividades? a) ..... b) ..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____

15. ¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la empresa para el desarrollo de sus actividades? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo? a) ..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
17. ¿Usted cree que ha mejorado su nivel de desempeño en la empresa? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
18. ¿Generalmente cuando usted se desempeña se hace una autoevaluación sobre su trabajo? a)..... b)..... c).....	SI(✓) NO( ) SUGERENCIAS: _____
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "DA" DE ACUERDO, "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, "ED" SI ESTA EN DESACUERDO, "NA, ND" NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.	
19.¿Considera Usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
20. ¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
21. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

22.¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
23. ¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
24.¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
25.¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
26.¿Cree usted que el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
27. ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
28.¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
29. ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional de sus colaboradores?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

a) ..... b)..... c).....	_____ _____
30.¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
31. ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
32. ¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores? a)..... b)..... c).....	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° SI_____ N° NO_____ N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ - EXPERTO

404530

CajaSullana

CAJA MUNICIP.AHORRO Y CREDITO SULLANA S. A. RUC: 20102881347

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

AUTORIZACIÓN

YO:

Esther Leticia Calderón Carlos, Supervisora de Operaciones de la Empresa Caja Sullana Olmos, Autorizo a la Estudiante.

Samamé Diaz Rita Dany

Para que se le brinde las facilidades en el desarrollo de su informe de su investigación en la entidad, sin que presente inconvenientes en cuanto a la información que solicite.

Olmos, 12 de febrero del 2019

CAJA SULLANA

Ing. Esther Leticia Calderón Carlos
SUPERVISOR DE OPERACIONES
OFICINA OLMOS

Esther Leticia Calderón Carlos

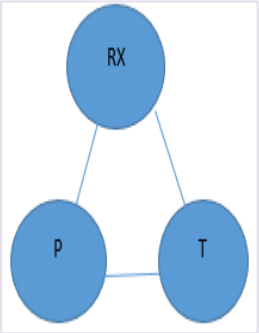
Super. De Operaciones

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LA MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2019.

5. **TABLA N° 17** Cuadro de Matriz de Consistencia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO DE LA INV.	INSTRUMENTO	ESTADISTICA
¿Cómo influye la Motivación laboral en la productividad de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S. A. Olmos 2019?	Analizar la motivación y desarrollar un plan de diseño estratégico que contribuya a mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana S.A.	La motivación se relaciona directamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana SA, en el Distrito de Olmos, 2019.	VARIABLE 1 MOTIVACIÓN LABORAL. - Compensación Laboral; para un trabajador las compensaciones tienen un efecto económico, psicológico y sociológico	Se obtuvo a evaluar a los 30 colaboradores de la Empresa teniendo en cuenta el comportamiento humano y las caracteristicas de su proceso interno	El diseño considerado en la presente investigación es no experimental cuya fórmula es la siguiente:	Cuestionario	Fórmula Finita

PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cúal es la situación de la motivación laboral de la Empresa Caja Sullana S.A? ¿Cúal es la situación de la Productividad laboral de la	OBJETIVOS ESPECIFICOS Investigar el grado de motivación que tienen los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A. en el desempeño de sus actividades. Estudiar las clases de motivación que brinda la Empresa Caja Sullana S.A. a sus colaboradores para mejorar su productividad.	HIPÓTESIS ESPECIFICOS H1. Hipótesis Alternativa: La motivación de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A.	- Clima Laboral; laborar en un buen clima laboral es fundamental para realizar un buen trabajo, porque brinda tranquilidad al colaborador VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL -Formación y Desarrollo, Gonzales, Lavid y Vera, (2017). Es importante el crecimiento profesional dentro de las organizaciones y que los colaboradores se	P: Propuesta de diseños de controles internos. D: Diagnóstico de la realidad. T: Estudios teóricos - teoría de control interno y teoría de la eficiencia 

Empresa Caja Sullana S.A? ¿En qué medida influye la motivación laboral en la productividad de la Empresa Caja Sullana SA?	Verificar el ambiente físico y laboral que tienen los colaboradores para mantener su motivación y tener mayor productividad.	tiene un efecto positivo en la productividad. H2. Hipótesis Nula: La motivación de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A. no tiene un efecto positivo en la productividad.	capaciten en sus puestos y temas relacionados a sus actividades. - Rendimiento Laboral, Gonzales, Lavid y Vera, (2017). El rendimiento laboral es la capacidad aportada de los conocimientos en su puesto de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia (2019), Resumen de la investigación.

ÚNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0677-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 18 de junio de 2019

VISTO:
El oficio N° 0506-2019/FACEM-DA-USS, de fecha 18/06/2019, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 18/06/2019, respecto a la aprobación de la actualización del proyecto de tesis de **LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL y SAMAME DIAZ RITA DANY**, y;

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 01740-FACEM-USS-2016 de fecha 18 de noviembre de 2016, se aprobó el Proyecto de tesis: **"DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A. EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2016"**, presentado por **LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL y SAMAME DIAZ RITA DANY.**

Que, con oficio N° 0501-2019/FACEM-DA-USS, de fecha 17/06/2019, presentado el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración, solicita aprobación de la actualización del proyecto de tesis de **LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL y SAMAME DIAZ RITA DANY**, dado que el informe de su investigación corresponde al semestre académico 2016-II y ha perdido vigencia.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO 1°: APROBAR el proyecto de tesis actualizado de **LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL y SAMAME DIAZ RITA DANY**, modalidad presencial, cuyo título es el siguiente:

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A., EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2019.

ARTÍCULO 2°: Dejar sin efecto la Resolución N° 01740-FACEM-USS-2016 de fecha 18 de noviembre de 2016, extremo numeral 02.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Dra. Carmen [illegible] Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. [illegible] Mory Cumpiriau
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc: Escuela., archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481820 - 074 481822
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 16 de Setiembre del 2019.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: Lizana Cruz Deisy Maribel con DNI 77236597
Samamé Díaz Rita Dany con DNI 70276767

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: Diseño de estrategias de Motivación Laboral para mejorar la productividad de los Colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A., en el Distrito de Almos, 2019.

presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales., Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.
Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal Web del repositorio institucional -http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Lizana Cruz Deisy Maribel	77236597	
Samamé Díaz Rita Dany	70276767	

Fotos de evidencias

Aplicación de la encuesta

Figura 1: la aplicación de la encuesta se realizó en la empresa Caja Sullana S.A a todos los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

Aplicación de la encuesta

Figura 2: la aplicación de la encuesta se realizó en la empresa Caja Sullana S.A a todos los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia

RESULTADO1 Cuestionario DEISY-RITA.spv1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medic
1	LOGRO	Numérico	8	0	1.¿CONSIDERA USTED SI ES IMPORTANTE OTORGAR BONOS...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
2	INFORMACI...	Numérico	8	0	2.¿USTED CONSIDERA QUE LA INFORMACION QUE PERCIBE ...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
3	APOYO	Numérico	8	0	3.¿ES IMPORTANTE PARA USTED EL APOYO DE SU JEFE EN ...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
4	LIDERAZGO	Numérico	8	0	4.¿CREE USTED QUE SU JEFE TIENE UN LIDERAZGO QUE INS...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
5	ACTITUD	Numérico	8	0	5.¿SIENTE USTED QUE LA ACTITUD DE SU LIDER INFLUYE EN...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
6	RESULTAD...	Numérico	8	0	6.¿SE SIENTE USTED SATISFECHO CON LOS RESULTADOS Q...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
7	LABOR	Numérico	8	0	7.¿CONSIDERA USTED QUE EN SU CENTRO DE LABORES RE...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
8	SATISFAC...	Numérico	8	0	8.¿CREE USTED QU EL AMBIENTE EN EL CUAL DESARROLLA...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
9	MOTIVACIÓN	Numérico	8	0	9.¿USTED CONSIDERA QUE LA MOTIVACIÓN CUMPLE UNA FU...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
10	DESEMPE...	Numérico	8	0	10.¿CONSIDERA USTED QUE DEBE SER PROMOVIDO A OTRO...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
11	CAPACITA...	Numérico	8	0	11.¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA DEBE INVERTIR E...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
12	PLAN	Numérico	8	0	12.¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA LE BRINDA UN PL...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
13	APTITUD	Numérico	8	0	13.¿CONSIDERA USTED IMPORTANTE APLICAR SUS DESTREZ...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
14	COMPAÑE...	Numérico	8	0	14.¿CREE USTED QUE EN LA EMPRESA SE FOMENTA EL CO...	{1, TOTALMETE EN DESACUERDO...	Ninguna	8	Derecha	Nomina
15										

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

04:34 p.m. 20/10/2020

Resultado1 DA.ED.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

- Resultado
  - Logaritmo
  - Descriptivos
    - Títulos
    - Notas
    - Conjunto de da
    - Estadísticos de
  - Logaritmo
  - Frecuencias
    - Títulos
    - Notas
    - Estadísticos
    - Tabla de frecue
      - Títulos
      - 1.¿CONSID
      - 1.¿CONSID
      - 2.¿USTED
      - 3.¿ES IMP
      - 3.¿ES IMP
      - 4.¿CREE U
      - 4.¿CREE U
      - 5.¿SIENTE
      - 5.¿SIENTE
      - 6.¿SE SIEN
      - 6.¿SE SIEN
      - 7.¿CONSID
      - 7.¿CONSID
      - 8.¿CREE U
      - 8.¿CREE U
      - 9.¿USTED
      - 9.¿USTED
      - 10.¿CONS
      - 10.¿CONS
      - 11.¿CONS
      - 11.¿CONS

```
GET
  FILE='C:\Users\DEISY\Desktop\tesis actual\RESULTADO1 Cuestionario DEISY-RITA.spv1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
DESCRIPTIVES VARIABLES=LOGRO INFORMACIÓN APOYO LIDERAZGO ACTITUD RESULTADOS LABOR SATISFACCIÓN MOTIVACIÓN DESEMPEÑO CAPACITACIÓN PLAN A
PTITUD COMPAÑERISMO
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptivos

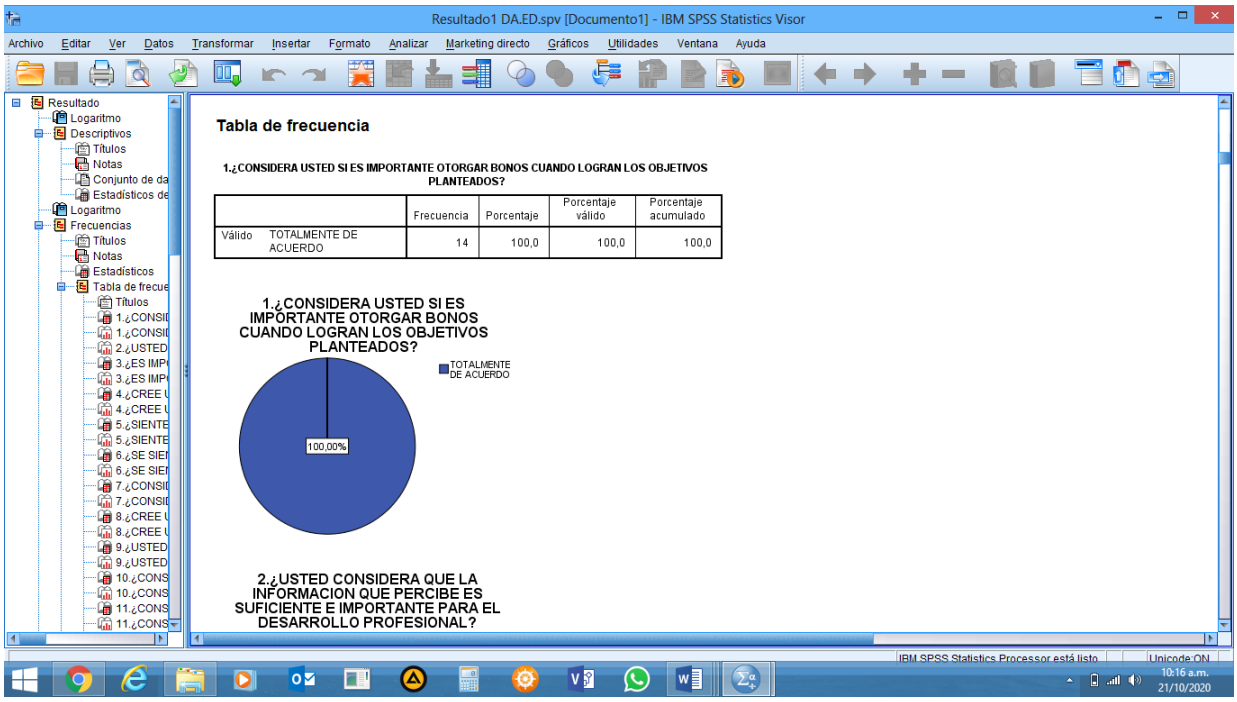
[Conjunto_de_datos1] C:\Users\DEISY\Desktop\tesis actual\RESULTADO1 Cuestionario DEISY-RITA.spv1.sav

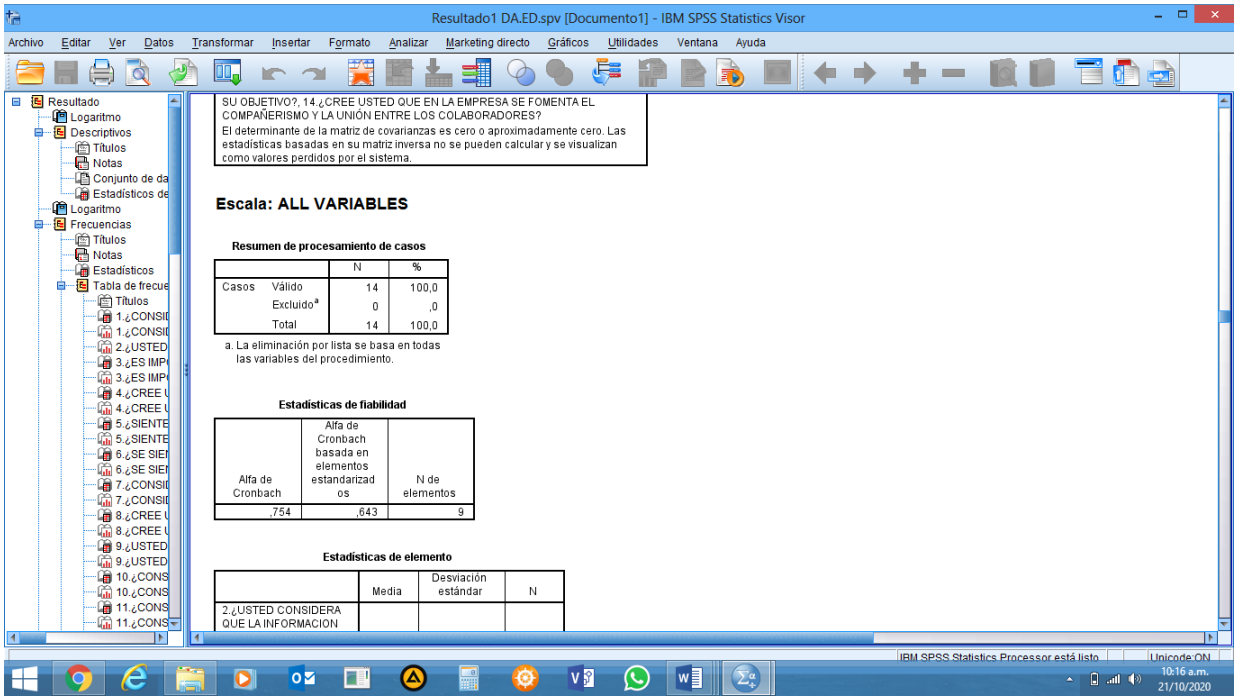
Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
1.¿CONSIDERA USTED SI ES IMPORTANTE OTORGAR BONOS CUANDO LOGRAN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS?	14	5	5	5,00	,000
2.¿USTED CONSIDERA QUE LA INFORMACION QUE PERCIBE ES SUFICIENTE E IMPORTANTE PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL?	14	4	5	4,86	,363
3.¿ES IMPORTANTE PARA USTED EL APOYO DE SU JEFE EN SU DESEMPEÑO LABORAL?	14	4	5	4,93	,267
4.¿CREE USTED QUE SU JEFE TIENE UN					

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

04:32 p.m. 20/10/2020


Resultado1 DA.ED.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor
Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda
Resultado
Logaritmo
Descriptivos
Títulos
Notas
Conjunto de da
Estadísticos de
Logaritmo
Frecuencias
Títulos
Notas
Estadísticos
Tabla de frecue
Títulos
1.¿CONSID
1.¿CONSID
2.¿USTED
3.¿ES IMP
3.¿ES IMP
4.¿CREE U
4.¿CREE U
5.¿SIENTE
5.¿SIENTE
6.¿SE SIEN
6.¿SE SIEN
7.¿CONSID
7.¿CONSID
8.¿CREE U
8.¿CREE U
9.¿USTED
9.¿USTED
10.¿CONS
10.¿CONS
11.¿CONS
11.¿CONS
Tabla de frecuencia
1.¿CONSIDERA USTED SI ES IMPORTANTE OTORGAR BONOS CUANDO LOGRAN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS?
Frecuencia Porcentaje Porcentaje válido Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE ACUERDO 14 100,0 100,0 100,0
1.¿CONSIDERA USTED SI ES IMPORTANTE OTORGAR BONOS CUANDO LOGRAN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS?
TOTALMENTE DE ACUERDO
100,00%
2.¿USTED CONSIDERA QUE LA INFORMACION QUE PERCIBE ES SUFICIENTE E IMPORTANTE PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL?
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON
10:16 a.m.
21/10/2020


Resultado1 DA.ED.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor
Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda
Resultado
Logaritmo
Descriptivos
Títulos
Notas
Conjunto de da
Estadísticos de
Logaritmo
Frecuencias
Títulos
Notas
Estadísticos
Tabla de frecue
Títulos
1.¿CONSID
1.¿CONSID
2.¿USTED
3.¿ES IMP
3.¿ES IMP
4.¿CREE U
4.¿CREE U
5.¿SIENTE
5.¿SIENTE
6.¿SE SIEN
6.¿SE SIEN
7.¿CONSID
7.¿CONSID
8.¿CREE U
8.¿CREE U
9.¿USTED
9.¿USTED
10.¿CONS
10.¿CONS
11.¿CONS
11.¿CONS
SU OBJETIVO?, 14.¿CREE USTED QUE EN LA EMPRESA SE FOMENTA EL COMPAÑERISMO Y LA UNIÓN ENTRE LOS COLABORADORES?
El determinante de la matriz de covarianzas es cero o aproximadamente cero. Las estadísticas basadas en su matriz inversa no se pueden calcular y se visualizan como valores perdidos por el sistema.
Escala: ALL VARIABLES
Resumen de procesamiento de casos
N %
Casos Válido 14 100,0
Excluido[a] 0 ,0
Total 14 100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
Estadísticas de fiabilidad
Alfa de Cronbach
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados
N de elementos
,754 ,643 9
Estadísticas de elemento
Media Desviación estándar N
2.¿USTED CONSIDERA QUE LA INFORMACION
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON
10:16 a.m.
21/10/2020

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	23%	0%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	19%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
4	www.cajasullana.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0677-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL Y SAMAMÉ DÍAZ RITA DANY, con su tesis Titulada DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A., EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 06 de octubre del 2020

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.