



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL  
DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS  
FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-  
2020.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER  
EN ADMINISTRACIÓN.**

**Autor(es):**

**Chozo Chudán Iris Anabelly.**

ORCID: 0000-0001-7415-3905.

**Santamaría Santamaría María Altemira.**

ORCID:0000-0002-8753-4114.

**Asesor:**

**Dr. Urbina Cárdenas Max Fernando.**

ORCID: 0000-0002-0474-5590

**Línea de Investigación:  
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2021**

## APROBACIÓN DEL JURADO

Asesor(a): Dra. Janet Isabel Cubas Carranza  
Firma

Presidente(a): Dr. Onésimo Mego Nuñez  
Firma

Secretario(a): Mg. Julio César Valero Aredo  
Firma

Vocal: Mg. Sandra Mory Guarnizo  
Firma

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación

Se lo dedicamos

A nuestros queridos padres

A nuestros familiares

Por su apoyo constante e incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, forjador de nuestros caminos.  
A nuestras familias , quiénes han creído en nosotros,  
inculcándonos valores,  
brindándonos ejemplos de superación, sacrificio y humildad.  
A nuestra Asesora Dra. Janet Isabel Cubas Carranza por la orientación brindada  
para el fin del presente Trabajo de Investigación

## RESUMEN

Como bien sabemos la motivación es el aliento del sujeto a desarrollar definidas operaciones y perdurar en ellas para su fin.

El actual Trabajo de Investigación estimó como objetivo general “Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque-Chiclayo- 2020” con lo que se pretendió saber que tan motivados estaban los colaboradores en dicha Organización y cómo trasciende en el cumplimiento profesional.

Además, el actual Trabajo de Investigación expone un Tipo de Investigación Correlacional, además mediante un enfoque cuantitativo, se aplicó un diseño no experimental- Transaccional.

En la Organización Compartamos Financiera S.A-Agencia Moshoqueque del distrito de Chiclayo, la población se halló constituida por 62 operarios ,no fue preciso realizar el cálculo de la muestra ,puesto que se tomó la cantidad de la población, considerando que el tamaño de esta es pequeña además el presente trabajo de Investigación también requirió que todos los trabajadores de la Organización sean partícipes del presente estudio, a los cuáles se les aplicó técnicas viables y confidenciales como es la encuesta dirigida a los operarios con un instrumento que es el cuestionario así como también la entrevista dirigida al Jefe del Personal en Compartamos Financiera S.A-Agencia Moshoqueque ,para el respectivo desarrollo de análisis estadísticos de la información recaudada se usó el programa SOFTWARE SPSS.

En el presente Trabajo de Investigación conformado por IV Capítulos ,posterior al análisis de los resultados se obtuvo como conclusión que exactamente la motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral-Compartamos Financiera –Moshoqueque-Chiclayo-2020, esto representa que al poseer una motivación activa y saludable ,esta influenciará de manera eficiente en el rendimiento de sus operarios.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación, Desempeño Laboral.

## **ABSTRAC**

As we well know, motivation is the subject's encouragement to carry out defined operations and endure in them for their purpose.

The current Research Work estimated as a general objective "To determine the influence of motivation on work performance at Compartamos Financiera SA - Moshoqueque-Chiclayo- 2020", with the aim of knowing how motivated the collaborators were in said Organization and how it transpires in professional compliance.

In addition, the current Research Work exposes a Type of Correlational Research, also through a quantitative approach, a non-experimental-Transactional design was applied.

In the Compartamos Financiera SA-Agencia Moshoqueque Organization of the Chiclayo district, the population was made up of 62 operators, it was not necessary to calculate the sample, since the amount of the population was taken, considering that its size is In addition, the present Research work also required that all the Organization's workers participate in this study, to which viable and confidential techniques were applied, such as the survey aimed at operators with an instrument that is the questionnaire as well as The interview directed to the Chief of Staff at Compartamos Financiera SA-Agencia Moshoqueque, for the respective development of statistical analyzes of the information collected, the SOFTWARE SPSS program was used.

In the present Research Work made up of IV Chapters, after analyzing the results, it was concluded that exactly motivation positively influences job performance- Compartamos Financiera –Moshoqueque-Chiclayo-2020, this represents that having a motivation Active and healthy, this will efficiently influence the performance of your operators.

**KEYWOORD:** Motivation, Work Performance.

## Índice

I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. El problema de Investigación .....	11
1.1.1. A nivel Internacional: .....	11
1.1.2. A nivel Nacional: .....	12
1.1.3. A nivel local: .....	13
1.2. Antecedentes .....	14
1.2.1. A nivel Internacional: .....	14
1.2.2. A nivel Nacional: .....	16
1.2.3. A nivel Local: .....	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.4. Aspectos teóricos.....	20
1.5. Objetivos.....	23
1.6. Hipótesis .....	24
1.7. Justificación .....	24
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	26
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	27
2.1.1. Tipo de Investigación.....	27
2.1.2. Diseño de Investigación.....	27
2.2. Población y muestra.....	27
2.2.1. Población.....	27
2.2.2. Muestra. ....	27
2.3. Variables.....	28
2.3.1. Variable independiente: La Motivación. ....	28
2.3.2. Variable dependiente: Desempeño Laboral. ....	28
2.4. Operacionalización de variables.....	29
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	31
Criterios de Rigor científico. ....	32
III. RESULTADOS .....	34
3.1. Tablas y Gráficos .....	35
IV. DISCUSIÓN .....	47
V.CONCLUSIONES .....	50
REFERENCIAS .....	53
Referencias.....	53

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 .</b> Operacionalización de la Variable Independiente .....	29
<b>Tabla 2.</b> Operacionalización de la Variable Dependiente .....	30
<b>Tabla 3.</b> ¿Cree Usted que la organización estimula el trabajo realizado por sus colaboradores para que así tengan el afán de ser eficientes en la ejecución de sus tareas?.....	35
<b>Tabla 4.</b> ¿Compartamos Financiera hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante?.....	36
<b>Tabla 5.</b> ¿Cree usted que una función bien realizada origina un espacio de bienestar en la organización? .....	37
<b>Tabla 6.</b> ¿Recibe capacitación constante para garantizar un mejor desempeño?.....	38
<b>Tabla 7.</b> ¿Cree Usted que su jefe inmediato considera sus opiniones al momento de tomar alguna decisión? .....	39
<b>Tabla 8.</b> ¿En Compartamos Financiera efectúan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?.....	40
<b>Tabla 9.</b> ¿Es usted felicitado por cumplir con las metas encomendadas en su área de trabajo?.....	41
<b>Tabla 10.</b> ¿Cree Usted que en Compartamos Financiera existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas de la Organización? .....	42
<b>Tabla 11.</b> ¿El apoyo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo de tareas en equipo? .....	43
<b>Tabla 12.</b> ¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo concernientes a la Organización?.....	44
<b>Tabla 13.</b> Entrevista a la Jefa del personal .....	45



## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Trabajo bien realizado y disciplina.....	35
<b>Figura 2.</b> Consideración y calidad del trabajo realizado.....	36
<b>Figura 3.</b> Trabajo bien realizado y calidad en la organización. ....	37
<b>Figura 4.</b> Feedback constante y conocimiento.....	38
<b>Figura 5.</b> Consideración de opiniones y Liderazgo .....	39
<b>Figura 6.</b> Prestigio y estatus e iniciativa en Compartamos Financiera. ....	40
<b>Figura 7.</b> Deseo de excelencia y responsabilidad en las áreas de trabajo.....	41
<b>Figura 8.</b> Trabajo en equipo en Compartamos Financiera .....	42
<b>Figura 9.</b> Trabajo colaborativo y trabajo en equipo para el desarrollo de las tareas.....	43
<b>Figura 10.</b> Consideración y conocimiento en la organización .....	44

# I. INTRODUCCIÓN

## **1.1. El problema de Investigación**

### **1.1.1. A nivel Internacional:**

Kumar (2016), por la Ciudad de Mumbai, en el Artículo titulado “Rendimiento de los empleados en el lugar de trabajo: modelo conceptual y validación empírica”, manifiesta que hoy en día los directivos de recursos humanos y los peritos del comportamiento organizacional (OB) deben emplear la noción de los agentes indagados para instituir y sostener un mejor entorno de ambiente.

En la revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM, Huamaní & Oré (2015), señala que en especial la noción de desempeño se halla relacionado al de realidad o de eficacia. Actualmente se estima que la variante “productividad” es un tipo de realización institucional. Por consiguiente, el ejercicio de las personas en las instituciones consigue estimarse como el brillo del éxito de trascendentales propósitos de la institución y el pronóstico del rendimiento del operario al igual que los agentes que cooperan de forma definitiva para conseguir el entendimiento de la conducta de la persona. Se ha comprobado en la indagación que una de las apariencias trascendentales para conseguir alto rendimiento en la Gerencia de Infraestructura de Telefónica del Perú es la motivación; que su pujanza para enriquecer el rendimiento y conseguir las metas es elemental. Se ha determinado con similar estimación, la motivación extrínseca (compensaciones materiales, efectivo) como la motivación intrínseca (agradecimiento y la estimación de su rendimiento laboral). En esta compostura, la personalidad y las conductas de los directivos desempeñan una pujanza haciendo alusión a los operarios.

En Medellín Correa, Bolívar y Pérez (2016), por un artículo de la Revista “Electrónica Psyconex” que lleva como título “Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral.”, puntualiza a la motivación laboral como un factor indispensable para toda institución, destacando así que es un agente vital. A partir de este argumento originó algo discutible que se estudiará en el proceso del artículo, la problemática a emprender será la pujanza que tiene los agentes intrínsecos y extrínsecos en la motivación, y como al mismo tiempo se relaciona con la ejecución de los propósitos por parte de los operarios hacia la institución, como también enseñar determinados estudios que ayudan de herramienta para

calcular como se localizan los agentes extrínsecos e intrínsecos de cada funcionario con afinidad a su motivación laboral.

En un Artículo titulado “4 beneficios de la motivación laboral, también en cierre de año.” de la Revista Merca 2.0 de México Aca, (2018) expone dónde determinadas personas detallan que los operarios deben mantenerse motivados, como otros que la Organización debe motivar a su personal, pero él considera que los operarios tienen que percibir deseo por su ocupación y la organización tiene que motivarlos para promover un destacado desempeño, pues así tus operarios estimarán tu signo empleador.

### **1.1.2. A nivel Nacional:**

Por Ciudad de Trujillo, García & Ruiz (2017), en su Tesis “Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mibanco, agencia Virú, 2017”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, explica como un operario motivado generalmente muestra un deseable desempeño en su ocupación, es por ello que, ahora las organizaciones apuntan notablemente interés en la motivación de sus operarios a propósito de poseer con haberes humanitario que no produzca industrializado, al contrario que esté alegre durante las tareas que ejerza e involucrado con la institución. Además, también las instituciones desarrollan desemejantes funciones para motivar a sus trabajadores, a fin de exponer preocupación por su comodidad y así disfrutar un excelente desempeño laboral que posibilite lograr con fines efectivos las metas fijadas de su espacio de trabajo. Un operario eficiente y motivado para ejercer sus tareas origina una rentabilidad tanto para él, como para la institución y suscita un útil vínculo laboral con los miembros.

En un Artículo titulado “Asociación de Buenos Empleadores: La gente más feliz es más productiva en su trabajo”, del periódico P21, Zavala (2017), detalla a la motivación como un agente crucial en toda organización para originar un adecuado clima laboral. También expresa que para motivar tienes que entender a tus operarios, sus inquietudes, así como su crecimiento individual y profesional.

También en un artículo titulado “Aproveche las alternativas para motivar al trabajador.” del periódico “El Peruano”-Lima, Ángeles (2019), expresa que ante el

desafío de dar salarios que les faculte captar, motivar o detener al destacado talento, las organizaciones están inclinándose por la otorgación de cédulas, cuando no se posee con el importe idóneo para efectuar incremento en los sueldos. Así lo informó el laboralista Carlos Cadillo Ángeles, quien añadió que estas nuevas alternativas pueden ser entregadas de manera anual o en determinados momentos del año, con ciertas disposiciones y finalidades exigidos en la ley.

Finalmente, Pérez-Wicht (2017), organizador del Centro de Liderazgo para el Desarrollo de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, en un artículo del periódico de Lima titulado “Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%.” redacta que hoy en día la instrucción de las instituciones ha permutado. Ya no solo apuntan en lograr los propósitos formulados, sino también en el intelecto anímico, es que un operario motivado y entendido en su entorno de trabajo consigue a ser 80% más rentable.

### **1.1.3. A nivel local:**

Compartamos Financiera forma parte del grupo Gentera de México, una de sus agencias en dónde centraremos nuestra investigación está ubicada en la Av. Dorado N° 1120, José Leonardo Ortiz-Chiclayo, es una organización especializada en micro finanzas, posicionada 28 años en el mercado brindando productos y servicios financieros, otorgando créditos a pequeños empresarios con las metodologías de crédito individual y grupal.

Compartamos financiera es una empresa sólida y estable que sigue en crecimiento continuo debido a la incrementación de otorgamiento de créditos a los micro y pequeños comerciantes, sin dejar de lado a sus colaboradores, considerándolos vital para el éxito de la organización, sin embargo, en los últimos meses se ha observado la ausencia de algunas políticas de motivación de la institución, provocando incomodidad en los colaboradores originando una severa deficiencia en su desempeño laboral.

## **1.2. Antecedentes**

### **1.2.1. A nivel Internacional:**

Por Ecuador, Salcedo & Dolores (2015), en la tesis de grado “Influencia de la motivación del personal en su desempeño laboral y en la productividad de la Empresa Servipagos de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas año 2014” para la adquisición de título de Ingeniería en Administración de Recursos Humanos, describe que en el presente, el componente que distingue a una entidad de la otra, es el talento humano; dado que, es el agente máspreciado que goza una entidad y está organizado específicamente por las facultades de los entes condensado en la composición de sus intituciones, competencias, conductas y aptitudes de sus componentes. Ejecutando con la finalidad de auxiliar a la colectividad, como herramienta a favor de obtener a operarios precisamente motivados por medio de preparaciones e estímulos laborales que fomenten el crecimiento tanto profesional como individual ampliando así un sobresaliente ejercicio laboral contribuyendo al mejoramiento de este significativo grupo bancario.

Cruz (2017), en su Trabajo de Titulación “Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klinnas S.A. distribuidora de claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016” para la adquisición de su título de Ingeniero en Administración de Empresas, se desarrolló con el propósito de estudiar cómo un Plan Motivacional, es capaz de ejercer el desempeño laboral del Talento Humano de la institución Klinnas S.A en Ecuador. El enigma de indagación se encaminó a la próxima incógnita: ¿De qué manera incide un Plan Motivacional en el desempeño laboral del Talento Humano en la empresa Klinnas S.A.?, cuyas conclusiones nos colaborarían a constituir tácticas directivas para ejercer un considerable cumplimiento profesional en Talento Humano. Operario motivado es un individuo rentable.

Lara & Ávila (2015), en su Proyecto de Indagación “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Cruzbarcorp S.A.” para la adquisición de su Título para Licenciada en ciencias de la Educación especialización asignaturas secretariales, se redactó que la meta primordial de los accionistas de la mencionada institución, que es auxiliar y ejecutar con las imposiciones vigentes de la plaza y posteriores preferencias a reflejar sus ideales

y obsequiar un regocijo entero a su totalidad de usuarios asimismo se marcó como ideal definir la repercusión del ambiente institucional en el rendimiento profesional en operarios de la organización Cruzbarcorp S.A. en Guayaquil, por medio de un plan de mejora.

Peña & Perero (2018), en la presente Revista Scientific ,se detalla que se tiene como fin estudiar la Influencia de la Motivación en el Talento Humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. El estudio se desarrolló acorde a un procedimiento explicativo ,que comenzó en la verificación cataloga –evidente autorizando adquirir los antecedentes referente a la Motivación Laboral, teniendo como fines que un operario motivado ofrecerá a la Organización un desenvolvimiento eficiente, extenderá su sentido de lealtad a lo que hace , reflejando como resultados utilidades tanto para la Organización como para los Operarios finalizando que la conducta de un Operario en la Empresa, se sujeta de los agentes motivacionales que se adapten de modo que complazca sus menesteres fundamentales tales como el trato y satisfacción laborales ,clima laboral y los resultados de la satisfacción laboral.

Por último, Larico (2015), en la presente investigación indaga la Influencia que tienen los agentes motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014, cuya premisa fue: Los agentes motivadores contribuyen de modo significativo y tienen un contacto directo con el desempeño laboral de los Operarios. Se detectó contacto significativo en medio de los estímulos que se les brinda a los Operarios como las disposiciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral. Se evidenció una vinculación inmediato entre las circunstancias del ambiente físico y, estima como amor a su labor, autorrealización puesto que contribuye de forma sobresaliente en el desempeño laboral de los Operarios.

### **1.2.2. A nivel Nacional:**

En Arequipa, Terán (2017), en el presente Trabajo de Indagación “Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral” para obtener el grado académico de: Bachiller en Administración de Negocios, alega que en la fecha, las organizaciones asignan la mayoría de su era en instituir tácticas al respecto de sus comercios, negocios, incremento, marketing, capitalistas y honrar a sus consumidores etc., sin embargo en carentes ocasiones instauran tácticas de recompensa para sus colaboradores y honradez para los mencionados. Considerándose el desafío más valioso a fin de detener a sus especiales talentos.

Cueva & Díaz (2017), en su Tesis “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017”-Tarapoto, para la adquisición su Título de Licenciada en Administración, consideró como propósito constituir el vínculo en medio de los horizontes de regocijo profesional y rendimiento profesional de los operarios de manera que logró como secuela que operarios de las organizaciones se hallaban motivados con la labor que desempeñan. En donde dedujo que la satisfacción laboral es un desenlace de elementos tanto intrínsecos como extrínsecos puesto que entre ellos localizamos la motivación, el desempeño profesional del individuo, identidad con la institución; por ello es un agente elemental para la institución cuidar del bienestar de los funcionarios puesto que se manifestará en los efectos eficaces en la producción.

Castro & Ramón (2017), en su Tesis “Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima-2016.”, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, expone como fin determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa del sector bancario en Lima, surgiendo desde la envergadura donde en la ocasión las instituciones se encaran a un estado enredado de alternativas y desafíos con el ideal de colocarse de la manera que preferible les rinda y más beneficios les origine y en medio de esta dificultad de agentes, de gran envergadura –un conjunto estiman que inclusive es sumamente sustancial, surge ser el autor humano, que puede quedar estimado a manera de un agente que conduzca al triunfo o al fallo a la institución.



Por eso Chicoma, Condori, Sonia, Preciado y Rivas (2017), en su Proyecto de investigación “Principales factores en la gestión del talento que generan satisfacción laboral en los ejecutivos de atención al cliente de banca personal: Un estudio basado en los bancos BBVA Continental, Interbank y Banco de Crédito del Perú (BCP).” para obtener la Licenciatura en Administración, indica que toda organización requiere individuos para que marche de manera habitual, pero si lo que le apetece es que marche de manera magnífica esos individuos requieren permanecer motivadas. Es así que en la motivación del funcionario donde la organización consigue la esencia del triunfo y los mayúsculos provechos económicos, en el presente estudio de investigación se determinó quiénes son los agentes primordiales en la dirección de la capacidad que realiza regocijo profesional básicamente en los directivos de atención al usuario de banca personal en tres de las primordiales bancas privados de Lima con el ideal de lograr ofrecer desenlaces y sugerencias que aporten para que los encargados de Recursos Humanos de las organizaciones tomen deseables determinaciones en el reducido y prolongado período.

Terán Ruelas (2019), en su Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral, detalla que en los últimos tiempos la motivación competente de los Operarios es una angustia perseverante de los Administradores de cualquier Empresa. Referente a eso, la teoría de Herzberg es un alusivo fundamental que plasma dos rangos de agentes, los motivadores y los de higiene, brindando más valor al agente de la motivación. En la actualidad las Organizaciones brindan la mayor parte de su época a instituir tácticas estrategias sobre sus intereses, demandas, de desarrollo, de marketing, inversionistas y de fidelización de sus clientes etc., empero en mínimas situaciones establecen tácticas de recompensa para sus operarios y de fidelización para los propios. Siendo este el desafío fundamental para conservar sus óptimos talentos.

Apaza (2019) en su presente Investigación llamada “Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP-Juliaca 2019”, detalla cómo es que, a nivel nacional, los bancos en la actualidad se transmutaron en primeras Organizaciones que desempeñan de mediadores, para ejecutar distintos procedimientos financieros. En ese aspecto la motivación laboral

es un agente fundamental que debe formar parte de una vida diaria entre los operarios, al momento de ejercer su tarea, pues deduce una variación cualitativa, una manera de conservar un ambiente acogedor en la Organización.

### **1.2.3. A nivel Local:**

En principio Alberca & Cruz (2019), en su tesis “Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú S.A.C– Chiclayo”, expresa que la motivación es esencial en el rendimiento profesional visto que si los operarios se encuentran motivados poseerán un deseable rendimiento profesional , así pues favorecerá a la organización sobre esa razón es que las instituciones tienen que conocer cómo estimular a los operarios, puesto que no todos poseen la misma manera de ser estimulados; además, analizarlos cada período para definir el rendimiento que poseen detrás de la estimulación que se les otorga, no obstante se consiguió como desenlace que existe un vínculo efectivo frágil en medio de la motivación y el desempeño laboral de los operarios del sector de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo.

Falen & Ordoñez (2018), en su Tesis “Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Cobranza e Inversiones SAC - grupo Scotiabank - Chiclayo 2017.” para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas, escribe que en relación a indicadores del clima laboral, no se han conseguido oportunos rendimientos, ha sucedido circunstancias de abdicación y en otras situaciones se ha rotado trabajadores por razones de desacuerdos internos, falta de responsabilidad con la organización y los nuevos ideales y modificaciones direccionales han acercado algún desconcierto en los operarios tanto administrativo como operativo. Esto ha acercado como consecuencia, incomodidad en el grupo de trabajo, desmotivación en las competencias cotidianas y hasta peticiones de permuta de despacho y dilemas con los sujetos del grupo, por consiguiente, la presente investigación se desarrolló con el fin de conseguir la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Cobranza e Inversiones SAC-Chiclayo.

Finalmente, Burga & Wiese (2018), en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque”, planteó como ideal explicar la estimulación y el rendimiento profesional del personal directivo en una institución agroindustrial de la Región Lambayeque, consiguiendo como desenlaces que al poseer una motivación beneficiosa, esa ha prevalecido en el deseable rendimiento de sus operarios del área directiva. También detalla que al adquirir una considerable estimulación asimismo ha posibilitado a la organización alcanzar un buen rendimiento profesional para provecho particular y la de sus operarios, en fines de utilidad y aptitud.

Cabellos Nuñez (2019), en su presente Investigación titulado “Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Caja Municipal en Chiclayo”, explica en medio de un riesgo inversionista universal calificada por retazos de beneficios y disposición de continencia los directivos deben poseer discernimiento e ingenio competente para hallar recientes maneras de motivar a sus Operarios.

(Ramírez & Troncos (2019), en su Trabajo de Investigación “MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN AGENCIA CHICLAYO, CREDISCOTIA FINANCIERA 2019”, explica como el desempeño laboral o producción, es estudiado bajo la hipótesis de que el ambiente profesional es la señal sublime para calcular, apartando el peso que la cultura empresarial o que el modelo de actividad de la Empresa, notifica de otros agentes más evaluadas que faculte determinar señales indicadores de trámites más verídicos respecto a la presente problemática de análisis. Producir un fin valioso solo para la zona de recursos humanos, asiste en modo a calificar y producir las tácticas imprescindibles para conseguir un eficiente desenvolvimiento profesional, dentro de una ocupación inspeccionada como la tiene una Organización financiera.

### **1.3. Formulación del problema**

¿De qué manera influye la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A.- Moshoqueque-Chiclayo 2020?.

## **1.4. Aspectos teóricos**

### **Motivación**

Maslow A. H (1991), expone que una hipótesis fuerte de la motivación tendría que admitir que la motivación es perseverante, interminable, oscilante y complicado y que, prácticamente, es una particularidad casi general de todo estado orgánico del asunto.

McClelland (1989), en la Ciudad de Madrid, en su libro “Estudio de la Motivación Humana”, sustenta que la dinámica del estilo humano inicia de tres argumentos o menesteres básicos, donde se explican los agentes que determinan el nivel de Motivación Laboral:

La necesidad de Logro: Es el nivel al cual un individuo quiere desarrollar actividades complicadas y retadoras en una elevada escala.

- Deseo de la excelencia.
- Trabajo bien realizado.
- Acepta responsabilidades.
- Necesita feedback.

La necesidad de poder: Es peculiar en la persona que le agrada estar a puesto como encargado.

- Le gusta que le consideren importante.
- Quiere prestigio y Status.
- Le gusta que predomine sus ideas.
- Suele tener mentalidad política.

Motivación de afiliación: Denota que la persona explora provechosos vínculos interpersonales con distintos.

- Le gusta ser popular.
- Le gusta el contacto con los demás.
- Le disgusta estar solo, se siente bien en equipo.
- Le gusta ayudar a otra gente.

Pinto (2006), en Chile, en su libro “El legado de Frederick Irving Herzberg”, lo señala como el padre de las internacionalmente célebres teorías de los dos agentes de la motivación y del mejoramiento de la ocupación. Herzberg designó a estos factores de higiene, puesto que ejercen de forma semejante a las reglas de la higienización médica: descartando o eludiendo los riesgos a la salud. Los agentes de higienización comprenden apariencias así como la inspección, los vínculos interindividuales, las circunstancias reales del centro de labor, los sueldos, las ayudas, la confianza en el trabajo, los regímenes y ejercicios administrativos de la organización, y demás.

El siguiente grupo de factores se vinculaba con los hábitos agradables que los operarios perciben y que procuraban a asignar a la capacidad de sus áreas de ocupación. Herzberg designó a dicho modelo de agentes estimuladores. Entre sí se adjuntan figuras, igual que la impresión de desarrollo individual que se consigue en el área de trabajo, la gratitud al cumplimiento lo atrayente y trascendental del trabajo que se desarrolla, el gran compromiso donde es pieza de parte de la dirección, y las posibilidades del desarrollo competente y de desarrollo individual que se consigue en el puesto, y demás. Herzberg sustentó que, si estos agentes se hallan asistentes en el área de ocupación cooperan a estimular en el operario una considerada motivación, motivándolo de ese modo a un cumplimiento excelente.

### **Desempeño Laboral**

Montejo (2001), en un informe titulado “Evaluación del desempeño laboral.”, precisa al desempeño como “aquellos hechos o conductas estudiados en los colaboradores que sobresalen en los objetivos de la entidad”, y que pueden ser calculados en terminaciones de las capacidades de cada ente y su considerable aportación a la entidad.

Como también otros indagadores deducen a la interpretación de rendimiento que tiene que ser concluida con la especificación de lo que se espera de los colaboradores, así mismo de una continua instrucción hacia el desempeño positivo.

Montejo señala además que cuando un sistema de apreciación del desempeño está correctamente proyectado, ordenado y ejecutado, habitualmente acerca ganancias

a reducido, regular y prolongado tiempo. Los principales favorecidos son, generalmente, el estimado, el directivo, la institución y la sociedad.

Por otro lado, Werther, Davis, Gómez yMendoza (2000) en una documentación cuyo título es “Administración de personal y recursos humanos, describe al Desempeño Laboral como un orden de fases en donde se estima el rendimiento del colaborador en base a métodos constituidos.

Zerilli (1973), en su libro “Valoración del Personal.”, señalan a la apreciación de la utilidad o desempeño personal como una estimación sistemática de la importancia que una persona muestra por sus particularidades individuales o por su servicio en cuanto a la institución de la que forma parte, manifestada continuamente acorde a un imprescindible proceso por uno o más individuos, delegados en tal servicio, y que entiendan a la persona y su labor.

Por último, tenemos a Chiavenato (2002), en su libro “Gestión del Talento Humano”, detalla que el Desempeño Laboral está establecido por 2 factores:

**Factores actitudinales:** Chiavenato describe a los agentes actitudinales como:

- Disciplina: Realización de principios, mandatos y reglamentos, como también el respeto a la jornada de trabajo constituido.
- Actitud cooperativa: Aptitud de colaborar con ahínco y laboriosidad en las funciones cooperando al éxito de las metas de la organización e implicándose en las funciones de su grupo de trabajo.
- Iniciativa: Disposición para tomar la delantera y determinaciones cuando no ha obtenido conocimientos puntualizadas.
- Responsabilidad: Capacidad para concluir trabajos y responsabilidades retribuidos en consonancia a períodos y objetivos originalmente estipulados.

**Factores operativos:** Chiavenato, alude a los agentes atinentes a la ocupación como:

- Conocimiento del trabajo: Disposición para constituir habilidades de ocupación y la capacidad a obtener datos que explora al relacionarse con un diferente ente.

- Calidad: Meticulosidad, dedicación, cuidado por la transparencia y forma de manifestación de las tareas establecidas; califíquese la existencia o falta de erratas y su continuidad e influencia.
- Cantidad: Magnitud de tarea desarrollada. Se considera la prontitud en el desarrollo de la labor, interés de servidumbre en modo eficaz y en un periodo apropiado.
- Exactitud: Realización de responsabilidades y los quehaceres relacionadas a la ejecución de sus competencias.
- Trabajo en equipo: Capacidad para incorporarse al trabajo a través de un afán grupal con los miembros de trabajo regidos al éxito de las metas manifestadas.
- Liderazgo: Aptitud para facultar deberes y autoridad en sus operarios, conforme con los menesteres del trabajo. Se estima la aptitud para estimular, guiar y ejecutarlos.

## **1.5. Objetivos**

### **Objetivo General**

- ✓ Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque –Chiclayo- 2020.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A - Moshoqueque –Chiclayo -2020.
- ✓ Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque –Chiclayo -2020.
- ✓ Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera -Moshoqueque –Chiclayo -2020.

## **1.6. Hipótesis**

H (1): La motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral- Compartamos Financiera –Moshoqueque-Chiclayo-2020.

H (0): La motivación influye de manera negativa en el desempeño laboral- Compartamos Financiera –Moshoqueque-Chiclayo-2020.

## **1.7. Justificación**

Según Ñaupas; Mejía, Novoa & Villagómez (2013) la justificación de tipo Teórica se da cuando se revela la envergadura que posee la indagación del dilema en la ejecución de la teoría científica. Esto involucra apuntar que la aplicación va a conceder, ejecutar la mejora científica para lo cual es crucial ejecutar un cálculo de la cuestión del dilema que se indaga, contribuirá para rebatir conclusiones de indagaciones opuestas”.

El Trabajo de Investigación expone una justificación teórica puesto que se fundamenta en los conceptos y teorías de McClelland (1989), donde se explican los agentes que determinan el nivel de Motivación Laboral y las teorías de Chiavenato (2002) donde en su libro “Gestión del Talento Humano” detalla que el rendimiento profesional está establecido por 2 factores: factores actitudinales y factores operativos, considerándose ambos autores habiendo hecho el estudio de las dimensiones de motivación y Desempeño Laboral ,la cual permite complementar el presente Trabajo de Indagación.

El Trabajo de Investigación cuenta con una justificación Teórica dado que, se estimará la influencia que existe de la Motivación en el Desempeño Laboral, es preciso señalar a la motivación como base fundamental para garantizar un buen estado de ánimo en los trabajadores y así asuman ciertos compromisos y retos que la institución tiene como política a lograr.

El Trabajo de Indagación también cuenta con una justificación metodológica, según lo que explica Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) en su texto Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis (3ª edición), puesto que se midió el nivel de vinculación de las variables, además se desarrolló las dimensiones con



sus pertinentes indicadores para reconocer su comportamiento dentro de la realidad problemática.

Por último, considerando el detalle escrito en su libro, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2013), desde su perspectiva, señala que para que la motivación y por ende un buen clima laboral funcione la parte gerencial de las organizaciones deben fomentar políticas dirigidas a impulsar espacios de motivación de sus colaboradores.

El presente trabajo de Investigación cuenta con un tipo de justificación social, donde beneficiará tanto a los colaboradores como a la organización mejorando las políticas de estimulación originando un buen rendimiento profesional generando mayor rentabilidad para el bien de la organización.

# **II. MATERIAL Y MÉTODO**

## **2.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

### **2.1.1. Tipo de Investigación**

El presente Trabajo de Investigación se basa en el Tipo de Investigación Correlacional, con un enfoque cuantitativo donde se analizaron las variables de estudio ,que fueron medibles y cuantificados, ante esto López & Sandoval (2016), en un documento titulado “Métodos y técnicas de Investigación Cuantitativa y Cualitativa” , define que el enfoque cuantitativo se basa en métodos mucho más constituidos ,puesto que indaga la medición de las variables anteriormente fijadas, por esta razón en esta sección se hará alusión al cuestionario constituido.

### **2.1.2. Diseño de Investigación**

Según como detalla Baray (2006) en su libro “Introducción a la metodología de la investigación”, la indagación de tipo Transeccional son aquellos en donde el sujeto de estudio es analizado en un único punto en el interín.

El presente trabajo de Investigación presenta un diseño de investigación No experimental- Transeccional, cuyo objetivo esencial se centra en detallar variantes y estudiar su incidencia e interrelación en un período dado.

En el presente Trabajo de Investigación, el investigador observará los sucesos tal y como se dan en su entorno natural para luego estudiarlos.

## **2.2. Población y muestra.**

### **2.2.1. Población**

Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque –Chiclayo está conformada por 24 operarios en el área de créditos individuales, 28 en el ára de créditos grupales y,por último el área de operaciones cuenta con 10 operarios,siendo un total de 62 operarios entre mujeres y varones.

### **2.2.2. Muestra.**

NEFTALI (2016), en su material didáctico titulado “Población y Muestra” la expone como una fracción de la población, es preciso señalar que también puede ser definida como un subgrupo de la población.

Con lo citado en la población, es preciso indicar que no habrá cálculo de la muestra porque estará constituida por la cantidad de la población, considerando que es pequeña además el presente trabajo de Investigación requiere que todos los trabajadores de la Organización sean partícipes del presente cuestionario.

### **2.3. Variables**

**2.3.1. Variable independiente:** La Motivación.

**2.3.2. Variable dependiente:** Desempeño Laboral.

## 2.4. Operacionalización de variables

*Tabla 1 . Operacionalización de la Variable Independiente*

<u>VARIABLES</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>ÍTEMES</u>	<u>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u>
<b>MOTIVACIÓN</b>	1.- Motivación de logro	-Deseo de la excelencia. -Trabajo bien realizado. -Acepta responsabilidades. -Necesita feedback.	1. ¿Cree Usted que la organización estimula el trabajo realizado por sus colaboradores para que así tengan el afán de ser eficientes en la ejecución de sus tareas? 2. ¿Compartamos Financiera hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante?	Entrevista/Cuestionario
	2.- Motivación de poder	-Consideración. -Quiere prestigio y Status. -Le gusta que predomine sus ideas. -Suele tener mentalidad política.	3. ¿Cree usted que una función bien realizada origina un espacio de bienestar en la organización? 4. ¿Recibe capacitación constante para garantizar un mejor desempeño? 5. ¿Cree Usted que su jefe inmediato considera sus opiniones al momento de tomar alguna decisión?	
	3.- Motivación de afiliación.	-Trabajo en equipo. -Trabajo colaboratorio.	6. ¿En Compartamos Financiera efectúan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal? 7. ¿Es usted felicitado por cumplir con las metas encomendadas en su área de trabajo? 8. ¿Cree Usted que en la Organización existe el trabajo en equipo ,para el logro de las metas y, el beneficio de la misma? 9. ¿El apoyo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo de tareas en equipo? 10. ¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo concernientes a la Organización?	

**Tabla 2. Operacionalización de la Variable Dependiente**

<u>VARIABLES</u>	<u>DIMENSIONES</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>ÍTEMS</u>	<u>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	4.-Actitudinales	-Actitud cooperativa -Iniciativa -Responsabilidad	<p>1. ¿Usted estima que en Compartamos Financiera existe la voluntad para asumir compromisos por parte de los colaboradores?</p> <p>2. ¿Usted estima que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para realizar sus tareas de la forma más adecuada e impecable?</p> <p>3. ¿Los colaboradores exponen a tiempo sus informes del trabajo realizado?</p> <p>4. ¿Cree usted que los colaboradores de Compartamos Financiera cuentan con la capacidad para desarrollar las tareas encomendada?</p>	Entrevista/Cuestionario
	5.-Operacionales	-Disciplina -Conocimiento -Calidad -Cantidad -Exactitud -Trabajo en equipo - Liderazgo	<p>5. ¿En Compartamos Financiera, los colaboradores brindan aportes necesarios para la ejecución de las tareas y así garantizar la mejora de la Organización?</p> <p>6. ¿En Compartamos Financiera los colaboradores cumplen con el desarrollo en el tiempo establecido en cuanto al servicio para una atención de calidad al cliente?</p> <p>7. ¿En compartamos Financiera, los colaboradores ejecutan sus funciones con exactitud?</p> <p>8. ¿Las áreas en las que se desarrollan los colaboradores les permite ser creativo e innovador en las soluciones de los inconvenientes que puede haber en la Organización?</p> <p>9. ¿Los trabajadores manifiestan su disposición en el desarrollo de las funciones del área para optimizar el tiempo en el trabajo?</p> <p>10- ¿Aplica indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores? Indicar.</p>	

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

En un portal web cuya sede se encuentra en Sevilla, Caro (2019), las conceptualiza como herramientas y mecanismos que se emplean para unir y establecer información de forma estructurada y con un objetivo específico. Asimismo se emplean en investigación científica y empresarial, estadística y marketing.

Es así que se creyó beneficioso recaudar apuntes a través de las siguientes técnicas e instrumentos:

### **Técnicas:**

Torres, Salazar y Paz (2019) en México, a través de un Boletín Electrónico define que la encuesta compone el término medio entre la observación y la experimentación. En la encuesta se consigue registrar circunstancias que logran ser observadas. Por ello, se expone que la encuesta es un sistema descriptivo en donde se manifiesta percepciones, menesteres, primacías, entre otros.

Gracias a su simplicidad, se ha creído eficaz emplear la técnica de la encuesta a la muestra alcanzada, adicionando un análisis no experimental.

### **Instrumento de Recolección de datos:**

La herramienta a utilizar será el cuestionario, constituido de una escala de Likert, y el estudio de los datos se efectuará con la utilización del cálculo, como también se procederá a un análisis documental.

### **Validez:**

Es vital que la investigadora corrobore y determine las preguntas proyectadas para la encuesta, que vaya de acorde al tema de investigación.

Para ello la validez del instrumento se ha efectuado al contar con el debido juicio de personas con experiencia, con grado de Licenciatura y maestría para así poder retroalimentar y proceder al desarrollo del instrumento.

### **Confiabilidad:**

A los colaboradores, considerados como participantes calificados para la recaudación de datos vitales para el actual Trabajo de Investigación, se les indicó sobre la seguridad de su identificación para evitar perjudicarlos.

### **Procedimientos de análisis de datos.**

Se hará uso del programa de Excel y SOFTWARE SPSS para el desarrollo de análisis estadísticos de la información recaudada por medio del cuestionario, por lo consiguiente se hará uso de tablas de contingencia, donde se mostrará la estructuración de los resultados alcanzados de las encuestas y se interpretarán por cada ítem, y por último serán representados gráficamente.

### **Criterios éticos**

Puesto que se realizará a un grupo determinado de personas de una organización, en el actual Trabajo de Investigación se tomará en cuenta los siguientes criterios éticos:

- Venia a la organización para el levantamiento de indagación.
- Se aplicó la confidencialidad, y anonimato, indicándoles la confianza y seguridad de su identificación como participantes significativos de la indagación.
- Respeto, los elementos que colaboraron en la investigación expresaron su venia
- dando su asentimiento para el uso de la encuesta.
- El cuestionario se empleó sólo con el interés de Investigación.
- Validez, la información recaudada se ejercerá con franqueza y fiabilidad según los datos recaudados del estado de la Organización.

### **Criterios de Rigor científico.**

Los criterios de rigor científico aplicables son:

- Credibilidad: Se consigue cuando el indagador, mediante contemplaciones y charlas continuas con los componentes de la aplicación, recauda datos que ocasiona aciertos posteriormente éstos son identificados por los participantes como un efectivo acercamiento relativo a lo que razonan y aprecian.
- Confirmabilidad: Designado también neutralidad u objetividad, la indagación avala el realismo de los detalles desarrollados por los componentes.



- Valor de la verdad, los desenlaces recaudados de las variables visualizadas y analizadas son certificados por los integrantes, habiéndose desarrollado el análisis en su correspondiente escenografía.

# **III. RESULTADOS**

### 3.1. Tablas y Gráficos

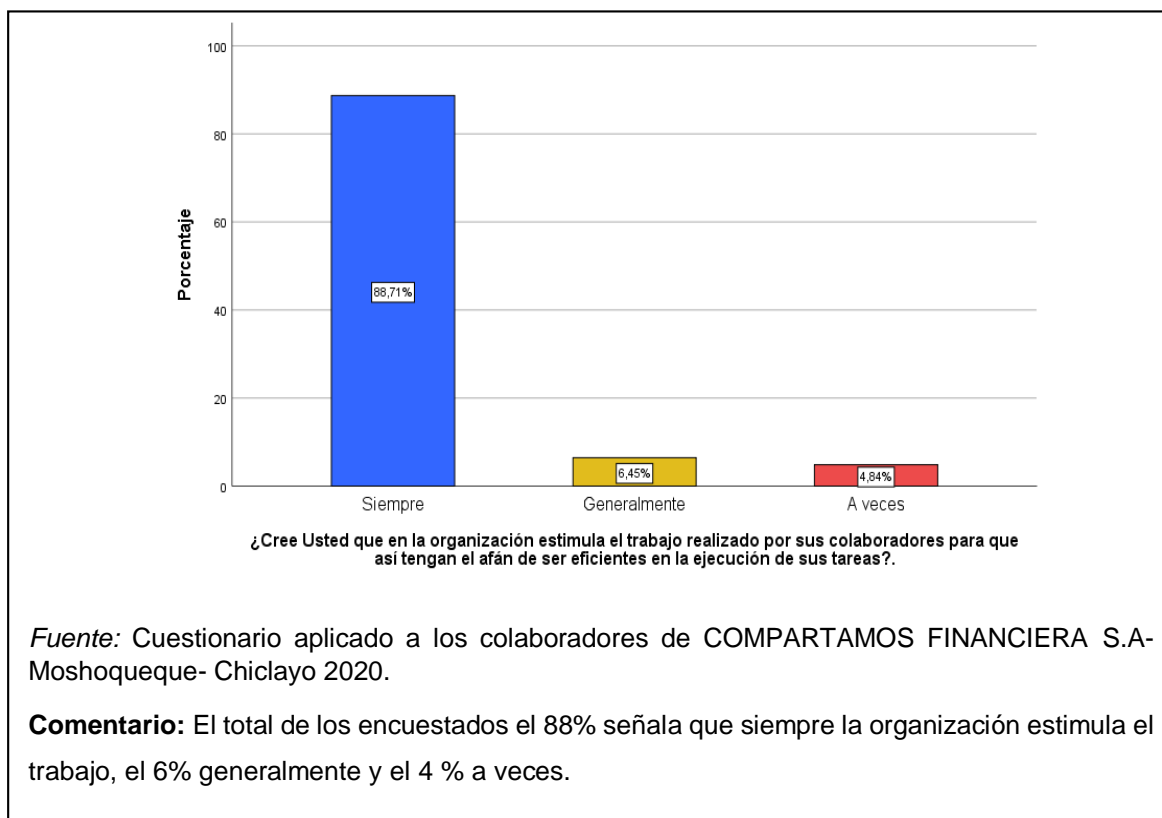
Técnica de la Encuesta dirigida a los operarios de Compartamos Financiera S.A – Moshoqueque a fin de recaudar datos relacionado a:

**Objetivo 1: Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque –Chiclayo -2020.**

**Tabla 3.** ¿Cree Usted que la organización estimula el trabajo realizado por sus colaboradores para que así tengan el afán de ser eficientes en la ejecución de sus tareas?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	55	88,7
	Generalmente	4	6,5
	A veces	3	4,8
	Total	62	100,0

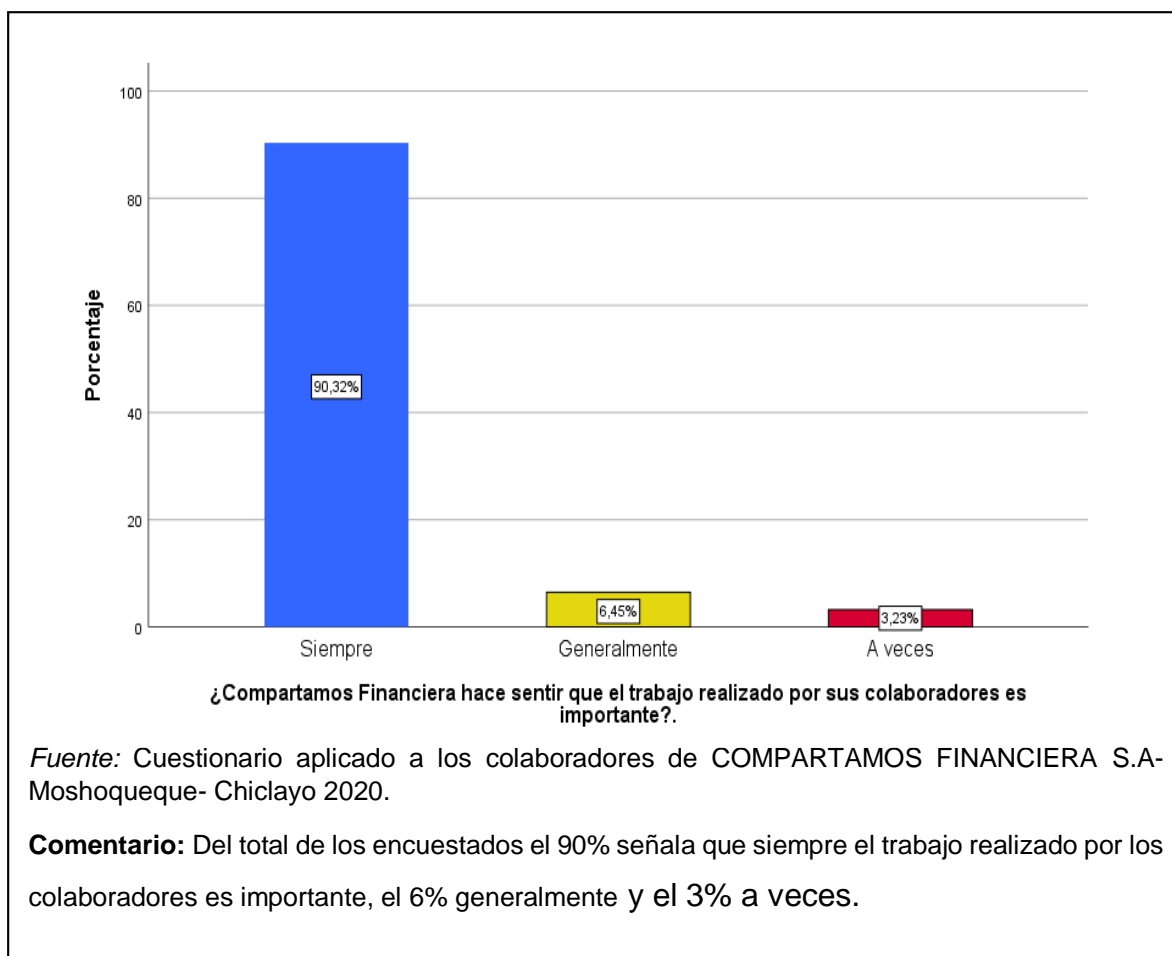
**Figura 1.** Trabajo bien realizado y disciplina



**Tabla 4.** ¿Compartamos Financiera hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	56	90,3
	Generalmente	4	6,5
	A veces	2	3,2
	Total	62	100,0

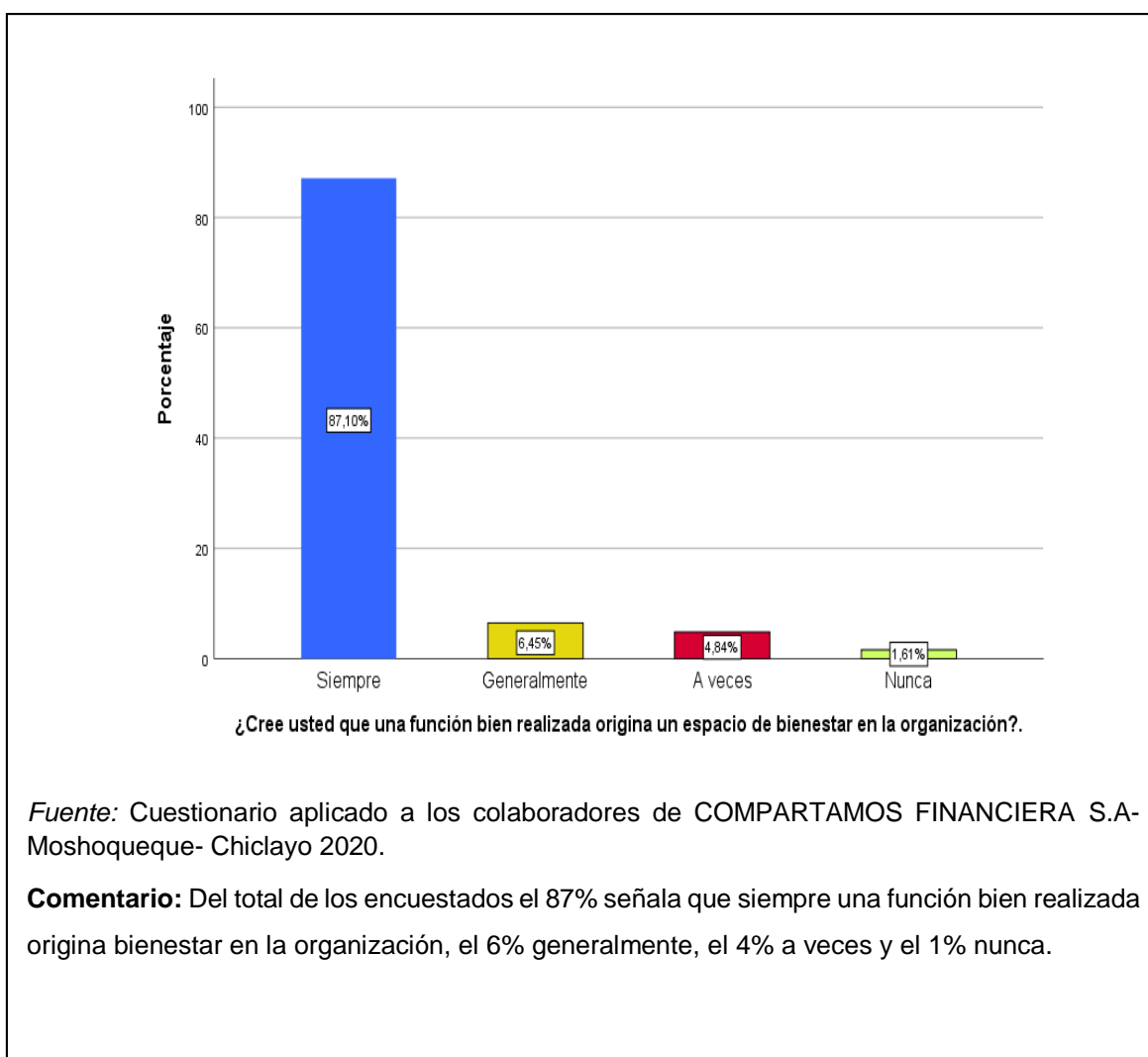
**Figura 2.** Consideración y calidad del trabajo realizado.



**Tabla 5.** ¿Cree usted que una función bien realizada origina un espacio de bienestar en la organización?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	87,1
Generalmente	4	6,5
A veces	3	4,8
Nunca	1	1,6
Total	62	100,0

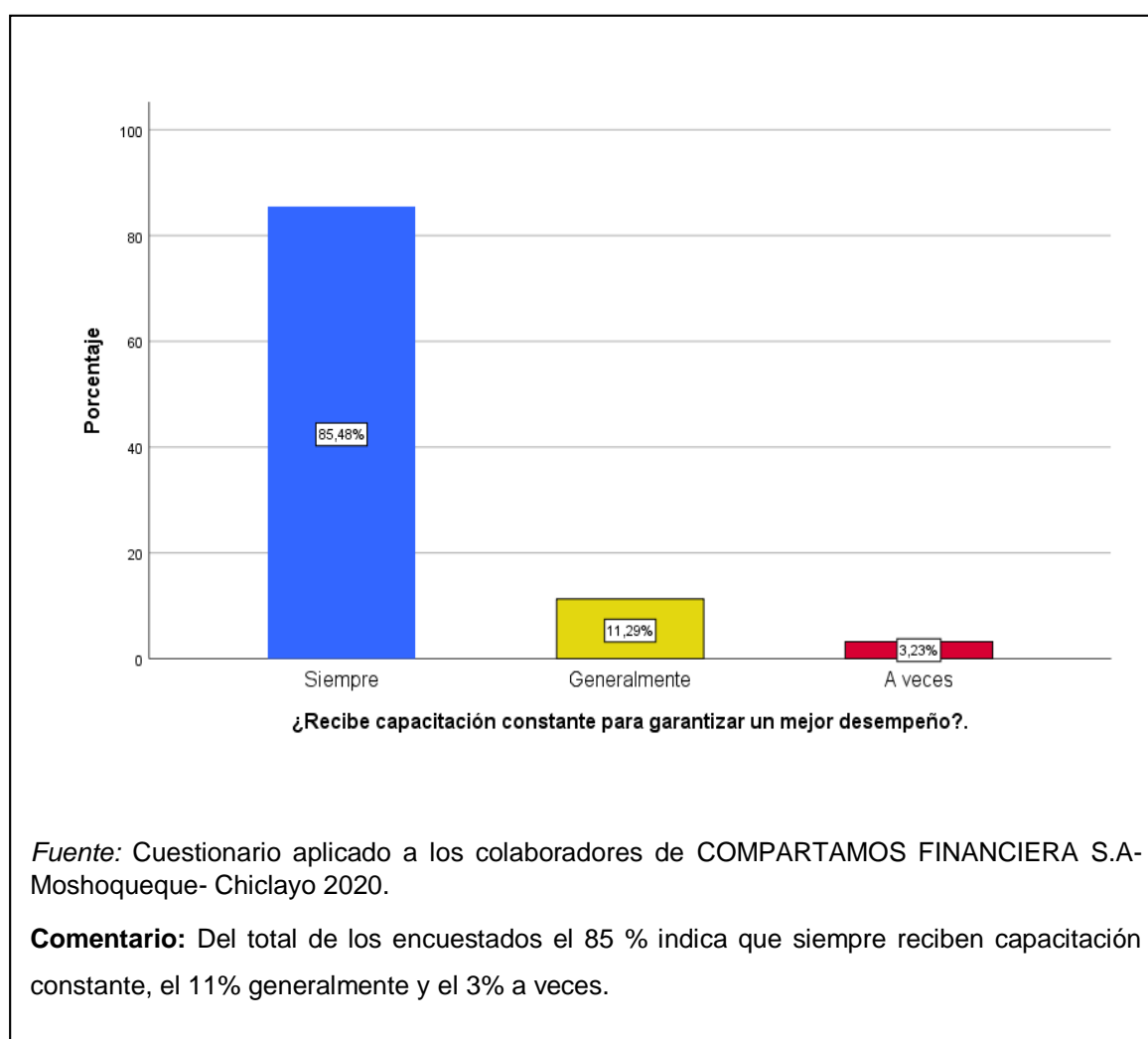
**Figura 3.** Trabajo bien realizado y calidad en la organización.



**Tabla 6.** ¿Recibe capacitación constante para garantizar un mejor desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	53	85,5
	Generalmente	7	11,3
	A veces	2	3,2
	Total	62	100,0

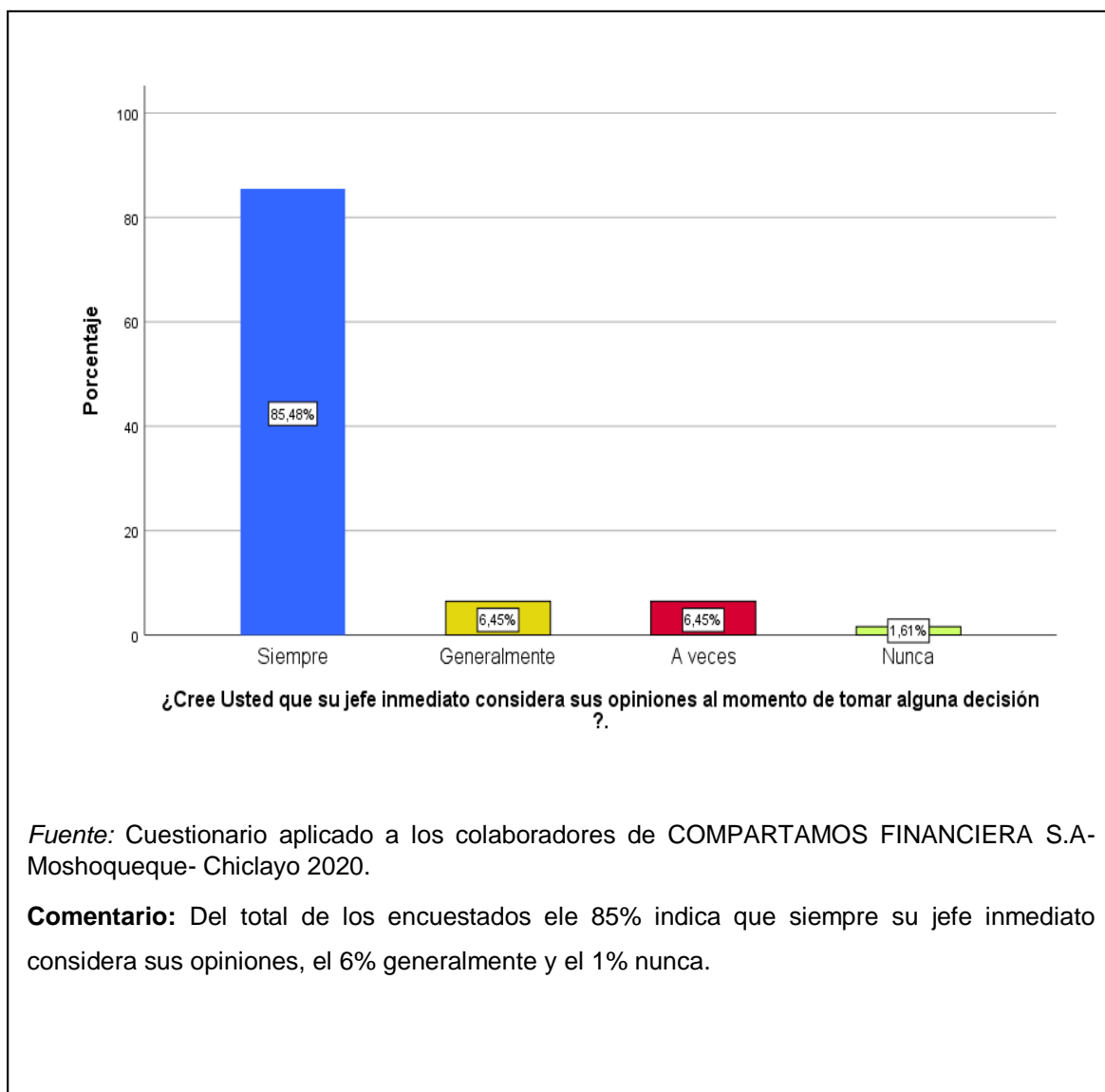
**Figura 4.** Feedback constante y conocimiento



**Tabla 7.** ¿Cree Usted que su jefe inmediato considera sus opiniones al momento de tomar alguna decisión?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	53	85,5
	Generalmente	4	6,5
	A veces	4	6,5
	Nunca	1	1,6
	Total	62	100,0

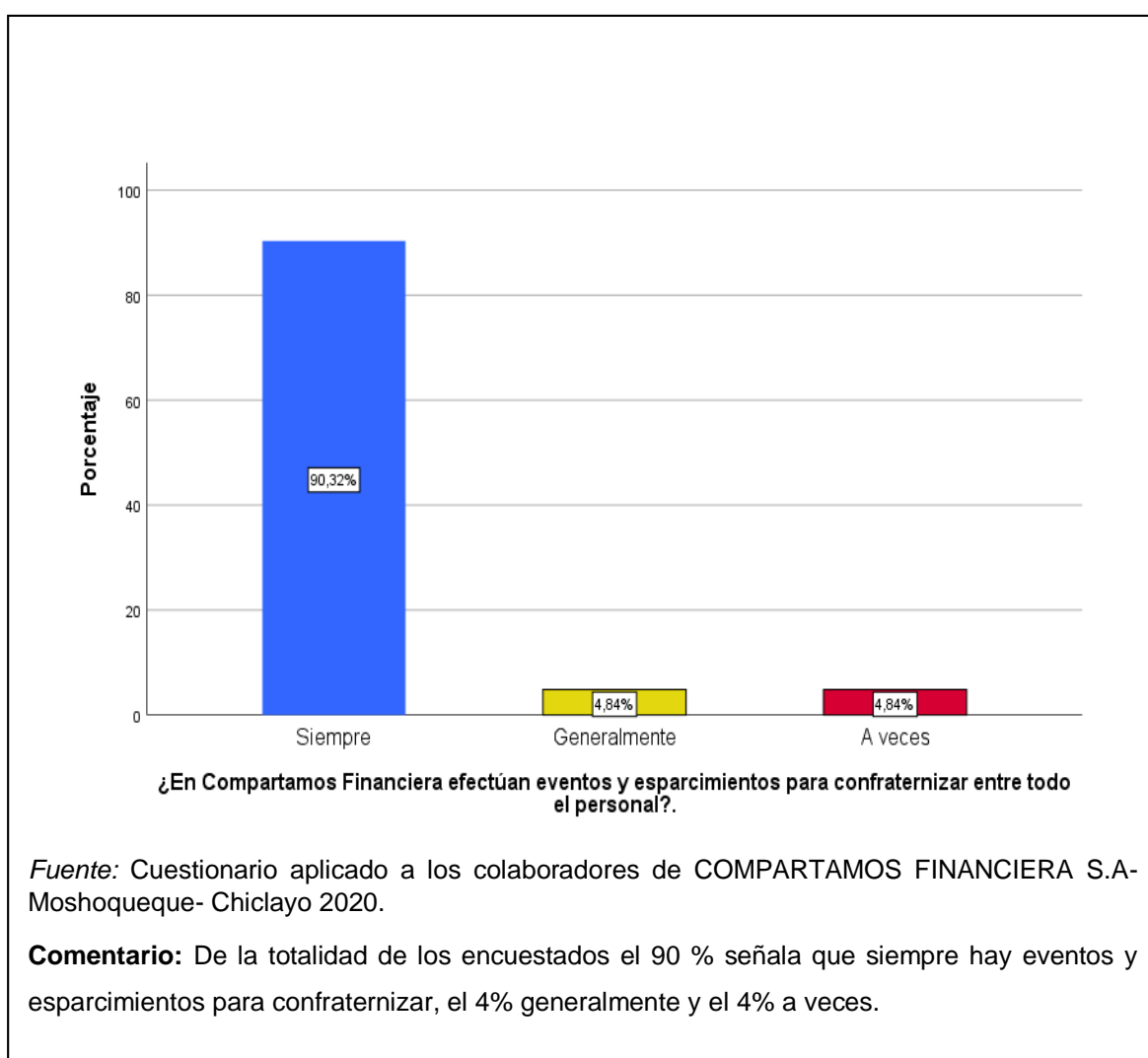
**Figura 5.** Consideración de opiniones y Liderazgo



**Tabla 8.** ¿En Compartamos Financiera efectúan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	56	90,3
	Generalmente	3	4,8
	A veces	3	4,8
	Total	62	100,0

**Figura 6.** Prestigio y estatus e iniciativa en Compartamos Financiera.

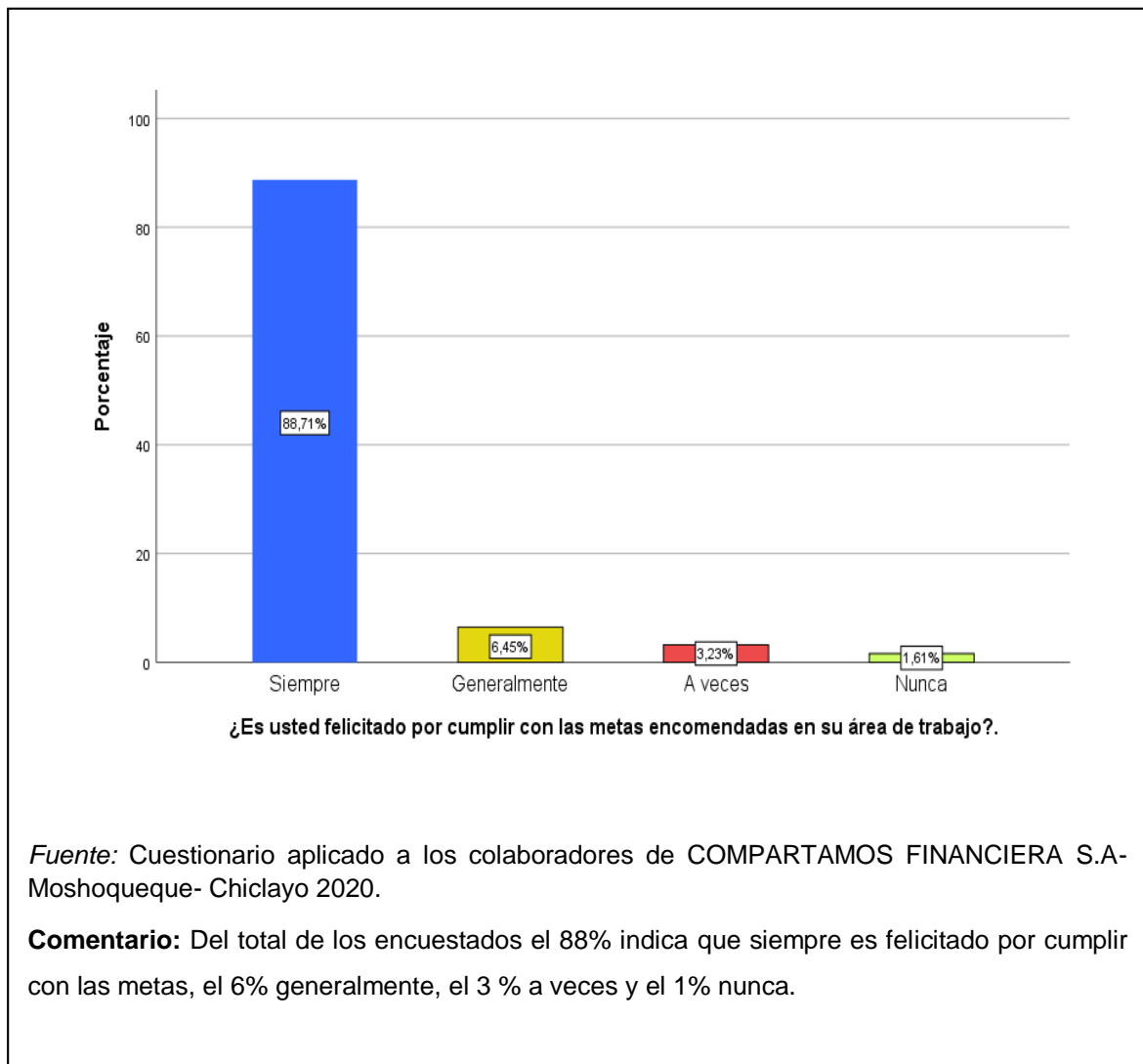




**Tabla 9.** ¿Es usted felicitado por cumplir con las metas encomendadas en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	55	88,7
	Generalmente	4	6,5
	A veces	2	3,2
	Nunca	1	1,6
	Total	62	100,0

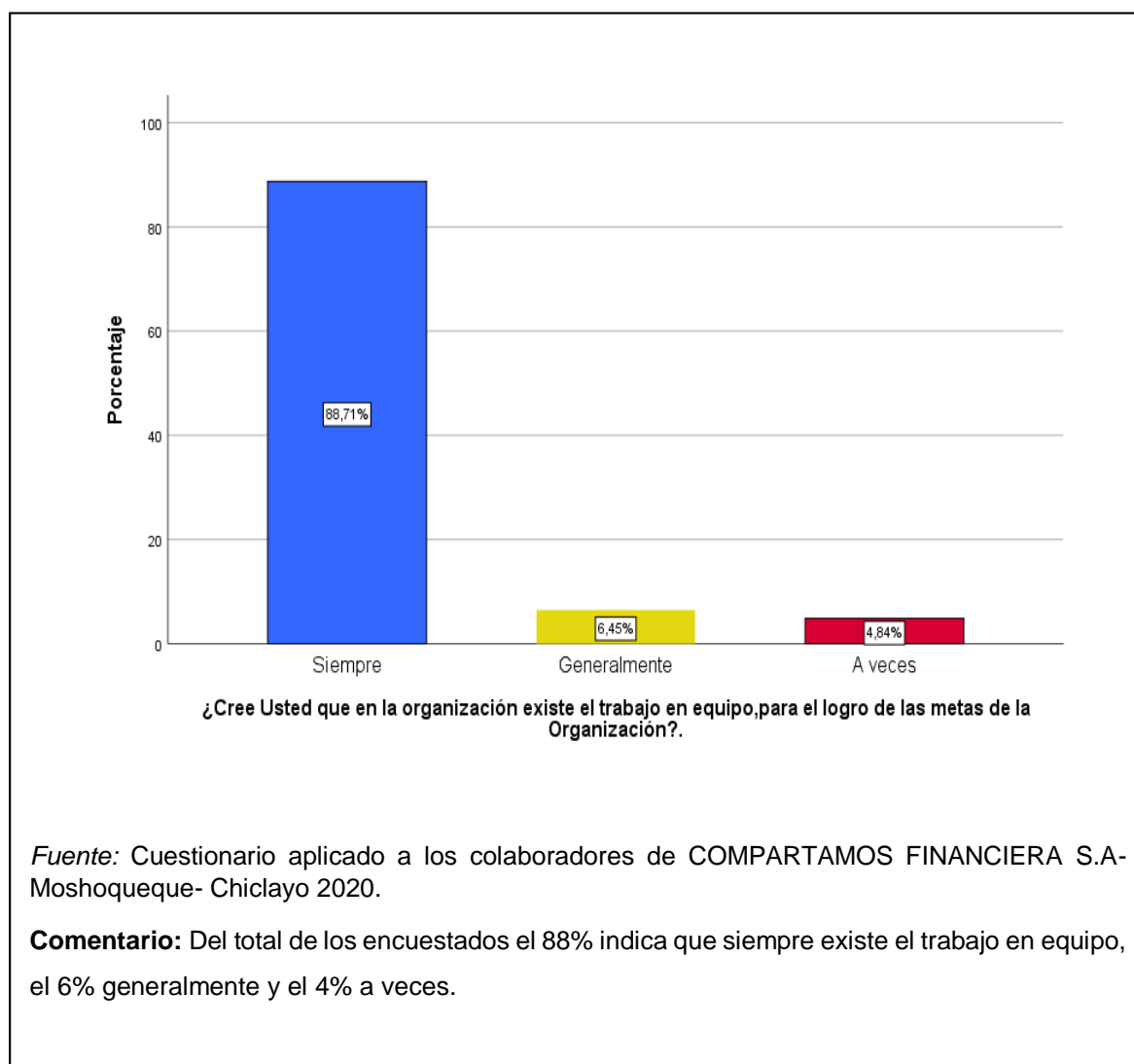
**Figura 7.** Deseo de excelencia y responsabilidad en las áreas de trabajo.



**Tabla 10.** ¿Cree Usted que en Compartamos Financiera existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas de la Organización?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	55	88,7
	Generalmente	4	6,5
	A veces	3	4,8
	Total	62	100,0

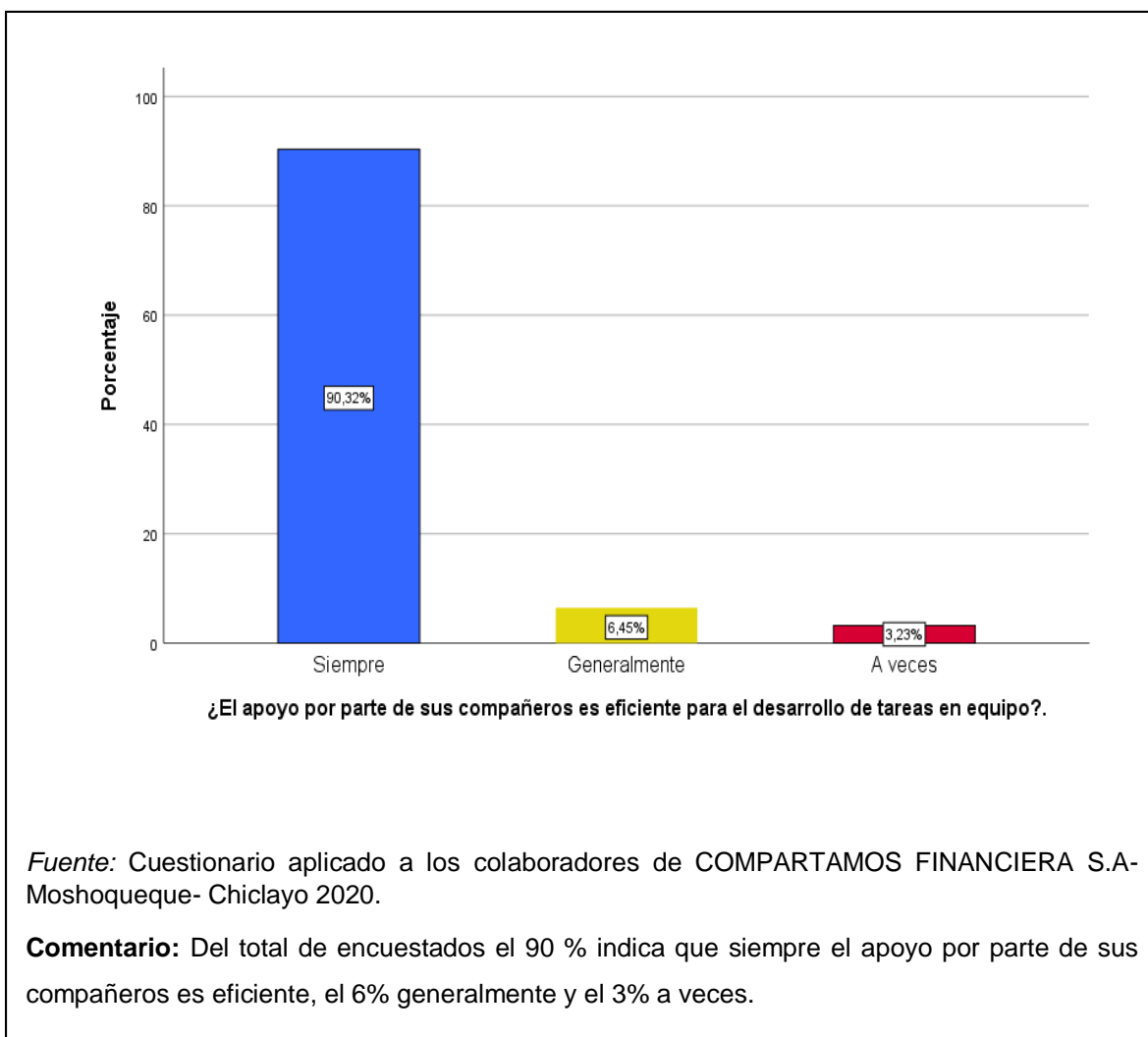
**Figura 8.** Trabajo en equipo en Compartamos Financiera



**Tabla 11.** ¿El apoyo por parte de sus compañeros es eficiente para el desarrollo de tareas en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	56	90,3
	Generalmente	4	6,5
	A veces	2	3,2
	Total	62	100,0

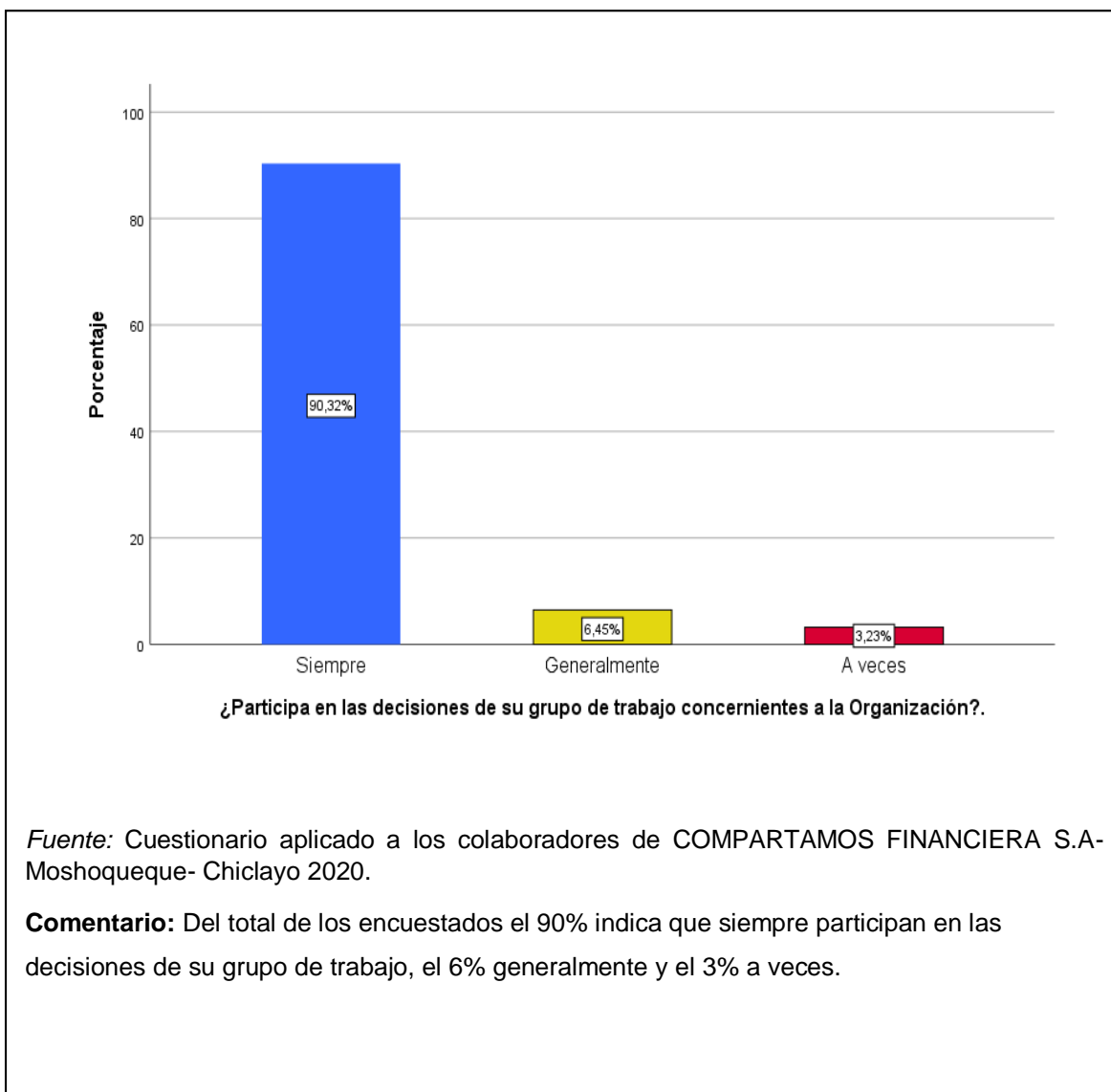
**Figura 9.** Trabajo colaboratorio y trabajo en equipo para el desarrollo de las tareas.



**Tabla 12.** *¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo concernientes a la Organización?*

		Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	Siempre	56	90,3
	Generalmente	4	6,5
	A veces	2	3,2
	Total	62	100,0

**Figura 10.** *Consideración y conocimiento en la organización*



**Objetivo 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque –Chiclayo -2020.**

Entrevista vía online dirigida a la Srta. Nataly Farroñan Chafloque, Jefa del Personal de Compartamos Financiera S.A –Moshoqueque a fin de recaudar datos en relación a la evaluación del desempeño Laboral.

**Tabla 13.** Entrevista a la Jefa del personal

1-¿Usted estima que en Compartamos Financiera existe la voluntad para asumir compromisos por parte de los colaboradores?.	<del>A)Siempre</del> B)Generalmente C)A veces D)Nunca
2-¿Usted estima que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para realizar sus tareas de la forma más adecuada e impecable?.	A)Siempre <del>B)Generalmente</del> C)A veces D)Nunca
3-¿Los colaboradores exponen a tiempo sus informes del trabajo realizado?.	A)Siempre <del>B)Generalmente</del> C)A veces D)Nunca
4-¿Cree usted que los colaboradores de Compartamos Financiera cuentan con la capacidad para desarrollar las tareas encomendada?.	A)Siempre <del>B)Generalmente</del> C)A veces D)Nunca
5-¿En Compartamos Financiera, los colabores brindan aportes necesarios para la ejecución de las tareas y así garantizar la mejora de la organización?.	A)Siempre <del>B)Generalmente</del> C)A veces D)Nunca
6-¿En Compartamos Financiera los colaboradores cumplen con el desarrollo en el tiempo establecido en cuanto al servicio para una atención de calidad al cliente?.	A)Siempre <del>B)Generalmente</del> C)A veces D)Nunca
7-¿En compartamos Financiera ,los colaboradores ejecutan sus funciones con exactitud?.	<del>A)Siempre</del> B)Generalmente C)A veces D)Nunca

<p>8-¿Las áreas en las que se desarrollan los colaboradores les permite ser creativo e innovador en las soluciones de los inconvenientes que puede haber en la Organización?.</p>	<p><del>A</del>)Siempre  B)Generalmente  C)A veces D)Nunca</p>
<p>9-¿Los trabajadores manifiestan su disposición en el desarrollo de las funciones del área para optimizar el tiempo en el trabajo?.</p>	<p>A)Siempre  <del>B</del>)Generalmente  C)A veces D)Nunca</p>
<p>10- ¿Aplica indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores? Indicar.</p>	<p>Sí, evaluaciones como son evaluaciones acerca de los procedimientos de los servicios que ofrece la organización y las metas mensuales (cartera, clientes, seguros y % de morosidad).</p>

**Objetivo 3: Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera -Moshoqueque –Chiclayo - 2020.**

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos señalar que los componentes de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera –Moshoqueque los factores son: Apoyo por parte de sus compañeros, eventos de confraternización, participación en las decisiones grupales y prestigio como lo sostuvo McClellan en su teoría donde se explican los agentes que determinan el nivel de Motivación Laboral los cuales viene hacer los de mayor influencia en el desempeño del personal en una organización.

# **IV. DISCUSIÓN**

### **Objetivo 1: Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque –Chiclayo -2020.**

En el presente Trabajo de Investigación se realizó una encuesta los colaboradores de la institución y, gracias a ello hemos conseguido resultados como es el 88.7% percibe que siempre su organización estimula el trabajo realizado por cada uno de su personal, ¿Cómo?, siempre haciéndolo importante, así como tal lo indica el 90.3%. Además, el 87.1% del personal encuestado indica como es que gracias a las funciones bien realizadas se fomenta un espacio de bienestar.

No poder dejar de lado la importancia de la capacitación que garantiza un mejor desempeño, dónde así lo considera el 85.5% de los participantes en el desarrollo de la encuesta.

Como también hemos reafirmado una vez más que a las personas siempre les agrada la idea de ser valoradas y que sus ideas predominen, así lo señala el 85.5%.

El 90.3% del personal encuestado respondió que siempre Compartamos Financiera realiza eventos para confraternizar, para fomentar así unas buenas relaciones entre los colaboradores, o también el desarrollo de estos eventos es para felicitar siempre al personal por el desarrollo eficiente de sus tareas en sus respectivas áreas, indicándolo así el 88.7% del total de la muestra, además es preciso señalar que el 88.7% de la muestra encuestada señala que en la Organización existe el trabajo en conjunto para alcanzar los objetivos, también el 90.3% señala que el apoyo con el que cuenta de sus compañeros es eficiente para la correcta ejecución de las actividades delegadas para alcanzar los objetivos en su institución.

Llegando así al punto donde el 90.3% indica que siempre participa en las decisiones de su grupo de trabajo.

### **Objetivo 2: Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque –Chiclayo -2020.**

Mediante y gracias a la entrevista planteada a la Srta. Nataly Farroñan Chafloque, Jefa de Personal de Compartamos Financiera S.A-Moshoqueque se obtuvo lo siguiente:



Como responsable de la evaluación constante del personal, indica que estima que siempre por parte de los colaboradores existe la voluntad para asumir compromisos, también estima que generalmente el personal hace uso de un tiempo necesario para la aplicación de sus tareas de manera eficiente, como también generalmente o casi siempre los trabajadores exponen a tiempo sus tareas encomendadas, considerando que el personal cuenta con la capacidad del desarrollo de sus tareas en el tiempo establecido en cuanto al servicio para una atención de calidad al cliente, generalmente, además siempre ejecutando sus funciones con exactitud, siendo este indicador indispensable para la ejecución de toda tarea.

Además, el personal siempre cuenta con áreas que les permite desarrollarse, ser creativos e innovadores en las soluciones de los inconvenientes que puede haber en la Institución, manifestando siempre su disposición en el desarrollo de las funciones del área para optimizar el tiempo en el trabajo.

Al finalizar la impecable entrevista, se obtuvo detalles de que se aplica indicadores para la estimación del rendimiento de sus colaboradores, como son evaluaciones acerca de los procedimientos de los servicios que ofrece la organización y las metas mensuales (cartera, clientes, seguros y % de morosidad).

### **Objetivo 3: Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera -Moshoque -Chiclayo - 2020.**

Tras haber fijado las herramientas para la recaudación de datos en la presente indagación de la organización Compartamos Financiera S.A.-Moshoque - Chiclayo, se tuvo conocimiento de que los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral se basan en indicadores de Trabajo colaborativo, el agrado de que predominen sus ideas, la confraternización, el deseo de prestigio y status como lo expuso McClellan.

# **V.CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

Tras haber realizado el análisis correspondiente de los resultados recaudados y desarrollado el estudio en la organización Compartamos Financiera S.A. – Moshoqueque, se logró determinar que la motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral de los operarios en Compartamos Financiera S.A.– Moshoqueque, rechazando así la hipótesis 0 donde indica que la motivación influye de manera negativa en el desempeño laboral-Compartamos Financiera – Moshoqueque-Chiclayo-2020.

Además se obtuvo conocimiento del nivel motivacional en dicha organización, donde gracias a los resultados obtenidos se refleja que los trabajadores se encuentran motivados pero no de la debida forma como debería de manejar la Organización ,puesto que en la aplicación de la encuesta se reflejó que el 8,1% del total de los trabajadores indicó que su jefe inmediato hay veces que no considera las opiniones de sus trabajadores al momento de tomar decisiones, como también el 4,8% indica que pocas son las veces en las que se efectúan eventos para felicitar a su personal por su óptimo rendimiento y, también que el trabajo en equipo ya no es el mismo.

Gracias a la entrevista que se le aplicó a la Jefa del Personal, se obtuvo que el servicio brindado no es de siempre de manera eficiente, como también el rendimiento de su personal no es del todo adecuado, por ende la Organización debe de concentrarse en ello puesto que es un provecho para la organización, si hablamos de rentabilidad.

En cuanto a la identificación de los agentes de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en la organización Compartamos financiera S.A. son: Apoyo por parte de sus compañeros, eventos de confraternización, participación en las decisiones grupales así como lo sostuvo McClelland en su libro “Estudio de la Motivación Humana, donde se explican los agentes que determinan el nivel de Motivación Laboral los cuales viene hacer los de mayor influencia en el desempeño del personal en una organización.

Queda claro que si una organización cuenta con un buen nivel de motivación genera un bien propio y el de sus operarios, en fines de eficacia.

## RECOMENDACIONES

Tras haber realizado el estudio en la organización Compartamos Financiera S.A-Moshoqueque, las Srtas. autoras del presente Trabajo de Investigación exponen recomendaciones que la Institución puede considerar.

Encontrándonos en esta actualidad donde el profesional es más exigente, más competitivo, se recomienda a los directivos de Compartamos Financiera S.A-Moshoqueque, siempre dar seguimiento a sus políticas de motivación más destacables, enfocándose en el feedback constante ,en la consideración por parte de los directivos hacia sus trabajadores ,no dejando de lado también el organizar reuniones para confraternizar y, también aprovechar en felicitar al personal por su buen rendimiento, consideramos que la actualidad afecta en distintas maneras a toda persona como también a toda Organización , pero los jefes ,los encargados de la Institución deben de ver soluciones para mantener a su personal motivo , considerando que el personal es el capital humano .

Además, no dejar de agradecer siempre la labor de cada colaborador. Asimismo, activar programas centradas en estrategias de estimulación, si bien es cierto Compartamos Financiera cuenta con incentivos, pero no está demás seguir trabajando en ello para seguir reteniendo a su personal potencial, considerando que siempre la competencia está a la expectativa del desplazamiento del personal para así poder captarlos y proceder a tentarlos ofreciéndoles muy buenas propuestas laborales.

De igual manera se recomienda a los jefes inmediatos de Compartamos Financiera S.A. considerar las opiniones de sus colaboradores para fines del cumplimiento de sus objetivos, siendo uno de los indicadores con un porcentaje regular del personal encuestado.

Trabajando en cada uno de los puntos mencionados se garantiza el bien tanto para la organización como para el personal.

## REFERENCIAS

### Referencias

- Aca, N. (2018). 4 beneficios de la motivación laboral, también en cierre de año. Merca 2.0. Obtenido de <https://www.merca20.com/4-beneficios-de-la-motivacion-laboral-tambien-en-cierre-de-ano/>
- Alberca, D. y. (2019). Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL\\_AlbercaMoralesDoli\\_CruzGarciaYeiny.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2418/1/TL_AlbercaMoralesDoli_CruzGarciaYeiny.pdf)
- Ángeles., C. C. (2019). Aproveche las alternativas para motivar al trabajador. El Peruano. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-aproveche-alternativas-para-motivar-al-trabajador-75963.aspx>
- Apaza Sanca, R. B. (2019). Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP-Juliaca 2019. Juliaca. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3482/Rosmery\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3482/Rosmery_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baray, H. L. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. México. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=r93TK4EykfUC&oi=fnd&pg=PA13&dq=investigacion+no+experimental+Kerlinger&ots=iyoeZXpRKw&sig=Nsd5l0cHZws2pesrzzKw7riJDVM#v=onepage&q=investigacion%20no%20experimental%20Kerlinger&f=false>
- Bernal, C. (2016). Metodología de Investigación.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. Chiclayo.: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Cabellos Nuñez, T. B. (2019). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Caja Municipal en Chiclayo. Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51705/Cabellos\\_NTB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51705/Cabellos_NTB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caro, L. (2019). 7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Obtenido de <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
- Castro Rodríguez, F. &. (2017). Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria

- en Lima-2016. Lima. Obtenido de  
[http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2900/1/2017\\_Castro-Rodriguez.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2900/1/2017_Castro-Rodriguez.pdf)
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/I-Variables.pdf?1425133203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables\\_de\\_Daniel\\_Cauas.pdf&Expires=1592093391&Signature=SDGsPulUBVfrlJM7swQmlmIF9m7f0yZSG96PWI61njLrXr74ehKblUAwHoVhHOwzKKQ6wWh](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/I-Variables.pdf?1425133203=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dvariables_de_Daniel_Cauas.pdf&Expires=1592093391&Signature=SDGsPulUBVfrlJM7swQmlmIF9m7f0yZSG96PWI61njLrXr74ehKblUAwHoVhHOwzKKQ6wWh)
- Chiavenato, I. (2002). "Gestión del Talento Humano". (Primera ed.). México: Editorial McGraw – Hill. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1207/ADM-MON-CAR-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chicama Castro, F. J. (2017). Principales factores en la gestión del talento que generan satisfacción laboral en los ejecutivos de atención al cliente de banca personal: Un estudio basado en los bancos BBVA Continental, Interbank y Banco de Crédito del Perú (BCP). Lima. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621869/RI\\_VAS\\_PM.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621869/RI_VAS_PM.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Correa, D. A. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Electrónica Psyconex, 1. Obtenido de [file:///C:/Users/YayZu/Downloads/326981-Texto%20del%20art\\_culo-122090-1-10-20170123.pdf](file:///C:/Users/YayZu/Downloads/326981-Texto%20del%20art_culo-122090-1-10-20170123.pdf)
- Cruz, P. S. (2017). Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4106/1/UPSE-TAE-2017-0001.pdf>
- Cueva, G. K., & Díaz, R. M. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017. Tarapoto. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/941/Kely\\_tesis\\_Bac\\_hiller\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/941/Kely_tesis_Bac_hiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Falen, J., & Ordoñez, M. (2018). Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Cobranza e Inversiones SAC - grupo Scotiabank - Chiclayo 2017. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1750/1/TL\\_FalenEnequeJos%c3%a9\\_Ordo%c3%b1ezYba%c3%b1ezMarcos.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1750/1/TL_FalenEnequeJos%c3%a9_Ordo%c3%b1ezYba%c3%b1ezMarcos.pdf)
- García, C. V., & Ruiz, K. Y. (2017). Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa mibanco, agencia Virú, 2017. Trujillo. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13012/Cabellos%20Garcia%20Cecilia%20Victoria%20-%20Le%20Ruiz%20Kristy%20Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamaní, P. L. (2015). IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL: CASO GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA EN TELEFÓNICA DEL PERÚ. Lima. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/11709/10497>

Koontz, H. (1990).

Kumar, R. &. (2016). Rendimiento de los empleados en el lugar de trabajo: modelo conceptual y validación empírica. Mumbai. doi:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2278533716671630>

Lara, J. &. (2015). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1484/1/T-ULVR-1492.pdf>

Larico Apaza, R. I. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román— Juliaca 2014. Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

López, N. &. (2016). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Guadalajara. Obtenido de <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/176/3/M%20a%20dos%20y%20t%20c%20a%20n%20cnicas%20de%20investigaci%20n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>

Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=teor%C3%ADa+de+motivaci%C3%B3n+maslow&ots=F-i5-rNgfm&sig=czOrcy3Ruzww2dIBMZFasbDJPo#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20motivaci%C3%B3n%20maslow&f=false>

McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Narcea Ediciones. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA13&dq=teor%C3%ADa+de+motivaci%C3%B3n+Henrio+Murray+McClelland&ots=b-XftkW8C9&sig=S1leoj8UgAs1Mzja6Qtz738tz9c#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20motivaci%C3%B3n%20Henrio%20Murray%20McClelland&>

Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. Obtenido de <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45577377/Evaluacion>

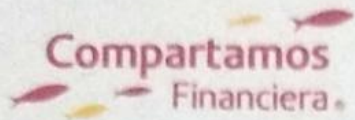
\_al\_desempeno\_laboral.pdf?response-content-  
disposition=inline%3B%20filename%3DEvaluacion\_del\_Desempeno\_Labor  
al.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-  
Credential=ASIATUSB6BAAROF34W3%2F

- NEFTALI, T. D. (2016). Población y Muestra. México. Obtenido de  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63099/secme26877.pdf?sequence=1>
- Ñaupas, H. M. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. 3ª edición. Lima: Cepredim.
- Padilla, M. L., & Anastacio, P. Á. (2015). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Cruzbarcorp S.A. Guayaquil. Obtenido de  
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1484/1/T-ULVR-1492.pdf>
- Pérez-Wicht., E. (2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. GESTIÓN. Obtenido de  
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>
- Pinto, J. M. (2006). el legado de Frederick irving Herzberg. Chile. Obtenido de  
<http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849/757>
- Ramírez Gutiérrez, G. A. (2019). MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN AGENCIA CHICLAYO, CREDISCOTIA FINANCIERA 2019. Chiclayo. Obtenido de  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5701/Ram%c3%adrez%20Guti%c3%a9rrez%20%26%20Troncos%20Febre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas, H. C. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific. Revista Scientific. Obtenido de  
<file:///D:/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>
- Salcedo, M. &. (2015). Influencia de la motivación del personal en su desempeño laboral y en la productividad de la Empresa Servipagos de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas año 2014. Ecuador.: Quevedo-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/3527/1/T-UTEQ-0030.pdf>
- Terán Ruelas, J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Arequipa. Obtenido de  
[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%c3%81N\\_RU ELAS\\_JUA\\_TRA.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%c3%81N_RU ELAS_JUA_TRA.pdf)



- Teran Ruelas, J. L. (2019). Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral en una empresa financiera ubicada en el distrito de Paucarpata en el departamento y provincia de Arequipa para el año 2018. Arequipa. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N\\_RUELAS\\_JUA\\_TRA.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf)
- Torres, C. A. (2016). Metodología de la Investigación. Colombia: Perason Educacion.
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. Guatemala. Obtenido de <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%c3%a9todos%20de%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Vroom, V. (s.f.). La teoría de las expectativas de Víctor Vroom. Montreal-Canadá. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/>
- Werther, W. B., Davis, K., Gómez, J. M., & Mendoza, A. N. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/44513786\\_Administracion\\_de\\_personal\\_y\\_recursos\\_humanos\\_William\\_B\\_Werther\\_Keith\\_Davis\\_traducccion\\_y\\_adaptacion\\_Joaquin\\_Mejia\\_Gomez](https://www.researchgate.net/publication/44513786_Administracion_de_personal_y_recursos_humanos_William_B_Werther_Keith_Davis_traducccion_y_adaptacion_Joaquin_Mejia_Gomez)
- Zavala, R. (2017). Asociación de Buenos Empleadores: "La gente más feliz es más productiva en su trabajo". (J. Rey, Ed.) p21. Obtenido de <https://peru21.pe/lima/asociacion-buenos-empleadores-gente-feliz-productiva-entrevista-83340-noticia/>
- Zerilli, A. (1973). Valoración del Personal. Bilbao: Deusto.

## **ANEXOS:**



"Año de la Universalización de la Salud"

### CARTA DE RESPUESTA

Chiclayo, lunes, 18 de mayo de 2020

Señores:

Santamaría Santamaría María Altemira  
Chozo Chudan Iris Anabelly

Presente:

Mediante esta carta hago respuesta a la solicitud presentada por usted el día 14 de mayo del presente mes, en virtud la cual nos solicitaba el permiso y apoyo para realizar su trabajo y proyecto de investigación en nuestra oficina de Moshoqueque, ubicada en Av. El dorado N° 1120.

Ante su solicitud, me es grato indicar la conformidad de su solicitud para que pueda realizar su investigación en la empresa, también mediante información que encuentre en nuestra página web con la finalidad de poder realizar estudios para bien del colaborador y la empresa.

ATTE:

  
-----  
**Liz Pérez Ibañez**  
GERENTE DE CRÉDITOS  
COMPARTAMOS FINANCIERA  
Cel: 969091145

-----  
LIZ CATHERINE PEREZ IBAÑEZ  
GERENTE DE AGENCIA MOSHOQUEQUE

**VALIDACIÓN 1:**

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Mg. Patricia Ivonne Chávez Rivas, Lic. Administración y Docente adscrito a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (Encuesta y Entrevista) elaborada por Chozo Chudán Iris Anabelly y Santamaría Santamaría María Altemira, estudiantes de la Escuela de Administración, para el desarrollo de la investigación titulada: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Pimentel, 03 de Julio del 2020.

  
Mg. Patricia Ivonne Chávez Rivas  
Registro N° 43148  
CLAD N° 63488  
JUEZ - EXPERTO

Encuesta dirigida a los colaboradores de Compartamos Financiera S.A-  
Agencia Moshoqueque.

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Patricia Ivonne Chávez Rivas	
<b>PROFESIÓN</b>	Magister / Licenciada en Administración	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración / Investigación	
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	14 años	
<b>CARGO</b>	Docente Universitaria	
<b>Título de Investigación:</b>		
<b>INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL- COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.</b>		
<b>DATOS DEL TESISTA</b>		
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	-Chozo Chudán Iris Anabelly. -Santamaría Santamaría María Altemira.	
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A - Moshoqueque –Chiclayo- 2020.</li> </ul>	
	<b>ESPECÍFICOS</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque –Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque – Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos</li> </ul>	

	Financiera -Moshoqueque –Chiclayo -2020.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.</p>	
<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de ...11.... preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE: .....MOTIVACIÓN.....</b></p>	
<p>1. ¿Cree Usted que la Organización estimula el trabajo realizado por sus colaboradores para que así tengan el afán de ser eficientes en la ejecución de sus tareas?.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cree Usted que su Organización hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante?.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Cree usted que una función bien realizada origina un espacio de bienestar en la organización?.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Cree que la motivación influye en los colaboradores para acatar responsabilidades y ejercerlas de manera eficiente?.</p>	<p>TA( ) TD(<input checked="" type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p><i>Es innecesario presentar esto. Es muy obvia la respuesta.</i></p>



5. ¿Recibe capacitación constante para garantizar un mejor desempeño?.	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cree Usted que su jefe inmediato considera sus opiniones al momento de tomar alguna decisión ?.	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿En Compartamos Financiera efectúan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?.	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Es usted felicitado por cumplir con las metas encomendadas en su área de trabajo?.	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Cree Usted que en la Organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas y, el beneficio de la misma?.	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿El apoyo brindado por sus compañeros es eficiente para el desarrollo de tareas en equipo?.	TA( ) TD(X) SUGERENCIAS: <u>Reformular la pregunta</u> _____
11. ¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Organización?.	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: <u>Cambiar el término relativas</u> _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>09</u> N° TD <u>02</u>
2. COMENTARIO GENERALES	<u>El cuestionario tiene la validez de contenido necesaria para la investigación</u>
3. OBSERVACIONES	

  
 Mag. Patricia L. Chávez Rivas  
 Registro N° 4314M  
 CLAD N° 03450  
 JUEZ - EXPERTO

Entrevista dirigida a la Jefa del Personal en Compartamos Financiera S.A-  
 Agencia Moshoqueque.

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Patricia Ironne Chávez Rivas</i>	
	<b>PROFESIÓN</b>	<i>Magister / Licenciada en Administración</i>	
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Administración / Investigación</i>	
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	<i>14 años</i>	
	<b>CARGO</b>	<i>Docente universitaria</i>	
<b>Título de Investigación:</b>			
<b>INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-    COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.</b>			
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>			
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>		-Chozo Chudán Iris Anabelly. -Santamaría Santamaría María Altemira.	
<b>ESPECIALIDAD</b>		<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Entrevista <input checked="" type="checkbox"/>	Cuestionario <input type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>		<b>GENERAL</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A - Moshoqueque –Chiclayo- 2020.</li> </ul>	
		<b>ESPECÍFICOS</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque –Chiclayo -2020.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque – Chiclayo -2020.</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera -Moshoqueque –Chiclayo -2020.</li> </ul>	


<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.</p>	
<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de ...10.... preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE: .....DESEMPEÑO LABORAL.....</b></p>	
<p>1. ¿Usted estima que en Compartamos Financiera existe la voluntad para asumir compromisos por parte de los colaboradores?.</p>	<p>TA(χ)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Usted estima que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para realizar sus tareas de la forma más adecuada e impecable?.</p>	<p>TA(χ)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Los colaboradores exponen a tiempo sus informes del trabajo realizado?.</p>	<p>TA(χ)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Cree usted que los colaboradores de Compartamos Financiera cuentan con la capacidad para desarrollar las tareas encomendada?.</p>	<p>TA(χ)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>



<p>5. ¿En Compartamos Financiera, los colaboradores brindan aportes necesarios para la ejecución de las tareas y así garantizar la mejora de la Organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿En Compartamos Financiera los colaboradores cumplen con el desarrollo en el tiempo establecido en cuanto al servicio para una atención de calidad al cliente?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿En compartamos Financiera ,los colaboradores ejecutan sus funciones con exactitud?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Las áreas en las que se desarrollan los colaboradores les permite ser creativo e innovador en las soluciones de los inconvenientes que puede haber en la Organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Los trabajadores manifiestan su disposición en el desarrollo de las funciones del área para optimizar el tiempo en el trabajo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>10. Aplica indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores. Cuáles?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
---	---

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>10</u> N° TD <u>0</u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES <i>La guía de entrevista cumple de manera óptima con la validez de contenido que exige la investigación</i></p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	

  
 Mag. Patricia L. Chávez Rivas  
 Registro N° 4314M  
 CLAD N° 03459  
 JUEZ - EXPERTO

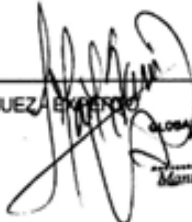
## VALIDACIÓN 2:

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Mg.Manuel Lorenzo Germán Cáceres, Lic. Administración y Docente adscrito a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos ( Escuesta y Entrevista ) elaborada por Chozo Chudán Iris Anabelly y Santamaría Santamaría María Altemira, estudiantes de la Escuela de Administración, para el desarrollo de la investigación titulada: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.

C E R T I F I C O: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Pimentel, 03 de Julio del 2020.

  
JUEZ EMPLEADO  
GLOBAL INNOVATION BUSINESS SAC.  
RUC: 20492319446  
Manuel L. Germán Cáceres  
GERENTE GENERAL

DNI: 09448253

Encuesta dirigida a los colaboradores de Compartamos Financiera S.A-Agencia Moshoqueque.

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MS MANUEL LORENTO GERMANI CACERES
PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD	MBA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	12 AÑOS
CARGO	GERENTE GENERAL.
<p>Título de Investigación:</p> <p>INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL- COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020</p>	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES y APELLIDOS	-Chozo Chudán Iris Anabelly. -Santamaría Santamaría María Altemira.
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><b>GENERAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque – Chiclayo- 2020.</li> </ul>
	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque –Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque –Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera - Moshoqueque –Chiclayo -2020.</li> </ul>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de ...11.... preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la

literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

**VARIABLE INDEPENDIENTE: .....MOTIVACIÓN.....**

<p>1. ¿Cree Usted que la Organización estimula el trabajo realizado por sus colaboradores para que así tengan el afán de ser eficientes en la ejecución de sus tareas?.</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cree Usted que su Organización hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante?.</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Cree usted que una función bien realizada origina un espacio de bienestar en la organización?.</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Cree que la motivación influye en los colaboradores para acatar responsabilidades y ejercerlas de manera eficiente?.</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Recibe capacitación constante para garantizar un mejor desempeño?.</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Cree Usted que su jefe inmediato considera sus opiniones al momento de tomar alguna decisión ?.</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿En Compartamos Financiera efectúan eventos y</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?.	_____
8. ¿Es usted felicitado por cumplir con las metas encomendadas en su área de trabajo?.	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Cree Usted que en la Organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas y, el beneficio de la misma?.	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
10. ¿El apoyo brindado por sus compañeros es eficiente para el desarrollo de tareas en equipo?.	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Organización?.	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

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

JUEZ - EXPERTO

GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC.  
RUC: 2002315885

Martín L. Germán Caceres  
GERENTE GENERAL

Entrevista dirigida a la Jefa del Personal en Compartamos Financiera S.A-  
 Agencia Moshoqueque.

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Mg. MANUEL LORENZO GERMANO CACERES
<b>PROFESIÓN</b>		ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
<b>ESPECIALIDAD</b>		MBA
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>		12 AÑOS
<b>CARGO</b>		GERENTE GENERAL.
<b>Título de Investigación:</b>		
INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL- COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.		
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>		-Chozo Chudán Iris Anabelly. -Santamaría Santamaría María Altemira.
<b>ESPECIALIDAD</b>		<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Entrevista <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionario <input type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>		<b>GENERAL</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A - Moshoqueque -Chiclayo- 2020.</li> </ul>
		<b>ESPECIFICOS</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque -Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque - Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera -Moshoqueque -Chiclayo -2020.</li> </ul>


<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.</p>	
<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de ...10.... preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE: .....DESEMPEÑO LABORAL.....</b></p>	
<p>1. ¿Usted estima que en Compartamos Financiera existe la voluntad para asumir compromisos por parte de los colaboradores?.</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Usted estima que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para realizar sus tareas de la forma más adecuada e impecable?.</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Los colaboradores exponen a tiempo sus informes del trabajo realizado?.</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Cree usted que los colaboradores de Compartamos Financiera cuentan con la capacidad para desarrollar las tareas encomendada?.</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>5. ¿En Compartamos Financiera, los colaboradores brindan aportes necesarios para la ejecución de las tareas y así garantizar la mejora de la Organización?</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿En Compartamos Financiera los colaboradores cumplen con el desarrollo en el tiempo establecido en cuanto al servicio para una atención de calidad al cliente?</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿En compartamos Financiera ,los colaboradores ejecutan sus funciones con exactitud?</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Las áreas en las que se desarrollan los colaboradores les permite ser creativo e innovador en las soluciones de los inconvenientes que puede haber en la Organización?</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Los trabajadores manifiestan su disposición en el desarrollo de las funciones del área para optimizar el tiempo en el trabajo?</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>



10. Aplica indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores. Cuáles?	TA( )      TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____

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

  
 \_\_\_\_\_  
 JUEZ - EXPERTO      GLOBAL IRRIGATION BUSINESS SAC  
 RUC: 2969251569  
 Manuel L. German Cáceres  
 GERENTE GENERAL


### VALIDACIÓN 3:

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Mg. Luis Alberto Saavedra Carrasco, Lic. Administración y Docente adscrito a la Escuela Profesional de Odontología de la Universidad San Martín de Porres, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos ( Escuesta y Entrevista ) elaborada por Chozo Chudán Iris Anabelly y Santamaría Santamaría María Altemira, estudiantes de la Escuela de Administración, para el desarrollo de la investigación titulada: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.

CERTIFICO: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems.

Pimentel, 03 de Julio del 2020.



Mba. Luis Alberto Saavedra Carrasco / JUEZ EXPERTO  
DNI 42933119

Encuesta dirigida a los colaboradores de Compartamos Financiera S.A-  
 Agencia Moshoqueque.

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Luis Alberto Saavedra Carrasco
<b>PROFESIÓN</b>	Mba. Lic. en Administración
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	5 años
<b>CARGO</b>	Docente tiempo completo USMP
<b>Título de Investigación:</b> <b>INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-          COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.</b>	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	-Chozo Chudán Iris Anabelly. -Santamaría Santamaría María Altemira.
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input type="checkbox"/> Cuestionario <input checked="" type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b>  ✓ Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A - Moshoqueque -Chiclayo- 2020.
	<b>ESPECÍFICOS</b> ✓ Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque -Chiclayo -2020.  ✓ Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque - Chiclayo -2020.  ✓ Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos

	Financiera -Moshoqueque -Chiclayo -2020.
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de ... 11... preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: .....MOTIVACIÓN.....</b>	
1. ¿Cree Usted que la Organización estimula el trabajo realizado por sus colaboradores para que así tengan el afán de ser eficientes en la ejecución de sus tareas?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Cree Usted que su Organización hace sentir que el trabajo realizado por sus colaboradores es importante?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Cree usted que una función bien realizada origina un espacio de bienestar en la organización?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Cree que la motivación influye en los colaboradores para acatar responsabilidades y ejercerlas de manera eficiente?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS: _____ _____

5. ¿Recibe capacitación constante para garantizar un mejor desempeño?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Cree Usted que su jefe inmediato considera sus opiniones al momento de tomar alguna decisión ?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿En Compartamos Financiera efectúan eventos y esparcimientos para confraternizar entre todo el personal?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Es usted felicitado por cumplir con las metas encomendadas en su área de trabajo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Cree Usted que en la Organización existe el trabajo en equipo, para el logro de las metas y, el beneficio de la misma?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿El apoyo brindado por sus compañeros es eficiente para el desarrollo de tareas en equipo?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Participa en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Organización?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>44</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES. Conforme	
3. OBSERVACIONES. Ninguno	

  
 JOEL EXPERTO  
 4/23/2019  
 N.º 100 San José Colorado

Entrevista dirigida a la Jefa del Personal en Compartamos Financiera S.A-  
 Agencia Moshoqueque.

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Luis Alberto Saavedra Carrasco
<b>PROFESIÓN</b>	Mba. Lic. En Administración
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	5 años
<b>CARGO</b>	Docente tiempo completo USMP
<b>Título de Investigación:</b> <b>INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-        COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.</b>	
<b>DATOS DEL TESISISTA</b>	
<b>NOMBRES y APELLIDOS</b>	-Chozo Chudán Iris Anabelly. -Santamaría Santamaría María Altemira.
<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionario <input type="checkbox"/>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A - Moshoqueque -Chiclayo- 2020.</li> </ul>
	<b>ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar el nivel de la motivación en Compartamos Financiera S.A -Moshoqueque -Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Evaluar el nivel de desempeño laboral en Compartamos Financiera S.A- Moshoqueque - Chiclayo -2020.</li> <li>✓ Identificar los factores de la motivación de mayor influencia en el desempeño laboral en Compartamos Financiera -Moshoqueque -Chiclayo -2020.</li> </ul>

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS.	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de ...10.... preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: .....DESEMPEÑO LABORAL.....</b>	
1. ¿Usted estima que en Compartamos Financiera existe la voluntad para asumir compromisos por parte de los colaboradores?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿Usted estima que el personal utiliza el tiempo necesario y asignado para realizar sus tareas de la forma más adecuada e imparable?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Los colaboradores exponen a tiempo sus informes del trabajo realizado?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Cree usted que los colaboradores de Compartamos Financiera cuentan con la capacidad para desarrollar las tareas encomendada?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

<p>5. ¿En Compartamos Financiera, los colaboradores brindan aportes necesarios para la ejecución de las tareas y así garantizar la mejora de la Organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿En Compartamos Financiera los colaboradores cumplen con el desarrollo en el tiempo establecido en cuanto al servicio para una atención de calidad al cliente?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿En compartamos Financiera los colaboradores ejecutan sus funciones con exactitud?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Las áreas en las que se desarrollan los colaboradores les permite ser creativo e innovador en las soluciones de los inconvenientes que puede haber en la Organización?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Los trabajadores manifiestan su disposición en el desarrollo de las funciones del área para optimizar el tiempo en el trabajo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>



<p>10. Aplica indicadores para evaluar el desempeño de los colaboradores. Cuáles?</p>	<p>TAD( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>10</u> N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES. Conforme</p>	
<p>3. OBSERVACIONES. Ninguna</p>	

  
 \_\_\_\_\_  
 JUEZ EXRERTO  
 Tribunal Superior Criminal

**ENCUESTA Y ENTREVISTA VIRTUAL REALIZADA A LOS OPERARIOS Y, A LA SRTA ENCARGADA DE JEFATURA DE COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.**

## Encuesta dirigida a los Operarios de Compartamos Financiera S.A- -Moshoqueque

Descripción del formulario

1. ¿Usted estima que en Compartamos Financiera existe la voluntad para asumir compromisos por parte de los colaboradores?

- SIEMPRE
- GENERALMENTE
- A VECES
- NUNCA

## Entrevista vía online a la Srta Nataly Farroñan Chafloque .Jefa del Personal de Compartamos Financiera S.A- -Moshoqueque

Descripción del formulario

1. ¿Cree Usted que la organización estimula el trabajo realizado por sus colaboradores para que así tengan el afán de ser eficientes en la ejecución de sus tareas?

- SIEMPRE
- GENERALMENTE
- A VECES
- NUNCA



# RESOLUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

---



## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0813-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 24 de julio de 2020

### VISTO:

El Oficio N°0286-2020/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 24/07/2020, sobre aprobación de trabajos de investigación, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

### SE RESUELVE

**ARTICULO UNICO: APROBAR** los trabajos de investigación de los estudiantes del IX ciclo la Escuela Profesional de Administración, del programa PAST, sección "A" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Carmen Eliza Rojas Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes  
Secretaría Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

---

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0813-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR(S)	TITULO	LINEA
1.	-AYASTA ESQUEN YANINA	EL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL SERVICIO AL USUARIO EXTERNO - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	-CELIS VENTURA MERSI SUJEY	CLIMA Y COMPROMISO LABORAL - BANCO FALABELLA – AGENCIA OPEN PLAZA – CHICLAYO – 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	-CHOZO CHUDAN IRIS ANABELLY -SANTAMARIA SANTAMARIA MARIA ALTEMIRA	INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	-CHUQUE CAMPOS CARMEN ROXANA	PLAN DE NEGOCIOS PARA APERTURA DE POLLERÍA - DISTRITO HUAMBOS - CHOTA - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	-CUBAS VASQUEZ YOISI ESBIT	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO PERUANO DE CIENCIAS EMPRESARIALES - CUTERVO -2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	-DE LA CRUZ VILCABANA FELICIANA -JULON NUÑEZ DEYSI CANDELARIA	ESTUDIO DE FACTIBILIDAD DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE ALIMENTO ORGÁNICO PARA MASCOTAS CANINAS EN EL MERCADO CHICLAYANO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	-DIAZ CARRANZA GIANFRANCO	FIDELIZACIÓN DE LOS ALUMNOS EN EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE CLASES VIRTUALES - INSTITUTO JUAN MEJÍA BACA SRL - CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	-GASTELO ARANA MARIA MERCEDES	EMPRENDIMIENTO EN LA DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS COMESTIBLES ENVASADOS - DISTRITO DE LAMBAYEQUE -2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	-GUZMAN DELGADO SANDRA DEL ROSARIO	PROPUESTA DE MEJORA PARA INCREMENTAR LA CALIDAD DE SERVICIO DE INTERGAS IG E.I.R.L - CHCLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	-MARTINEZ OLIVOS MARIA ZULEMA -PISFIL GUZMAN DE ZAVALA KATHERYN ROSA	CARACTERIZACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO TIEMPOS NUEVOS LTDA. - CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11.	-MIO MONTALVAN GIRLHY GABRIELA -PINTADO AGUILAR PATRICIA MANUELA	HABILIDADES SOCIALES DE LOS COLABORADORES- MIBANCO- JOSÉ LEONARDO ORTIZ- CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

12.	-MORI CHAMBILLA JESUS ANDRES	LAS VENTAS POR DELIVERY Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DEL SUPERMERCADO "SUPER", CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	-QUIROZ GOMEZ ROSA BEATRIZ	REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA FOOD EXPORT NORTE SAC - CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	-SAAVEDRA CORNEJO HARVI TOMAS -VENTURA BERNILLA GAVI LUZMILA	APERTURA DE RESTAURANTE DE PARRILLAS Y DELIVERY - CHICLAYO – PIMENTEL, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	-VARGAS INFANTE JULIA MERCEDES	MEDIR EL SERVICIO DE CALIDAD DEL RESTAURANTE MI TÍA S.R.L. - CHICLAYO-2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO



## HOJA DE PORCENTAJE DE SIMILITUD EN TURNITIN

### INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020.

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%

---

9	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
10	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
14	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada Trabajo del estudiante	<1 %
17	enfoque-360.com Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
19	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

---



		<1 %
21	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Seminario Evangelico de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Systems Link Trabajo del estudiante	<1 %
26	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	moam.info Fuente de Internet	<1 %
29	www.uaemex.mx Fuente de Internet	<1 %
30	ridum.umanizales.edu.co Fuente de Internet	<1 %

---

31 repositorio.ulvr.edu.ec <1 %  
Fuente de Internet

---

32 repositorio.ulasamericas.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

33 repositorio.esan.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

## FORMATO T1



### FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, Marzo del 2021.

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

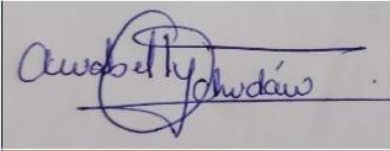
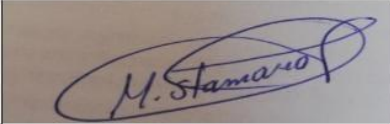
Los suscritos:

Chozo Chudán Iris Anabelly con DNI 77902951 y, Santamaría Santamaría María Altemira con DNI 44880814

En nuestra calidad de autor(es) exclusivo(s) de la investigación titulada: INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020, presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de Bachiller 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 N° 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.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
CHOZO CHUDÁN IRIS ANABELLY.	77902951	
SANTAMARÍA SANTAMARÍA MARÍA ALTEMIRA.	44880814	

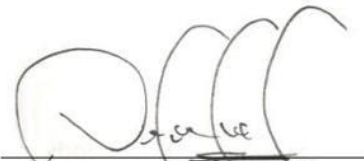
### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración - Contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0813-FACEM-USS-2020**, presentado por el/la Bachiller, **CHOZO CHUDÁN IRIS ANABELLY Y, SANTAMARÍA SANTAMARÍA MARÍA ALTEMIRA** con su tesis Titulada **INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL-COMPARTAMOS FINANCIERA S.A- MOSHOQUEQUE-CHICLAYO-2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** 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, 09 marzo de 2021



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