



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN  
LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD  
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE  
OLMOS, 2016.**

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

**Autor(es):**

**LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL  
SAMAME DIAZ RITA DANY**

**Asesor:**

**Mg. Heredia Llatas Flor Delicia**

**Línea de Investigación:**

**Talento humano y comportamiento organizacional**

**Motupe – Perú  
2018**

## DEDICATORIA

*A Dios por las bendiciones que nos brinda, salud y bienestar y guiarnos por buen camino dándonos fuerzas a seguir adelante, enfrentando algún obstáculo que se presentaron durante el desarrollo de la tesis.*

*A nuestros padres: Por el apoyo incondicional que nos han dado a diario ofreciendo su amor infinito de darnos ánimo y valor a seguir adelante y superar cualquier obstáculo que se nos puede presentar en el transcurso de nuestra carrera, conduciéndonos siempre por un buen camino hacia el éxito.*

*A nuestros amigos, que de una u otra forma nos brindaron consejos y motivaron a seguir adelante y cumplir con nuestras metas contribuyendo a ser optimistas ¡Si se puede!*

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios: Por darme su bendición incondicional y estar junto a nosotras en cada momento de nuestras vidas, y por ayudarnos a culminar mi profesión.*

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

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

**Lizana Cruz Deisy Maribel**

*A Dios: por permitirme salud y culminar mi profesión brindándome muchas bendiciones de seguir adelante.*

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

*A mi hijo Nick y a mi esposo por ser parte de vida y ser los motores a seguir adelante y luchar por alcanzar mis objetivos.*

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

**Samame Diaz Rita Dany**

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	iii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO I .....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Situación problemática .....	12
1.1.1 contexto internacional .....	12
1.1.2 contexto nacional .....	13
1.1.3 contexto local .....	15
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problemas específicos.....	17
1.2.2. Delimitación de la investigación .....	17
1.2.3. Espacio geográfico.....	17
1.3 Justificación e importancia de la investigación .....	19
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos .....	19
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes .....	22
2.2. Base teórico científicos .....	27
2.2.1. Variable independiente: motivación laboral .....	27
2.2.2. Variable independiente: productividad laboral .....	28
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO .....	31
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	32
3.1.1. Tipo de investigación .....	32
3.1.2. Diseño de la investigación: .....	32
3.2. Población y muestra.....	33
3.2.1. Población .....	33
3.2.2. Muestra .....	33
3.5. Operacionalización.....	34
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.6.1. Técnicas de recolección de datos .....	36
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7. Procedimiento para la colección de datos.....	36

3.8. Análisis estadísticos de datos .....	37
4.1. Validación y confiabilidad del instrumento .....	37
4.1.1. Alfa de Cronbach .....	37
4.1.2. Kuder Richardson .....	38
4.1.3. Juicio de expertos.....	38
Discusión .....	53
Conclusiones .....	55
Referencias .....	57
Anexos .....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Cuadro de operacionalización.....	34
<b>Tabla 2</b> Escala de Cronbash.....	38
<b>Tabla 3</b> ¿ Considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?.....	39
<b>Tabla 4</b> ¿ Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? .....	39
<b>Tabla 5</b> Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral? .....	40
<b>Tabla 6</b> ¿ Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? .....	41
<b>Tabla 7</b> ¿ Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal? .....	42
<b>Tabla 8</b> ¿ Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? .....	43
<b>Tabla 9</b> ¿ Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? .....	44
<b>Tabla 10</b> ¿ Cree usted qu el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas? .....	45
<b>Tabla 11</b> ¿ Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? .....	46
<b>Tabla 12</b> ¿ Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? .....	47
<b>Tabla 13</b> ¿ Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional? .....	48
<b>Tabla 14</b> ¿ Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia? .....	49
<b>Tabla 15</b> ¿ Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo? .....	50
<b>Tabla 16</b> Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores? .....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Diseño de la investigación</i> .....	32
<b>Figura 2</b> <i>¿ Considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?.....</i>	39
<b>Figura 3</b> <i>¿ Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional? .....</i>	40
<b>Figura 4</b> <i>Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral? .....</i>	41
<b>Figura 5</b> <i>¿ Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación? .....</i>	42
<b>Figura 6</b> <i>¿ Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal? .....</i>	43
<b>Figura 7</b> <i>¿ Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña? .....</i>	44
<b>Figura 8</b> <i>¿ Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo? .....</i>	45
<b>Figura 9</b> <i>¿ Cree usted qu el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas? .....</i>	46
<b>Figura 10</b> <i>¿ Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos? .....</i>	47
<b>Figura 11</b> <i>¿ Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño? .....</i>	48
<b>Figura 12</b> <i>¿ Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional? .....</i>	49
<b>Figura 13</b> <i>¿ Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia? .....</i>	50
<b>Figura 14</b> <i>¿ Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo? .....</i>	51
<b>Figura 15</b> <i>Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores? .....</i>	52

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo determinar el nivel de motivación en cuanto a los resultados de productividad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A. Se utilizó una metodología descriptiva-correlacional. La población estuvo constituida por 30 colaboradores. El instrumento utilizado fue la Escala de Cronbach, Los resultados evidenciaron que el 60% de los colaboradores están conformes con la empresa en diferentes aspectos laborales, por lo que algunos de los colaboradores muestran su compromiso con la empresa y otros que están desconformes por la presión de su jefe que tienen que sobrepasar su meta empresarial establecida, en cuanto a su desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con las autoridades, clientes, condiciones de ambientes y materiales facilitan su tarea y desempeño de tareas frente a su propio trabajo, se ubican en un nivel bajo en motivación laboral, demostrando que los trabajadores están direccionados para afrontar y decidir acciones correctas en la solución de los diferentes problemas que encuentra en su trabajo bajo su propia responsabilidad; se observa que la motivación laboral influye en la productividad de cada colaborador. Asimismo, se recomienda realizar charlas y capacitaciones informativas a los trabajadores sobre la importancia que tiene la satisfacción laboral dentro la organización y como éstas influyen en su productividad, dado que el resultado de la actitud y compromiso de cada colaborador se muestra en su trabajo, por lo tanto es importante el desarrollo personal, ofrecer beneficios laborales y remunerativos ya que son herramientas básicas para que nuestros colaboradores se sientan satisfechos en la misma brindando confianza y compromiso en el desempeño de sus labores.

**Las palabras claves:** Motivación y Productividad



## **Abstract**

The objective of this study is to determine the level of motivation in terms of productivity and job satisfaction among employees of Caja Sullana S.A.C. A descriptive-correlational methodology was used. The population consisted of 30 employees. The instrument used was the Cronbach scale. The results showed that 60% of the employees are satisfied with the company in different aspects of the work, so some of the employees show their commitment to the company and others who are not satisfied by the pressure Of their bosses who have to surpass their established business goal in terms of personal development, work and remunerative benefits received, administrative policies, relationships with other members of the organization and relationships with authorities, clients, environmental conditions and materials facilitate Their task and performance of tasks in front of their own work, are located at a low level in labor motivation, demonstrating that the workers are directed to face and decide correct actions in the solution of the different problems that find in their work under their own responsibility ; It is observed that the labor motivation influences the productivity of each employee. Likewise, it is advisable to give lectures and informative training to workers on the importance of job satisfaction within the organization and how they influence their productivity, since the result of the attitude and commitment of each employee is shown in their work, for Personal development, labor and remuneration benefits that we receive indicate that they are basic tools for our employees to feel satisfied in it, providing confidence and commitment in the performance of their work.

**Keywords:** motivation and productivity

## INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas financieras hoy en día requieren de personas con capacidad en toma de decisiones para desempeñarse de forma eficiente, eficaz y efectiva al cumplimiento de sus metas establecidas por las mismas, captando clientes potenciales y manteniendo a los actuales de la zona. Además, cada colaborador tiene establecido sus metas a cumplir y sus funciones a desarrollar. Por lo tanto, la motivación es base de un estado interno que provoca una conducta de compromiso, voluntad y disposición de ejercer un esfuerzo; como impulsos o motivos que generan comportamientos productivos; como fuerza de ventas para lograr los objetivos de la empresa. La motivación es definida como una fuerza o conjunto de fuerzas, y la visión de quienes la conciben como un proceso o serie de procesos para lograr un solo objetivo.

Tomando en cuenta lo antes expuesto, se realiza una investigación relacionada a Diseño de estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores en la empresa Caja Sullana S.A. Estructurando la misma de la siguiente manera: Lo comprendido en la investigación se distribuye en siete capítulos los cuales a continuación se nombrarán:

Capítulo I: consta información general, se encuentra título del proyecto, Línea de investigación, Autor, Asesor metodológico, Tipo y abordaje de investigación.

Capítulo II: plan de investigación, abarca planteamiento de problema, realidad problemática, formulación del problema, justificación de estudio, objetivos.

Capítulo III: marco teórico, comprende antecedentes, conceptos teóricos.

Capítulo IV: marco metodológico se encuentra tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables, matriz de consistencia, métodos, técnicas y recolección de datos.

Capítulo V: análisis e interpretación abarca validación y confiabilidad, discusión de resultados.

Capítulo VI: propuesta de la investigación.

Capítulo VII: conclusiones y recomendaciones

Finalmente anexos, bibliografías.

# **CAPITULO I**

## **PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Situación Problemática

##### 1.1.1.Contexto

###### **internacional**

Olvera, (2013), En su tesis afirma la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos Universidad Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil – Ecuador. Concluye:

Esta investigación nos permite tener en cuenta y mejorar las estrategias de motivación que influyen en el rendimiento del colaborador y su desempeño de resultados en la delegación de funciones que desarrollan a diario, con el compromiso de alcanzar los objetivos planteados logrando el desarrollo organizacional.

Enriquez, (2014), en su investigación Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, Universidad de México, Facultad de Ciencias Administrativas, Montemorelos - México, Concluye:

La motivación ayuda a mantener comprometidos e identificados a los colaboradores con la entidad, brindándoles incentivos que cubren sus expectativas para mejorar su calidad de vida. Las empresa buscan satisfacer las necesidades de un mercado competitivo dinamico en un ambiente altamente desarrollado, mostrando un alto indice de desempeño en el ambito laboral.

Navarro, (2012), en su tesis Satisfacción laboral y su influencia en la productividad Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango – Guatemala, llego a las siguientes conclusiones:

La estabilidad laboral considera las relaciones interpersonales, buen ambiente laboral, trabajo en equipo, mejoras continuas y que los colaboradores puedan llevar acabo sus funciones de manera efectiva y productiva, otorgándoles beneficios en compensación de su rendimiento en cuanto al cumplimiento de metas establecidas por la entidad.

Santos, (2014), en su investigación de Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral Universidad Pedagógica Nacional, Facultad de Ciencia y Tecnología, Quetzaltenango - Guatemala, concluye:

La motivación influye en que ambas partes de la organización empleador y colaborador, obtengan beneficios mutuos en cuanto al desarrollo de sus destrezas, habilidades logrando resultados y aplicando la sinergia para el cumplimiento de cada uno de las metas establecidas. En el cual permite el crecimiento personal y profesional de los colaboradores implementando estrategias que estimulen el desempeño logrando la productividad.

Orellana, (2012) en su tesis: Estilos Gerenciales y su incidencia en el Desempeño Organizacional, Universidad San Marcos de Guatemala, Guatemala, concluye:

Se manifiesta dada la investigación que la gestión de la gerencia aplicada carece de liderazgo y necesitan cambiar su estilo ya que perjudica el desenvolvimiento del personal. Y en consecuencia la institución se encuentra en un estado denominado organizaciones enfermas donde los colaboradores presentan poca capacidad y confusión en el desarrollo de sus funciones. Además, no existe un sistema de control, las relaciones son individuales entre los colaboradores en vez de mantener relaciones interpersonales lo que conlleva a una ineficiente participación del personal en los procesos de la empresa. En este análisis la investigación se realiza con la variable independiente y con los resultados que se obtienen podemos determinar que es importante trabajar integrando y comprometiendo a todo el personal a desempeñarse bien en sus labores e incentivarlos para que sean productivos logrando una satisfacción para ellos.

### **1.1.2. Contexto nacional**

Vázquez, (2011), en su investigación afirma, La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio, de la Universidad Católica Del Perú, Facultad de ciencias empresariales, Lima – Perú, concluye:

Menciona que la motivación es una clave fundamental para el desarrollo de la empresa en la productividad de los colaboradores manteniendo un nivel de satisfacción

relevante en resultados. Lo citado en esta investigación nos permite ver los factores que podemos aplicar a la empresa para mantener al personal motivado obteniendo mayor productividad de la empresa.

Peña, (2014), afirma en su tesis *La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el periodo 2013*, Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima, Lima – Perú, concluye:

La motivación en la empresa es para que el colaborador se sienta satisfecho e incentivado, entusiasmado en el desarrollo de sus actividades en su centro de labores, obteniendo una comunicación fluida y efectiva, que permite mostrar resultados en beneficios recíprocos a la entidad, asimismo contribuye de una forma ascendente al éxito de la entidad.

Jiménez, (2011) afirma en su tesis *competencias profesionales de los recursos humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú* Facultad de letras y ciencias humanas de la Universidad Nacional de San Marcos, Lima – Perú, concluye:

La entidad fomenta liderazgo, solidaridad y el trabajo cooperativo entre los colaboradores mediante cursos y talleres de innovación. Es importante para lograr los objetivos propuestos, teniendo en común un solo objetivo lograr mayor productividad de los colaboradores en la empresa, teniendo un buen clima laboral entre compañeros de trabajo generando sinergia.

Nicolás, (2010) en su tesis, *Relación de la Gestión Educativa con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico Instituto La Pontificia” Huamanga - Ayacucho-Perú*. Concluye:

La metodología que utilizo en esta investigación es de carácter cualitativo y cuantitativo. El diseño pertenece a descriptivo-correlacional, y la muestra se realizó a 30 personas, mediante una encuesta los resultados arrojaron un 72% que gestión educativa se relaciona con el rendimiento y la satisfacción laboral en el Instituto la Pontificia. Este estudio determina el nivel de motivación de los colaboradores si se sienten satisfechos con el clima laboral para aplicar estrategias que ayuden el desarrollo profesional y personal que impacta en los colaboradores dando énfasis al rendimiento y cumplimiento de metas propuestas por la empresa.

Ortiz, F. (2012) Chincha, en su artículo titulado “Impacto de desarrollo del talento humano como motor principal del clima organizacional en las pequeñas empresas en el Distrito de Chincha Alta de la Provincia de Chincha del Año 2011) concluye:

En esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo que a través de encuestas datos estadísticos, entrevistas entre otras se obtuvo información, asimismo se utilizó el nivel explicativo para mostrar aspectos reales sobre la importancia del talento humano en una organización. En lo antes mencionado se aplicó esta investigación obteniendo resultados reales y veraces demostrando el impacto que tiene la gestión del talento humano en las pequeñas empresas de chincha, el cual sirve como guía para las actividades empresariales para gestionar a la fuerza laboral para lograr la competitividad de las empresas.

### **1.1.3.Contexto local**

Iván Pérez, (2013) en su tema de investigación “Propuesta Para Reducir la Rotación de Personal en la Distribuidora de Productos Coca-Cola De La Ciudad De Chiclayo”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de ciencias Empresariales Chiclayo – Perú, concluye:

El talento humano capacitado que poseen la empresa, es un desafío para percibir que los colaboradores cumplan con los objetivos con una estabilidad laboral. En el cual permite que ellos mismos desarrollen capacidades y habilidades en toma de decisiones, asimismo tomar medidas preventivas y correctivas.

Ramos, (2014) en su tesis Propuesta de un Modelo de Gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad de Reque, Universidad Señor de Sipán, Facultad de ciencias empresariales, Chiclayo – Perú, concluye:

La integración laboral se brinda al colaborador con retribución de ascensos o premios que se realiza por cumplimiento de metas durante su estadia en la empresa realizando talleres de capacitación. Integrar al talento humano es motivar al personal, logrando unificar destrezas y habilidades para lograr el cumplimiento de cada uno de las metas asignadas.

Calderón e Inga, (2014) en su tesis Análisis de la motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores en el Museo Nacional Arqueológico BRUNING Lambayeque 2014 Universidad Señor de Sipan, Facultad de ciencias empresariales, Chiclayo – Perú, concluye:

El estudio correlación consistió en una muestra de 19 colaboradores (incluyendo a la alta gerencia) de la organización fue un alto porcentaje de empleados en promedio obtuvo un bajo nivel de motivación y rendimiento en el trabajo. En conclusión, se encontró un porcentaje regular de motivación y desempeño de los colaboradores. Es importante que cada uno de los colaboradores se sienta motivados para realizar su trabajo satisfactoriamente integrándose y comprometiéndose en el logro de las metas establecidas. López, (2011) en su tesis La motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana, Agencia Talara-Año 2010 Universidad Señor de Sipan, Facultad de Ciencias Empresariales Chiclayo -Perú, concluye:

El diseño de la hipótesis corresponde a un estudio descriptivo no experimental porque la muestra consiste en tener en cuenta la cantidad de trabajadores de Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana, utilizando técnicas de recolección de datos de entrevistas y cuestionario. Por el cual hay una influencia altamente significativa de la motivación laboral en los trabajadores de la Caja Sullana. La investigación que se realizó fue de mucha importancia para determinar el nivel de motivación que tienen los colaboradores y la satisfacción laboral, ya que las estrategias que se utilizan para motivar al personal va influir en el cumplimiento y desempeño en sus laboras. Asimismo, la motivación es un indicador que los gerentes quienes lideran una organización deben tenerlo en cuenta para aplicarlo y cumplir con los objetivos establecidos.



## 1.2. Formulación del problema

¿De qué manera un diseño de estrategias de motivación laboral permitirá mejorar la productividad de los Colaboradores de La Empresa Caja Sullana S.A?, En El Distrito De Olmos, 2016?

### 1.2.1. Problemas Especificos

¿Cómo se encuentra la situación de la motivación laboral en la empresa Caja Sullana S.A, Olmos?

¿Cual es el nivel de motivación que hay en la empresa Caja Sullana S.A, Olmos?

### 1.2.2. Delimitación de la investigación

La empresa Caja Sullana S.A es una organización peruana que se dedica al rubro financiero en la ciudad de olmos, los colaboradores que laboran tienen un nivel medio de motivación, en el cual es el objeto del estudio principal de nuestra investigación.

### 1.2.3. Espacio geográfico de la investigación

A continuación se presenta en la figura el espacio geográfico de la empresa Caja Sullana S.A.

Calle Av. Augusto B. Leguía a unos pasos de la Plaza de Armas.



La organización cuenta con los siguientes datos generales.

a) Razón social

Caja Municipal de ahorro y crédito de Sullana S.A

b) Ruc

20102881347

c) Dirección del domicilio fiscal

Plaza de armas nro.138

d) Actividad de comercio

Ahorros y Créditos

e) Telefono

074-427516

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

El trabajo de investigación del nivel académico se realiza con el propósito de mejorar la motivación laboral en la productividad de los Colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, que está atravesando ciertos inconvenientes, bajo rendimiento de los colaboradores, falta de relaciones interpersonales.

En el ámbito social será útil a los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A. La motivación laboral influye de manera significativa en el alcance de los objetivos de la empresa, logrando resultados que beneficie a los involucrados (investigadores, empresa, sociedad) para que tomen decisiones que mejoren la productividad de los colaboradores y capacidad productiva de la organización como también el crecimiento personal y profesional de los colaboradores y esto se verá reflejado en los resultados alcanzados por la empresa. Es por ello el motivo y la necesidad de Diseñar Estrategias de Motivación Laboral para Mejorar la productividad de los Colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A. Buscar mejorar las relaciones interpersonales y la competitividad laboral, Buen desempeño en el trabajo, realizando capacitaciones para adaptarse al cambio del mercado laboral. Desde nuestro punto de vista social ayudar a fortalecer a las empresas del sector privado a mejorar el nivel de productividad de los colaboradores aplicando técnicas de motivación, nuestro estudio pondrá en prueba los conocimientos adquiridos durante la carrera profesional que sirva como base para los demás estudiantes partiendo de las problemáticas que se presentan en el trabajo de investigación.

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo General:**

Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA..

#### **1.4.2. Objetivo Específico:**

- a). Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.

- b). Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.
- c). Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.
- d). Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.

# **CAPITULO II**

# **MARCO TEÓRICO**

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes**

Olvera, (2013), En su tesis afirma la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos Universidad Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil – Ecuador. Concluye:

Esta investigación nos permite tener en cuenta y mejorar las estrategias de motivación que influyen en el rendimiento del colaborador y su desempeño de resultados en la delegación de funciones que desarrollan a diario, con el compromiso de alcanzar los objetivos planteados logrando el desarrollo organizacional.

Enriquez, (2014), en su investigación Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, Universidad de México, Facultad de Ciencias Administrativas, Montemorelos - México, Concluye:

La motivación ayuda a mantener comprometidos e identificados a los colaboradores con la entidad, brindándoles incentivos que cubren sus expectativas para mejorar su calidad de vida. Las empresa buscan satisfacer las necesidades de un mercado competitivo dinámico en un ambiente altamente desarrollado, mostrando un alto índice de desempeño en el ámbito laboral.

Navarro, (2012), en su tesis Satisfacción laboral y su influencia en la productividad Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango – Guatemala, llego a las siguientes conclusiones:

La estabilidad laboral considera las relaciones interpersonales, buen ambiente laboral, trabajo en equipo, mejoras continuas y que los colaboradores puedan llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y productiva, otorgándoles beneficios en compensación de su rendimiento en cuanto al cumplimiento de metas establecidas por la entidad.

Santos, (2014), en su investigación de Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral Universidad Pedagógica Nacional, Facultad de Ciencia y Tecnología, Quetzaltenango - Guatemala, concluye:

La motivación influye en que ambas partes de la organización empleador y colaborador, obtengan beneficios mutuos en cuanto al desarrollo de sus destrezas, habilidades logrando resultados y aplicando la sinergia para el cumplimiento de cada uno de las metas establecidas. En el cual permite el crecimiento personal y profesional de los colaboradores implementando estrategias que estimulen el desempeño logrando la productividad.

Orellana, (2012) en su tesis: Estilos Gerenciales y su incidencia en el Desempeño Organizacional, Universidad San Marcos de Guatemala, Guatemala, concluye:

Se manifiesta dada la investigación que la gestión de la gerencia aplicada carece de liderazgo y necesitan cambiar su estilo ya que perjudica el desenvolvimiento del personal. Y en consecuencia la institución se encuentra en un estado denominado organizaciones enfermas donde los colaboradores presentan poca capacidad y confusión en el desarrollo de sus funciones. Además, no existe un sistema de control, las relaciones son individuales entre los colaboradores en vez de mantener relaciones interpersonales lo que conlleva a una ineficiente participación del personal en los procesos de la empresa. En este análisis la investigación se realiza con la variable independiente y con los resultados que se obtienen podemos determinar que es importante trabajar integrando y comprometiendo a todo el personal a desempeñarse bien en sus labores e incentivarlos para que sean productivos logrando una satisfacción para ellos.

Vázquez, (2011), en su investigación afirma, La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio, de la Universidad Católica Del Perú, Facultad de ciencias empresariales, Lima – Perú, concluye:

Menciona que la motivación es una clave fundamental para el desarrollo de la empresa en la productividad de los colaboradores manteniendo un nivel de satisfacción relevante en resultados. Lo citado en esta investigación nos permite ver los factores que podemos aplicar a la empresa para mantener al personal motivado obteniendo mayor productividad de la empresa.

Peña, (2014), afirma en su tesis La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el periodo 2013, Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima, Lima – Perú, concluye:

La motivación en la empresa es para que el colaborador se sienta satisfecho e incentivado, entusiasmado en el desarrollo de sus actividades en su centro de labores, obteniendo una comunicación fluida y efectiva, que permite mostrar resultados en beneficios recíprocos a la entidad, asimismo contribuye de una forma ascendente al éxito de la entidad.

Jiménez, (2011) afirma en su tesis competencias profesionales de los recursos humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú Facultad de letras y ciencias humanas de la Universidad Nacional de San Marcos, Lima – Perú, concluye:

La entidad fomenta liderazgo, solidaridad y el trabajo cooperativo entre los colaboradores mediante cursos y talleres de innovación. Es importante para lograr los objetivos propuestos, teniendo en común un solo objetivo lograr mayor productividad de los colaboradores en la empresa, teniendo un buen clima laboral entre compañeros de trabajo generando sinergia.

Nicolás, (2010) en su tesis, Relación de la Gestión Educativa con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico Instituto La Pontificia” Huamanga - Ayacucho-Perú. Concluye:

La metodología que utilizo en esta investigación es de carácter cualitativo y cuantitativo. El diseño pertenece a descriptivo-correlacional, y la muestra se realizó a 30 personas, mediante una encuesta los resultados arrojaron un 72% que gestión educativa se relaciona con el rendimiento y la satisfacción laboral en el Instituto la Pontificia. Este estudio determina el nivel de motivación de los colaboradores si se sienten satisfechos con el clima laboral para aplicar estrategias que ayuden el desarrollo profesional y personal que impacta en los colaboradores dando énfasis al rendimiento y cumplimiento de metas propuestas por la empresa.

Ortiz, F. (2012) Chíncha, en su artículo titulado “Impacto de desarrollo del talento humano como motor principal del clima organizacional en las pequeñas empresas en el Distrito de Chíncha Alta de la Provincia de Chíncha del Año 2011) concluye:

En esta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo que a través de encuestas datos estadísticos, entrevistas entre otras se obtuvo información, asimismo se utilizó el



nivel explicativo para mostrar aspectos reales sobre la importancia del talento humano en una organización. En lo antes mencionado se aplicó esta investigación obteniendo resultados reales y veraces demostrando el impacto que tiene la gestión del talento humano en las pequeñas empresas de chincha, el cual sirve como guía para las actividades empresariales para gestionar a la fuerza laboral para lograr la competitividad de las empresas.

Iván Pérez, (2013) en su tema de investigación “Propuesta Para Reducir la Rotación de Personal en la Distribuidora de Productos Coca-Cola De La Ciudad De Chiclayo”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de ciencias Empresariales Chiclayo – Perú, concluye:

El talento humano capacitado que poseen la empresa, es un desafío para percibir que los colaboradores cumplan con los objetivos con una estabilidad laboral. En el cual permite que ellos mismos desarrollen capacidades y habilidades en toma de desiciones, asimismo tomar medidas preventivas y correctivas.

Ramos, (2014) en su tesis Propuesta de un Modelo de Gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad de Reque, Universidad Señor de Sipán, Facultad de ciencias empresariales, Chiclayo – Perú, concluye:

La integracion laboral se brinda al colaborador con retribución de ascensos o premios que se realiza por cumplimiento de metas durante su estadia en la empresa realizando talleres de capacitación. Integrar al talento humano es motivar al personal, logrando unificar destrezas y habilidades para lograr el cumplimiento de cada uno de las metas asignadas.

Calderón e Inga, (2014) en su tesis Análisis de la motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores en el Museo Nacional Arqueológico BRUNING Lambayeque 2014 Universidad Señor de Sipan, Facultad de ciencias empresariales, Chiclayo – Perú, concluye:

El estudio correlación consistió en una muestra de 19 colaboradores (incluyendo a la alta gerencia) de la organización fue un alto porcentaje de empleados en promedio obtuvo un bajo nivel de motivación y rendimiento en el trabajo. En conclusión, se encontró un porcentaje regular de motivación y desempeño de los colaboradores. Es importante que cada uno de los colaboradores se sienta motivados para realizar su trabajo satisfactoriamente integrándose y comprometiéndose en el logro de las metas

establecidas. López, (2011) en su tesis La motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana, Agencia Talara-Año 2010 Universidad Señor de Sipan, Facultad de Ciencias Empresariales Chiclayo -Perú, concluye:

El diseño de la hipótesis corresponde a un estudio descriptivo no experimental porque la muestra consiste en tener en cuenta la cantidad de trabajadores de Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana, utilizando técnicas de recolección de datos de entrevistas y cuestionario. Por el cual hay una influencia altamente significativa de la motivación laboral en los trabajadores de la Caja Sullana. La investigación que se realizó fue de mucha importancia para determinar el nivel de motivación que tienen los colaboradores y la satisfacción laboral, ya que las estrategias que se utilizan para motivar al personal va influir en el cumplimiento y desempeño en sus laboras. Asimismo, la motivación es un indicador que los gerentes quienes lideran una organización deben tenerlo en cuenta para aplicarlo y cumplir con los objetivos establecidos.

## **2.2. Bases teórico científicas**

### **2.2.1. Variable Independiente: Motivación Laboral**

Pereda, (2012) citado por Calderón et Inga (2014, p.47) La motivación laboral son las habilidades de la persona controladas por una fuerza interior mostrando un comportamiento dirigidos a conseguir objetivos.

Hernández, Palafox, (2012) citado por Calderón et Inga (2014, p.47) “la motivación es otro factor que constituye el reconocimiento de una persona como líder en la empresa. Motivar es estimular a otro con la dirección deseada por el líder. Se concluye que una persona motivada inspira compromiso y confianza para aplicar sus conocimientos desarrollándose de una manera apropiada en la ejecución de sus actividades. Para el buen desempeño de su labor direccionada a lograr los objetivos.

#### **CICLO MOTIVACIONAL**

Según Robbins & Decenzo, (2008) citado por Calderón et Inga (2014, p.47) el comportamiento de las personas se demuestra mediante el ciclo motivacional, el equilibrio interno de la persona es alterado por un estímulo externo el cual produce una necesidad, capaz de originar tensión a la persona, el cual conlleva a la persona a un comportamiento o acción capaz de lograr la satisfacción. Encontramos dos tipos de motivación: Motivación extrínseca (dinero, promociones, prestaciones). Y Motivación intrínseca; (Son las satisfacciones laborales que el individuo obtiene del trabajo en sí mismo).

#### **DIMENSIONES DE LA MOTIVACION**

##### **A). Calidad de vida en el trabajo**

Sosa, Rivera y Rodríguez, citado por Garcés Rodríguez (2010, p. 2) Se considera que la calidad de vida en el trabajo es más amplia que satisfacción laboral ya que incluye conocimientos de aprendizaje y competitividad logrando una mejor estadia familiar y desarrollo profesional.

##### **B). Clima laboral**

Baguer, (2012), citado por Baltazar et Chirinos (2014, P.15) mantener un buen clima laboral es muy importante para la tranquilidad del colaborador, en una empresa hay

muchas características en el cual influyen en la conducta del personal para desempeñarse bien en su trabajo.

#### C). Compensación laboral

Cifuentes (2008), citado por Alva et Juárez (2014, P. 27). la compensación adecuada, es probable que los empleados se sientan comprometidos con la organización y que es necesario reclutar personal de manera inmediata. el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitividad de la empresa, ambos aspectos constituyen en gran medida el objetivo del departamento de recursos humanos, en cuanto a la retribución de la labor de los trabajadores. Con lo antes mencionado se dice que las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa.

#### D). Comunicación asertiva

Garcés, Yancy (2011), en su trabajo comunicación Asertiva y planificación del docente. Sostiene que los estudios son comunicación asertiva surgieron como una forma de solución ante la búsqueda de procesos no convencionales que favorecieran la calidad de las relaciones. Con lo planteado sobre el tema debemos de mantener una buena comunicación fluida y veraz para mantener una relación recíproca entre todos los colaboradores.

### **2.2.2. Variable Dependiente: Productividad Laboral**

Martínez (2007), citado por Zapata y Juárez, (2014, p.17) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos

utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

Con lo planteado en productividad se debe hacer un buen uso de los recursos para lograr tener más eficiencia en el trabajo y reflejar el avance de resultados.

#### a). Eficiencia

Pérez (2011) citado por Campos, (2015, pág. 45) tiene un enfoque diferente con la definición y nos dice que es una decisión es más eficiente cuando más mejora la capacidad de la empresa para el desempeño de las actividades productivas y/o distributivas, es decir, cuando más aprendizaje produce en la empresa, de modo que esta pueda hacer mejor aquello que tiene que saber.

Se plantea que la eficiencia es mejorar en el buen desempeño de las labores con un aprendizaje de competencia y buen uso de los recursos.

#### b). Rendimiento laboral

Robbins, Stephen, Coulter, (2013) citado por Sum, (2015, pp. 26-27) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Robbins y Judge (2013) citado por Sum, (2015, pp. 26-27) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. Se concluye que el desempeño laboral es causa de la capacidad aplicada en un puesto de trabajo, es el nivel en el cual se puede medir la productividad de cada colaborador.

#### c). Formación y Desarrollo Profesional

Chiavenato, (2011), se debe tomar en cuenta que es muy importante el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, la formación y el desarrollo personal

para poder escalar de nivel a un puesto mayor en el cual se desempeña., mediante capacitaciones para favorecer el rendimiento laboral y comunicación en su relación interpersonal.

d). Competencias

Ruiz (2010, pág. 65), los conocimientos son competencias que nos permite tener la capacidad de tomar decisiones, la efectividad y la perspectiva física de la acción desarrollada en la persona para comprender, transformar y practicar en el mundo que se desenvuelve. Desarrollándose en su labor de una manera eficiente y eficaz.

Definición de términos básicos

a). Diseño: es un proceso que se plantea para determinar resultados optimos de algún elemento, tiempo con el fin de lograr un resultado deseado.

b). Estrategias: Es una serie de pasos o de conceptos nucleares que tiene como fin la consecución de un determinado objetivo.

c). Reconocimientos: Es la acción de manifestar y reconocer la gratitud que se experimenta como consecuencia de agradecimiento de un favor a beneficio.

d). Clima organizacional: Es el medio ambiente donde el talento humano se desenvuelve físicamente en su trabajo cotidiano. En el cual logra la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. con el “saber hacer” del directivo, con el comportamiento de la persona, con su manera de trabajar, y relacionarse con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utiliza y con la propia actividad de cada uno.

e). Satisfacción laboral: La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador colectivos.

f). Incentivos económicos: Es un estímulo que se otorga a una persona, empresa o un sector con el objetivo de incrementar la productividad y mejorar el rendimiento.

g). Relaciones interpersonales: Es una interacción fluida y recíproca entre dos o más personas. Con finalidad de lograr una buena comunicación asertiva entre colaboradores.

h). Trabajo en equipo: Es el trabajo mutuo que realizan varios individuos donde cada uno hace una parte y unen fuerzas para lograr un objetivo común.

# **CAPITULO III**

## **MARCO**

### **METODOLÓGICO**

## CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

### 3.1 Tipo y diseño de investigación

#### 3.1.1. Tipo de investigación

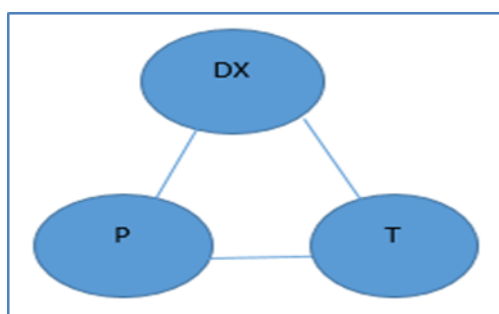
La presente investigación es de tipo cuantitativo con variables cualitativas-descriptivo, la cual estudia el comportamiento de una variable, o bien relacionar dos o más variables dentro de determinado sector empresarial o institucional.

#### 3.1.2. Diseño de la investigación:

El diseño considerado en la presente investigación es no experimental cuya fórmula es la siguiente:

**P:** Propuesta de diseños de controles internos.  
**D:** Diagnóstico de la realidad.  
**T:** Estudios teóricos - teoría de control interno y teoría de la eficiencia

*Figura 1. Diseño de la investigación*



*Fuente: Elaboración propia (2016). De acuerdo al diseño de investigación que se realizó*



## 3.2. Población y muestra

### 3.2.1. Población

Se tomó en cuenta todos los colaboradores que laboran en la empresa, en el cual se obtuvo resultados.

#### Muestra:

En la muestra se tomó en cuenta todos los colaboradores en general que laboran en la Empresa Caja Sullana S.A. La fórmula para calcular el tamaño de muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Por lo tanto, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

El Muestreo es la cantidad total de colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A.

## 3.3. Hipótesis

HI: Si se aplica un diseño de estrategias de motivación laboral, entonces si permitirá mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A

HO.: No aplica un diseño de estrategias de motivación laboral, entonces no permitirá mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A.

## 3.4. Variables

**Variable dependiente:** Motivación Laboral.

**Variable independiente:** Productividad Laboral

### 3.5. Operacionalización

Tabla 1 variable independiente

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumentos	Ítems
<b>V. independiente: Motivación laboral</b>	La motivación laboral son las habilidades de la persona controladas por una fuerza interior mostrando un comportamiento dirigidos a conseguir objetivos. Pereda, (2012).	Motivación y Calidad de vida en el trabajo	1.-Actitud que tiene el líder para trabajar con optimismo.	Nominal	Cuestionario	11,2,3,4
			2.-Compromiso con los fines objetivos establecido.			
			3.- Reconocimientos (bonos) a los colaboradores por su buen desempeño laboral.			
			4.- Sugerencias y propuestas en el centro de trabajos.			
		Trabajo en equipo	5.- Ambiente de aprendizaje.	Nominal	Cuestionario	55,6,7,8
			6.-Organización en el trabajo			
			7.- El jefe crea un clima laboral de confianza en la organización.			
			8.- Rendimiento en el trabajo.			
		Comunicación fluida	9.- Participación de los empleados.	Nominal	Cuestionario	99,10,1
			10.- Disponer de información.			
			11.-Desenvolvimiento en la labor.			
			12.- Toma de decisiones.			
		Liderazgo	13.-Buen clima organizacional.	Nominal	Cuestionario	113,14,15,16
			14.- Orientación del desempeño en el campo laboral.			
			15.-Perfil de líder que brinda seguridad de motivación y satisfacción.			
			16.-Lider que nos permite crecer profesionalmente a través de su imagen ético.			

<b>v. dependiente: productividad laboral</b>	La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos. Martínez (2007),	Eficiencia	17.- desarrollar un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema.	Nominal	Cuestionario	117,18, 19,20
			18.-Iniciativa y creatividad al desarrollar las actividades.			
			19.-proactividad en la ejecución del trabajo.			
			20.-resultados de la organización de los trabajadores.			
		Satisfacción laboral	21.- Recursos institucionales.	Nominal	Cuestionario	121,22, 23,24
			22.-Cooperación y trabajo en equipo en el desarrollo de actividades.			
			23.-El ambiente laboral adecuado para el desarrollando y desarrollo de labores.			
			24.-Reconocimiento por el cumplimiento de objetivos planteados por la organización.			
		Capacitación de retroalimentación	25.-Reglamento para ser promovido.	Nominal	Cuestionario	225,26, 27,28
			26.- Conocimientos en temas del trabajo.			
27.-Mejorar el nivel de competitividad.						
28.-Desarrollar aprendizajes en el desempeño profesional.						
Competencias	29.- Capacidad para planificar adecuadamente su trabajo.	Nominal	Cuestionario	229,30, 31,32		
	30.-Habilidades y destrezas para el trabajo.					
	31.- Integración en el trabajo.					
	32.-Autoevaluación de trabajo.					

Fuente: Elaboración propia.

### **3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Cuestionario: Cuestionario de preguntas con respuestas de opción única y preguntas dicotómicas (Kurder Richardson) y con escala de respuestas (Escala de Likert)

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Cuestionario: para obtener información concreta.

En el cual han sido elaboradas de acuerdo a la Operacionalización de las variables (Independiente, Dependiente), entre los cuales destacan la encuesta realizada al personal de la Empresa Caja Sullana.

### **3.7. Procedimiento para la colección de datos.**

En el presente trabajo de investigación se emplearon los siguientes procedimientos para la recolección de datos:

Se efectuó de la siguiente manera:

- a) Se elaboró un cuestionario previo de preguntas abiertas.
- b) En base a las respuestas obtenidas en el cuestionario previo, se elaboró un instrumento definitivo.
- c) Se aplicó una prueba piloto para revalidar el instrumento.
- d) Se evaluó los resultados de la prueba piloto.
- e) Se aplicó el instrumento de evaluación a cada uno de los sujetos de la muestra de estudio.
- f) Se hizo la evaluación o procesamiento de la información.

### 3.8. Análisis estadísticos de datos

Se realizó un análisis de todos los datos obtenidos mediante la aplicación de cuestionarios, a través de la utilización de un proceso computarizado con SPSS20 y (Kuder Richardson), que nos sirvió para digitar, procesar, y analizar datos de la Empresa Caja Sullana.

### 4.1. Validación y confiabilidad del instrumento

#### 4.1.1. Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach es el multiplicador o coeficiente que puede escoger valores entre 0 y 1; donde 0 quiere decir que es muy confiable nulo y 1 significa que es de confianza completa. Este método cree que los ítems tienen relación positiva entre ellos, ya que miden en cierto grado una forma en común. Si en caso no fuese así, no existe razón alguna razón que debe estar relacionada con el resto de ítems que están escogidos. (Massh,2011)

*Análisis de los datos:* Los análisis estadísticos recopilados que se realizaron se ejecutó en el programa SPSS20. Así mismo para hallar la correlación, existe dos variables de preguntas Dicotómicas y Preguntas múltiples o múltiple selección en el cual se ha utilizado la escala del Método de Escala de Cronbach y Kuder Richardson

	N	%
Válido	32	100,0
Excluido	0	,0
Total	32	100,0

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

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

**Fuente:** Datos del cuestionario de los colaboradores de Caja Sullana S.A

Interpretación: El estadístico de fiabilidad mediante el programa estadístico de SPSS se obtuvo un coeficiente de 0,754 de las 30 personas que conforman el cuestionario, que fueron aplicados a los colaboradores de Caja Sullana S.A. Según Mejía Ñaupas, Novoa & Villagómez (2011) señalan que si el valor del coeficiente esta entre 0.72 o 0.99 existe una excelente confiabilidad por aproximarse a 1 significa que el instrumento es válido y confiable.

#### 4.1.2. Kuder Richardson

**Tabla 2: Escala de Cronbach**

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

#### 4.1.3. Juicio de expertos

Es un conocedor con conocimientos en trayectoria del tema, algunas personas las reconocen como competentes, en el cual se le brinda la información, y evidencias.

Solo profesionales Lic. En Administración pueden brindar información referente al tema.la variedad de datos pueden ser reportados interna o externamente de la Empresa, de manera gratuita a través de un convenio o contratación, en Sociedades Profesionales, e Entidades Públicas y Privadas.

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

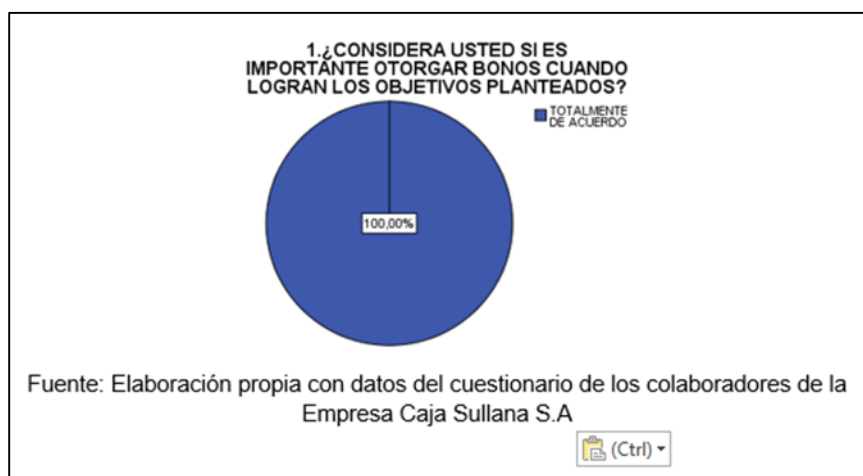
**Tabla 3** ¿ considera usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE ACUERDO	14	100,0	100,0	100,0

*Fuente:* Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 2:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que el 100% está totalmente de acuerdo.

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

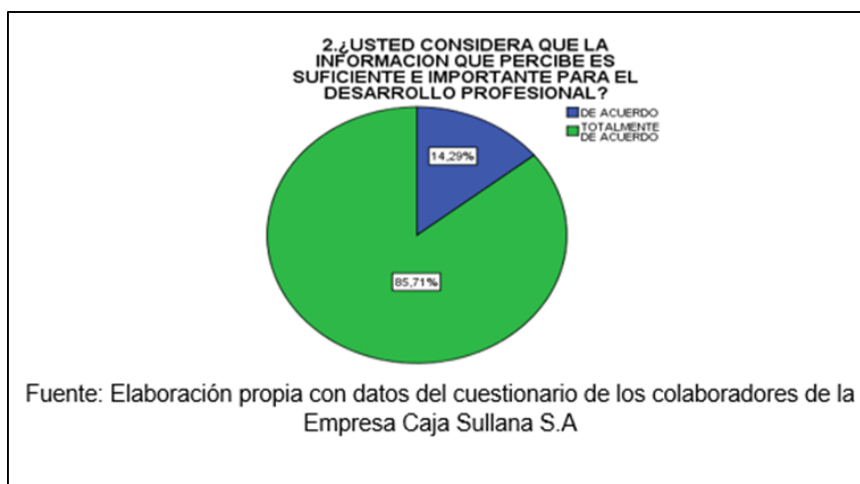
**Tabla 4** ¿ Usted considera que la informacion que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	2	14,3	14,3	14,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	85,7	85,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 2:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 14.29% está totalmente de acuerdo, 85.71% se manifiesta de acuerdo.

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

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

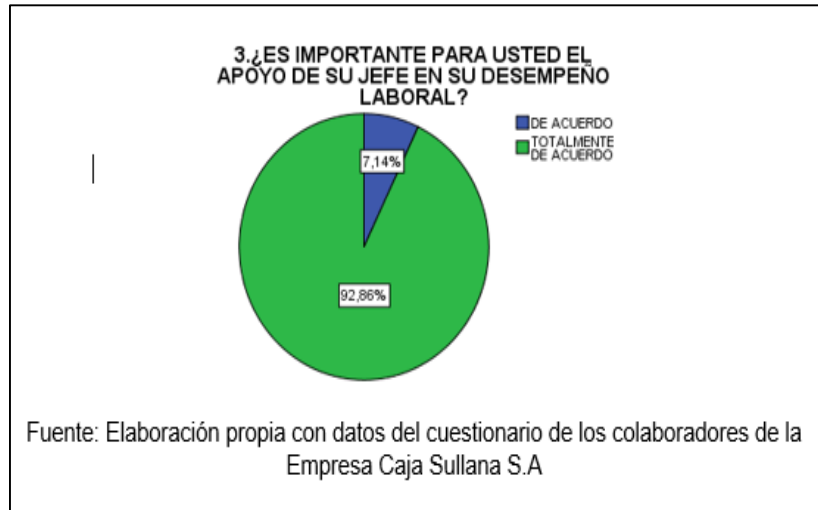
3. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	1	7,1	7,1	7,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	92,9	92,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	



**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 3:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 96,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% se manifiesta de acuerdo.

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

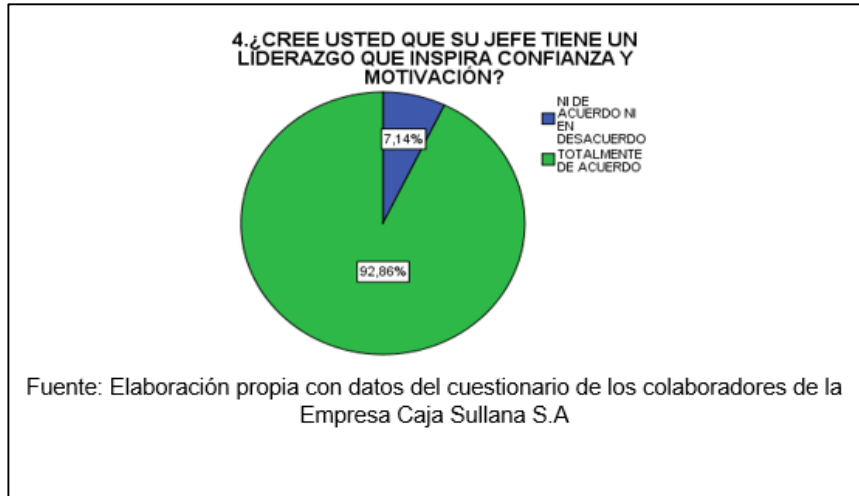
**Tabla 6** ¿ Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	7,1	7,1	7,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	13	92,9	92,9	100,0
Total	14	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 4:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 92,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% se manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo.

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

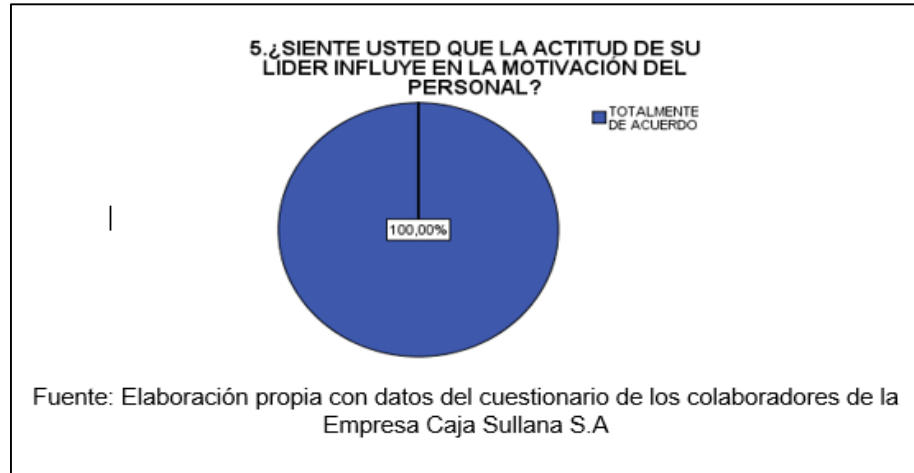
**Tabla 7** ¿ Siente usted que la actitud de su lider influye en la motivación del personal?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 5:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 100% está totalmente de acuerdo.

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

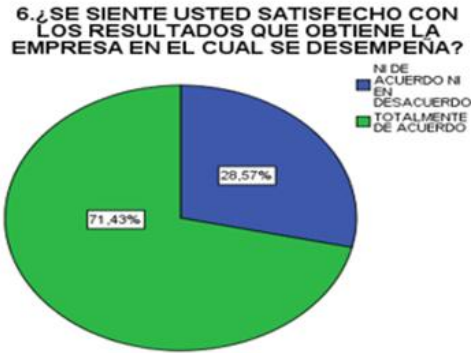
**Tabla 8** ¿ Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	28,6	28,6	28,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	71,4	71,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

**Figura 6:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 71,43% está totalmente de acuerdo, 28,57% se manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo.

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

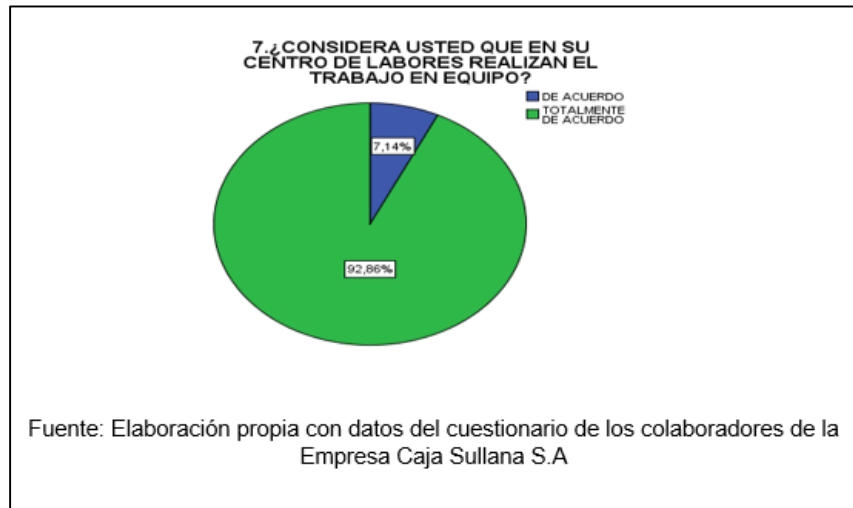
**Tabla 9** ¿ Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	1	7,1	7,1	7,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	92,9	92,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 7:** El resultado muestra el nivel de motivación, donde se observa que 92,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% se manifiesta de acuerdo.

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

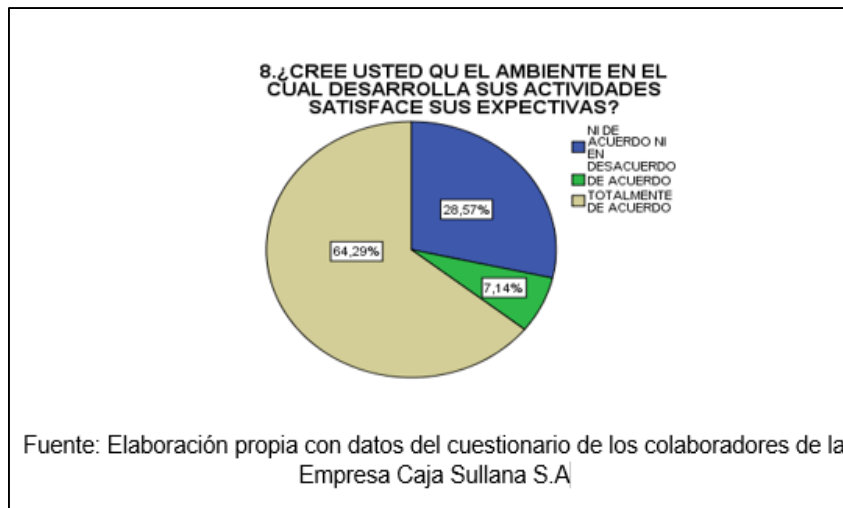
**Tabla 10** ¿ Cree usted qu el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	28,6	28,6	28,6
	DE ACUERDO	1	7,1	7,1	35,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	64,3	64,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 8:** El resultado muestra el nivel de motivación en la empresa, donde se observa que 64,29% está totalmente de acuerdo, 7,14% se manifiesta de acuerdo, 28,57% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

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

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

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 9:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 100% está totalmente de acuerdo.

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

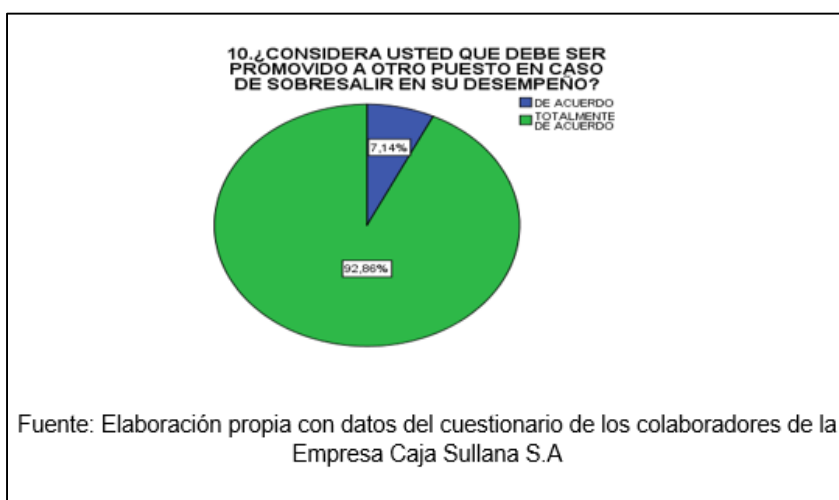
**Tabla 12** ¿ Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	1	7,1	7,1	7,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	92,9	92,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 10:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 92,86% está totalmente de acuerdo, 7,14% se manifiesta de acuerdo.

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

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

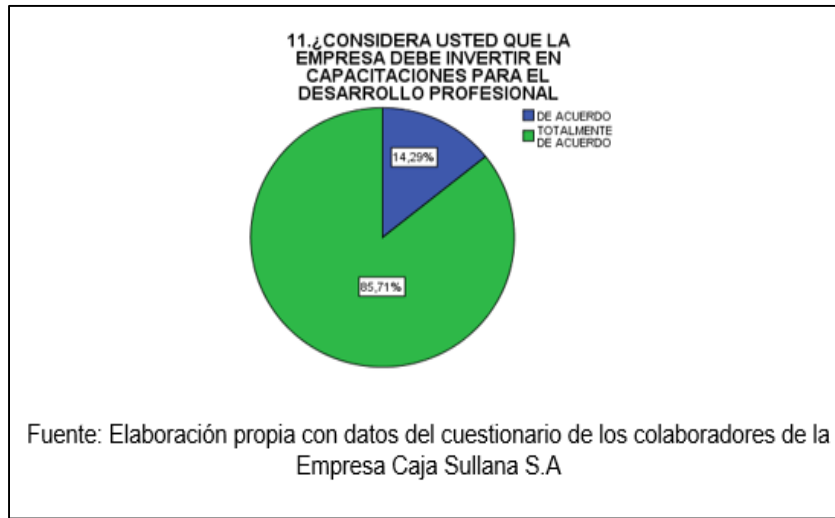
11.¿ Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	2	14,3	14,3	14,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	85,7	85,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A



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



**Figura 11:** El resultado muestra el nivel de gestión de recursos que posee la asociación, donde se observa que 20% está totalmente de acuerdo, 47% se manifiesta de acuerdo, 23% está en desacuerdo y 9% se encuentra en total desacuerdo.

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

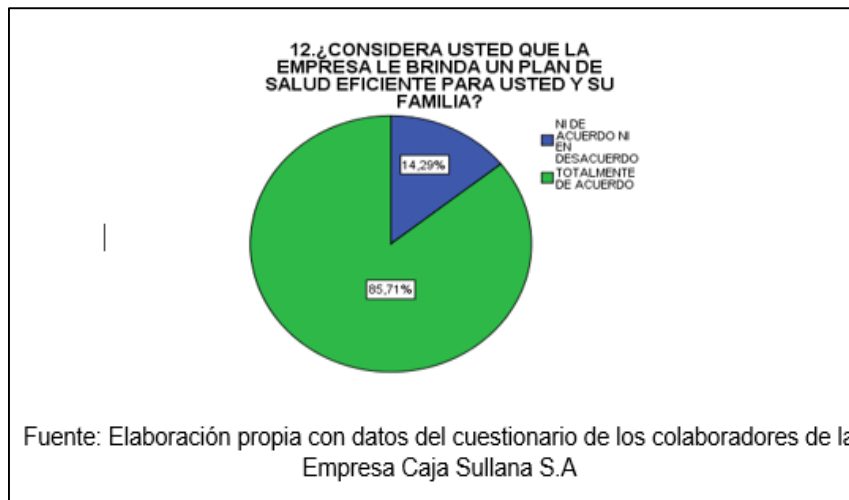
**Tabla 14** ¿ Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?

12.¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA LE BRINDA UN PLAN DE SALUD EFICIENTE PARA USTED Y SU FAMILIA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	14,3	14,3	14,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	85,7	85,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 12:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 85,71% está totalmente de acuerdo, 14,29% se manifiesta de no está de acuerdo ni en desacuerdo.

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

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

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE DE ACUERDO	14	100,0	100,0	100,0

**Fuente:** Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 13:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 100% está totalmente de acuerdo.

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

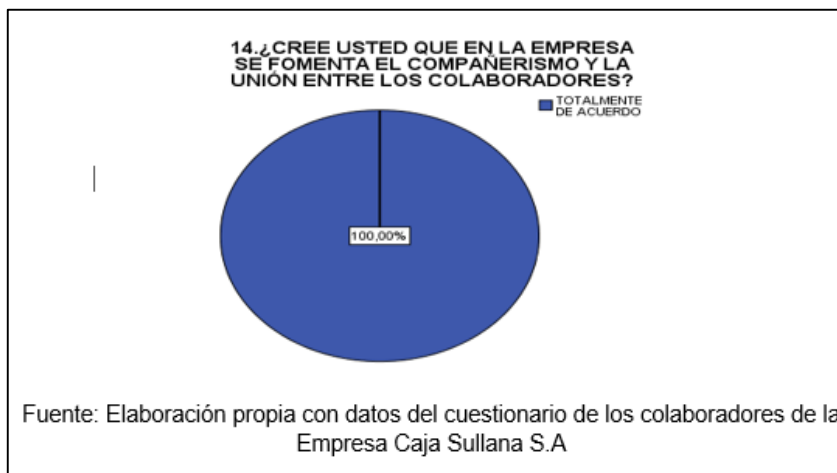
**Tabla 16** Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	100,0	100,0	100,0

*Fuente:* Elaboración propia con datos del cuestionario de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A

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



**Figura 14:** El resultado muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 100% está totalmente de acuerdo.

## Discusión

La discusión de resultados de la investigación, se realiza de acuerdo a los objetivos planteados empezado por los específicos y luego el general, para determinar la motivación y el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Caja Sullana S.A, en el cual se ha obtenido resultados y serán discutidos por cada dimensión de las variables.

En la Tabla N° 1 el resultado muestra la importancia que es la motivación extrínseca otorgando bonos para el compromiso en sus labores cumpliendo sus metas establecidas, donde se observa que el 100% está totalmente de acuerdo. Cuyo objetivo general se estableció Diseñar estrategias para mejorar el nivel de motivación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A. Según Enríquez, (2014), La motivación efectiva de los colaboradores ocupa un espacio importante, ya que de ahí depende que se cuente con empleados satisfechos, comprometidos y responsables para lograr el bienestar y los objetivos de la empresa que ayuden a satisfacer las necesidades de un mercado que se mueve en un ambiente altamente competitivo.

De tal manera en la tabla N° 7, están de acuerdo en trabajar en equipo un (7,14%) y totalmente de acuerdo en un (92,86%); con lo cual queda demostrada la hipótesis al establecer un plan de diseño de estrategias no aplicado en sus labores directamente, pero si se les da inducciones de como captar a los clientes, en el cual se debe mejorar el plan de estrategias en físico para trabajar en común y lograr un solo objetivo en mejora de la motivación y productividad de los colaboradores. Santos, (2014), La motivación de los colaboradores, es un mecanismo implementado por las empresas, con la finalidad que el empleado y empleador obtengan un beneficio mutuo es decir, el empleado recibe un estímulo que permite la eficiencia en el desarrollo de las actividades asignadas.

El resultado de la Tabla N° 8 se muestra el nivel de motivación en la empresa nos indica que en el ambiente donde desarrollan sus actividades satisface sus expectativas en un 64,29% está totalmente de acuerdo, 7,14% se manifiesta de acuerdo, 28,57% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Navarro, (2012), Indica que la estabilidad laboral considera las relaciones interpersonales, buen ambiente laboral, trabajo en equipo, mejoras

continuas y que los colaboradores puedan llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y productiva, otorgándoles beneficios en compensación de su rendimiento en cuanto al cumplimiento de metas establecidas por la entidad.

El resultado de la Tabla N° 9 se muestra el nivel de motivación que posee la empresa Caja Sullana S.A, en el cual representa que un 100% está totalmente de acuerdo con la motivación que se le brinda para cumplir con los objetivos. Calderón & Inga, (2014) en el estudio que realizó se tomó una muestra de 19 colaboradores (incluyendo a la alta gerencia) de la organización fue un gran número de empleados, sin embargo, en promedio obtuvo un bajo nivel de motivación y rendimiento en el trabajo, siendo así que hay un porcentaje regular de motivación y desempeño de los colaboradores. En conclusión, se obtuvo el mejor porcentaje de nivel de motivación en la empresa en nuestra investigación.

El resultado en la Tabla N° 11 se muestra el nivel de motivación que posee la empresa, donde se observa que 85,71% está totalmente de acuerdo, 14,29% se manifiesta que está de acuerdo. Según Nicolás, (2010) realizó la muestra a 30 personas, mediante una encuesta los resultados arrojaron un 72% que gestión educativa se relaciona con el rendimiento y la satisfacción laboral en el Instituto la Pontificia. Este estudio es importante para determinar el nivel de motivación de los colaboradores si se sienten satisfechos con el clima laboral para aplicar estrategias que ayuden el desarrollo profesional y personal que impacta en los colaboradores dando énfasis al rendimiento y cumplimiento de metas propuestas por la empresa. Se concluye que obtuvimos un mayor porcentaje de motivación para escalar de cargo en la empresa obteniendo una buena capacitación en desarrollo profesional.

En la Tabla N° 14 se muestra el resultado del nivel de motivación que posee la empresa en el compañerismo de trabajo a lograr un solo objetivo, donde se observa que 100% está totalmente de acuerdo. Iván Pérez (2013) Ramos, (2014), Hay programas de integración laboral para que fluya el compañerismo en el trabajo, implementando estrategias como premios que se realiza de forma equitativa en el personal, dinámicas, talleres de capacitación e integración laboral.

# CONCLUSIONES

## 6.1. Conclusiones

De acuerdo al nivel de motivación laboral en la empresa Caja Sullana S.A, se identificó un nivel regular de motivación en su productividad en los 30 colaboradores encuestados, en el cual reciben algunas charlas por parte del encargado de la empresa, también es necesario implementar un plan de motivación intrínseca, extrínseca y transversal para que los colaboradores se sientan satisfechos al 100% en la empresa.

La motivación laboral y la productividad de los colaboradores de Caja Sullana S.A, mediante el análisis de resultado se determinó que es positivo la satisfacción de algunos colaboradores. Con respecto a la relación que hay entre motivación y productividad laboral de los colaboradores, se determina que entre estas dos variables el sustento de la empresa depende que los colaboradores cuando están bien motivados van a mostrar una buena productividad de resultados.

En cuanto a la motivación que brinda la empresa hay algunos colaboradores que se sienten motivados trabajando en equipo estableciendo una buena comunicación en su entorno laboral. Sin embargo, para que todos se sientan satisfechos con la empresa se debe realizar talleres de integración que nos pueda dar buenos resultados en cuanto a motivación y comodidad dentro de la organización y en su entorno.



## Referencias

- Gómez, (2013) en la conferencia impartida en el Congreso, Motivación Y Gestión del talento Humano. Quetzaltenango: Campus de Quetzaltenango
- Revista electrónica Redacción Estratégica & Negocios (2012) explica que un buen desempeño laboral. Quetzaltenango: campus de Quetzaltenango.
- Zapata, (2013), En su tesis afirma la “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”. Guayaquil: Universidad Guayaquil.
- Loredo, (2014), En su investigación “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”. Montemorelo: Universidad de México
- Navarro, (2012), en su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Santos, (2014), en su investigación de “Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral”. Quetzaltenango: Universidad Pedagógica Nacional Guatemala.
- Vázquez, (2011), en su investigación afirma, “La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio”. Perú: Universidad Católica Del Perú.
- Peña, (2014), afirma en su tesis “La Motivación del Personal y la Productividad de la Microempresa La Cabaña en el periodo 2013”. Perú: Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima.
- Jiménez, (2011) afirma en su tesis “competencias profesionales de los recursos humanos de las Bibliotecas Universitarias del Perú”. Perú: Universidad Nacional de San Marcos.
- Pérez, (2013) en su tema de investigación “Propuesta Para Reducir la Rotación de Personal en la Distribuidora de Productos Coca-Cola De La Ciudad De Chiclayo”. Chiclayo – Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Ramos, (2014) en su tesis “Propuesta de un Modelo de Gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la Municipalidad de Reque”. Chiclayo – Perú: Universidad Señor de Sipan.
- Calderón e Inga, (2014) en su tesis “Análisis de la motivación para la mejora del desempeño laboral de los colaboradores en el Museo Nacional Arqueológico BRUNING Lambayeque 2014”. Chiclayo – Perú: Universidad Señor de Sipan.
- Arriaga, A. (2010). Tesis. “Resistencia a la gestión de cambio y su influencia en el desempeño laboral” Quetzaltenango-Guatemala: estudio realizado con el personal de la corporación Cifuentes S.A.

Chilon y Ruiz (2011). Tesis. " Propuesta de un programa de clima organizacional para mejorar la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pomalca".Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

Díaz y Espinoza (2011). tesis. Relación entre la motivación laboral y la satisfacción al cliente en la empresa Sigdelo S A: Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

Pérez y Coronel (2011). Tesis. La motivación Laboral y su relación con el clima organizacional de los empleados del banco financiero del Perú". Pimentel: universidad señor de Sipan.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE LA MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2016.

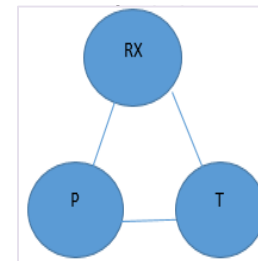
### I. TABLA N° 7:

*Cuadro de Matriz de Consistencia.*

Fuente: Elaboración propia (2016), Resumen de la investigación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO DE LA INV.	INSTRUMENTO	ESTADISTICA
¿De qué manera un diseño de estrategias de motivación laboral permitirá mejorar la productividad de los Colaboradores de La Empresa Caja Sullana S.A.En El Distrito De Olmos, 2016?	Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	H0: No aplica un diseño de estrategias de motivación laboral, entonces no permitirá mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A	<p>VARIABLE 1</p> <p>MOTIVACIÓN LABORAL Y CALIDAD EN EL TRABAJO.</p> <p>1.-Actitud que tiene el líder para trabajar con optimismo.</p> <p>2.-Compromiso con los fines objetivos establecido.</p> <p>3.- Reconocimientos (bonos) a los colaboradores por su buen desempeño laboral.</p> <p>4.- Sugerencias y propuestas en el centro de labores.</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>5.- Ambiente de aprendizaje.</p> <p>6.-Organización en el trabajo.</p> <p>7.- El jefe crea un clima laboral de confianza en la organización.</p> <p>8.- Rendimiento en el trabajo.</p> <p>COMUNICACIÓN FLUIDA</p> <p>9.- Participación de los empleados.</p> <p>10.- Disponer de información.</p> <p>11.-Desenvolvimiento en la labor.</p>	Se aplicó un cuestionario a todo el personal que labora en Caja Sullana.	El diseño considerado en la presente investigación es no experimental cuya fórmula es la siguiente:	Cuestionario	Fórmula Finita

**P:** Propuesta de diseños de controles internos.  
**D:** Diagnóstico de la realidad.  
**T:** Estudios teóricos - teoría de control interno



---

12.- Toma de decisiones.

LIDERAZGO

13.-Buen clima organizacional.

14.- Orientación del desempeño en el campo laboral.

15.-Perfil de líder que brinda seguridad de motivación y satisfacción.

16.-Lider que nos permite crecer profesionalmente a través de su imagen ético.

---

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 2
ESPECIFICAS	ESPECIFICAS	Productividad laboral
a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	H1: Si se aplica un diseño de estrategias de motivación laboral, entonces si permitirá mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A	EFICIENCIA 17.- desarrollar un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en el tema. 18.-Iniciativa y creatividad al desarrollar las actividades. 19.-proactividad en la ejecución del trabajo. 20.- resultados.
b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.		SATISFACCIÓN LABORAL 21.- Recursos institucionales. 22.-Cooperación y trabajo en equipo en el desarrollo de actividades. 23.-El ambiente laboral adecuado para el desarrollando y desarrollo de labores. 24.-Reconocimiento por el cumplimiento de objetivos planteados por la organización.
c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita		CAPACITACION Y RETROALIMENTACIÓN 25.-Reglamento para ser promovido. 26.- Conocimientos en temas del trabajo.

---

---

mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.

d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.

27.-Mejorar el nivel de competitividad.

28.-Desarrollar aprendizajes en el desempeño profesional.

#### COMPETENCIAS

29.- Capacidad para planificar adecuadamente su trabajo.

30.-Habilidades y destrezas para el trabajo.

31.- Integración en el trabajo.

32.-Autoevaluación de trabajo.

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		
	<b>PROFESIÓN</b>	
	<b>ESPECIALIDAD</b>	
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	
	<b>CARGO</b>	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Lizana Cruz Deisy Maribel Samame Diaz Rita Danny	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario.	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "SI" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</b>		
	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente motivación laboral y finalmente será aplicado a los colaboradores de la empresa.	

<p>1. ¿Está usted conforme con las funciones delegadas por su jefe?  a) .....  b) .....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>1. ¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar?  a) .....  b) .....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>2. ¿Se siente usted comprometido con sus funciones a desarrollar?  a) .....  b).....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>3.¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>4. ¿Usted considera exclusivo el ambiente donde se desempeña?  a) .....  b) .....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>5. ¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores?  a) .....  b) .....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>6. ¿Considera usted que su jefe es un buen líder?  a) .....  b) .....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>7. ¿Cree usted que tiene un buen desempeño laboral en el puesto en el que labora?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>8. ¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la empresa?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>



<p>9. ¿Considera usted que es importante mostrar desempeño y buen desenvolvimiento en sus tareas?</p> <p>a) ..... b) ..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>10. ¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma?</p> <p>a) ..... b) ..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>8. ¿Usted decide en las tareas encomendadas?</p> <p>a) ..... b) ..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>11. ¿Considera usted que el ambiente que labora es adecuado?</p> <p>a) ..... b)..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>12. ¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral?</p> <p>a) ..... b)..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>13. ¿Cree usted que para mejorar la productividad se debe aplicar estrategias innovadoras?</p> <p>a) ..... b) ..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>14. ¿Se considera Usted proactivo en función al desarrollo de sus actividades? a) ..... b) ..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>15. ¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la empresa para el desarrollo de sus actividades?</p> <p>a) ..... b)..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>16. ¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo?</p> <p>a) ..... b)..... c).....</p>	<p>SI( )            NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

<p>17. ¿Usted cree que ha mejorado su nivel de desempeño en la empresa?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>18. ¿Generalmente cuando usted se desempeña se hace una autoevaluación sobre su trabajo?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>SI( ) NO( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "DA" DE ACUERDO, "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, "ED" SI ESTA EN DESACUERDO, "NA, ND" NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.</p>	
<p>19.¿Considera Usted si es importante otorgar bonos cuando logran los objetivos planteados?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>20. ¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>21. ¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>22.¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>23. ¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>24.¿Se siente usted satisfecho con los resultados que obtiene la empresa en el cual se desempeña?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>

<p>25. ¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>26. ¿Cree usted que el ambiente en el cual desarrolla sus actividades satisface sus expectativas?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>27. ¿Usted considera que la motivación cumple una función importante en el cumplimiento de objetivos?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>28. ¿Considera usted que debe ser promovido a otro puesto en caso de sobresalir en su desempeño?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>29. ¿Considera usted que la empresa debe invertir en capacitaciones para el desarrollo profesional de sus colaboradores?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>30. ¿Considera usted que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y su familia?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>31. ¿Considera usted importante aplicar sus destrezas en la ejecución de sus labores para lograr su objetivo?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>
<p>32. ¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?  a).....  b).....  c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____</p>

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° SI _____ N° NO _____ N° TA _____ N° TD _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

---

JUEZ - EXPERTO

Aplicación de la encuesta



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

Fuente: Elaboración propia

aplicación de la encuesta



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

Fuente: Elaboración propia

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Karla Ivonne Rojas Jimenez</i>
	<b>PROFESIÓN</b>	<i>Administradora</i>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Marketing - Recurso Humanos</i>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	<i>16 años.</i>
	<b>CARGO</b>	<i>Docente Tiempo Completo.</i>
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Lizana Cruz Deisy Maribel	
	Samame Diaz Rita Danny	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario.	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "SI" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de	



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

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



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

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



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

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° SI _____ N° NO _____ N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
 \_\_\_\_\_  
 JUEZ - EXPERTO



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		MIRKO MERINO NÚÑEZ
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Marketing
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	20
	<b>CARGO</b>	Coordinador
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Lizana Cruz Deisy Maribel Samame Diaz Rita Danny	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario.	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "SI" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de	



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



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



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

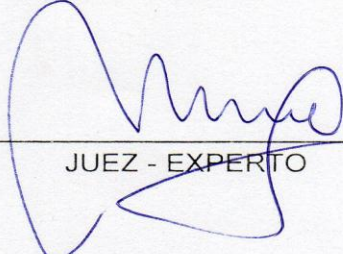


<p>22. ¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?</p> <p>a)..... b)..... c).....</p>	<p>TA( )      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>23. ¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal?</p> <p>a)..... b)..... c).....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



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

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° SI _____ N° NO _____ N° TA _____ N° TD _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
 \_\_\_\_\_  
 JUEZ - EXPERTO



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Emme Verónica Ramos Ferrón</i>
	<b>PROFESIÓN</b>	<i>Lic. Administración</i>
	<b>ESPECIALIDAD</b>	<i>Administración</i>
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	<i>8 años</i>
	<b>CARGO</b>	<i>Docente a tiempo completo</i>
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Lizana Cruz Deisy Maribel	
	Samame Diaz Rita Danny	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario.	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL</u></b> Aplicar un diseño de estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
	<b><u>ESPECÍFICOS</u></b> a) Diagnosticar la situación problemática actual de la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  b) Diseñar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  c) Validar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.  d) Evaluar las estrategias de motivación laboral que permita mejorar la productividad de los colaboradores de la Caja Sullana SA.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "SI" SI ESTÁ DE ACUERDO Y "NO" SI ESTÁ EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
	El instrumento consta de 32 reactivos y han sido elaboradas, teniendo en cuenta la realidad de la empresa, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de	



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



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



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



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



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

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° SI _____ N° NO _____ N° TA _____ N° TD _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	

  
 \_\_\_\_\_  
 JUEZ - EXPERTO  
 404530

1. DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2016

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

[es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org)

Internet Source

2%

2

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Student Paper

1%

3

[www.repositorioacademico.usmp.edu.pe](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe)

Internet Source

1%

4

Submitted to CONACYT

Student Paper

1%

5

[www.pryseguridad.com](http://www.pryseguridad.com)

Internet Source

1%

6

[edukavital.blogspot.com](http://edukavital.blogspot.com)

Internet Source

1%

7

[infocalser.blogspot.pe](http://infocalser.blogspot.pe)

Internet Source

1%



8%	Student Paper	1%
9	<a href="http://biblio3.url.edu.gt">biblio3.url.edu.gt</a> Int ernet Source	1%
10	<a href="http://hotelescuela.no-ip.org">hotelescuela.no-ip.org</a> Int ernet Source	1%
11	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Int ernet Source	1%
12	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Int ernet Source	1%
13	<a href="http://www.docstoc.com">www.docstoc.com</a> Int ernet Source	1%
14	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Int ernet Source	1%
15	Submitted to Bocconi University Student Paper	< 1%
16	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Int ernet Source	< 1%
17	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Int ernet Source	< 1%
18	<a href="http://www.bumeran.com.pe">www.bumeran.com.pe</a> Int ernet Source	< 1%
19	<a href="http://gestiopolis.com">gestiopolis.com</a> Int ernet Source	< 1%

---

20	<a href="http://www.dametareas.com">www.dametareas.com</a> Int ernet Source	<1 %
21	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Int ernet Source	<1 %
22	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec">www.dspace.uce.edu.ec</a> Int ernet Source	<1 %
23	<a href="http://biblioteca.utec.edu.sv">biblioteca.utec.edu.sv</a> Int ernet Source	<1 %
24	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Student Paper	<1 %
26	<a href="http://repository.uniminuto.edu:8080">repository.uniminuto.edu:8080</a> Int ernet Source	<1 %
27	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Int ernet Source	<1 %
28	Submitted to INACAP Student Paper	<1 %
29	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Int ernet Source	<1 %
30	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Int ernet Source	<1 %

---

31	<a href="http://plandecapacitacionfabricio.blogspot.com">plandecapacitacionfabricio.blogspot.com</a> Int ernet Source	<1 %
32	<a href="http://unmsm.academia.edu">unmsm.academia.edu</a> Int ernet Source	<1 %
33	<a href="http://www.gestiopolis.com">www.gestiopolis.com</a> Int ernet Source	<1 %
34	<a href="http://docslide.us">docslide.us</a> Int ernet Source	<1 %
35	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Int ernet Source	<1 %
36	Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras Student Paper	<1 %
37	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Int ernet Source	<1 %
38	<a href="http://repositorio.unjbg.edu.pe">repositorio.unjbg.edu.pe</a> Int ernet Source	<1 %
39	<a href="http://web.ua.es">web.ua.es</a> Int ernet Source	<1 %
40	<a href="http://repositorio.pucp.edu.pe">repositorio.pucp.edu.pe</a> Int ernet Source	<1 %
41	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.co">repositorio.autonoma.edu.co</a> Int ernet Source	<1 %

42	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Student Paper	<1 %
43	intellectum.unisabana.edu.co:8080 Int ernet Source	<1 %
44	www.scribd.com Int ernet Source	<1 %
45	Submitted to University of Westminster Student Paper	<1 %
46	pobladores.lycos.es Int ernet Source	<1 %
47	www.salud.ujat.mx Int ernet Source	<1 %
48	Submitted to Universidad Rafael Landívar Student Paper	<1 %
49	www.bci.cl Int ernet Source	<1 %
50	Submitted to Jose Maria Vargas University Student Paper	<1 %
51	docslide.net Int ernet Source	<1 %
52	Submitted to Tecsup Student Paper	<1 %
53	Submitted to Systems Link Student Paper	<1 %

54	<a href="http://journal.unpad.ac.id">journal.unpad.ac.id</a> Int ernet Source	<1 %
55	<a href="http://todohumanoconsume.blogspot.com">todohumanoconsume.blogspot.com</a> Int ernet Source	<1 %
56	<a href="http://www.socialalert.org">www.socialalert.org</a> Int ernet Source	<1 %
57	<a href="http://www.ibs.ws">www.ibs.ws</a> Int ernet Source	<1 %
58	<a href="http://www.democraciactivica.net">www.democraciactivica.net</a> Int ernet Source	<1 %
59	<a href="http://pscuba.org">pscuba.org</a> Int ernet Source	<1 %
60	<a href="http://dspace.esepoch.edu.ec">dspace.esepoch.edu.ec</a> Int ernet Source	<1 %
61	<a href="http://www.ucv.edu.pe">www.ucv.edu.pe</a> Int ernet Source	<1 %
62	<a href="http://www.cultura.clarin.com">www.cultura.clarin.com</a> Int ernet Source	<1 %
63	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Int ernet Source	<1 %
64	<a href="http://www2.iadb.org">www2.iadb.org</a> Int ernet Source	<1 %
		<1 %

---

65

[www.cem.itesm.mx](http://www.cem.itesm.mx)

Int ernet Source

<1 %

---

66

[www.theibfr.com](http://www.theibfr.com)

Int ernet Source

<1 %

---

67

[www.unesco.org.uy](http://www.unesco.org.uy)

Int ernet Source

<1 %

---

68

[library.avemaria.edu](http://library.avemaria.edu)

Int ernet Source

<1 %

---

69

[www.ulrichsweb.com](http://www.ulrichsweb.com)

Int ernet Source

<1 %

---

Exclude quotes

Off Exclude bibliography

Off

**DECLARACIÓN JURADA**

DATOS DEL AUTOR: Autor  Autores

Lizana Cruz Deisy Maribel

Apellidos y nombres

77236597 2151811224 Presencial

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Samame Diaz Rita Dary

Apellidos y nombres

70276767 215181233 Presencial

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

**DATOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Trabajo de investigación

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Somos autores del proyecto y/o informe de investigación titulado.

Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la Productividad de los colaboradores de la empresa Cca Sullana S.A, en el distrito de oimos, 2016.

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

2. Que al proyecto y/o informe de investigación citado, he cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no hemos cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.



Lizana Cruz Deisy Maribel

DNI N° 77236597





Samame Diaz Rita Dary

DNI N° 70276767



FORMATO Nº T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTORES  
(LICENCIA DE USO)

Motupe, 09 de febrero del 2018

Señores  
Centro de Información  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

Los suscritos:

LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL, con DNI: 77236597.



SAMAME DIAZ RITA DANY, con DNI: 70276767.

En nuestra calidad de autores exclusivos del trabajo de grado titulado:

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2016; presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el grado de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración por medio del presente escrito autorizamos al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre 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 la página Web del Centro de Información, 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 grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL	77236597	
SAMAME DIAZ RITA	70276767	



**SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación.**

**SEÑORITA ING. ESTHER LETICIA CALDERON CARLOS**

**SUPERVISORA DE OPERACIONES - TIENDA OLMOS – CAJA SULLANA**

Yo, SAMAME DIAZ RITA DANY, identificada con DNI N° 70276767, CUI N° 2151812331 con domicilio calle santo domingo 206 del distrito de Olmos.

Yo, LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL con DNI N° 77236597, CUI N° 2151811224 con domicilio en el Caserío Túpac Amaru km 15. Ante Usted, respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera de ADMINISTRACION en la Universidad Señor de Sipan, solicito a Ud., permiso para realizar Trabajo de Investigación en su Institución sobre "GESTION DE TALENTO HUMANO " para optar el grado de Administración.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Olmos, 15 de Julio del 2017

 **CAJA SULLANA**  
*Esther Leticia Calderon Carlos*  
Ing. Esther Leticia Calderon Carlos  
SUPERVISORA DE OPERACIONES  
OFICINA ESPECIAL OLMO

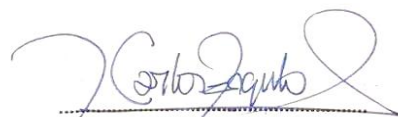
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN  
(TESINA)**

Yo, MBA. Angulo Corcuera Carlos, docente de la asignatura de investigación II y/o desarrollo de tesis de la EAP de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°1740-FACEM-USS-2016, presentadas por las estudiantes LIZANA CRUZ DEISY MARIBEL y SAMAME DIAZ RITA DANY, autores de la investigación titulada DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CAJA SULLANA S.A, EN EL DISTRITO DE OLMOS, 2016.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante programa TURNITIN.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Resolución Rectoral N°007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio y uso de Turnitin en la USS, para el año 2017.

Pimentel, 10 de febrero del 2018



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera  
Magister en Administración de Negocios  
Licenciado en Administración  
CLAD. N° 18480  
MBA. Angulo Corcuera Carlos Antonio  
DNI: N° 06437510