



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA
APESI – 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Flores Puelles Erika Judith
<https://orcid.org/0000-0003-2815-8312>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú
2021

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI – 2018**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José Firma

Presidente (a) Mg. Reyes Reyes Carla Angelica Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando Firma

Vocal (a): Mg. Valera Aredo Julio Cesar Firma

DEDICATORIA

A DIOS: Por sus grandes bendiciones y por su apoyo y fortaleza en las situaciones más difíciles para seguir continuando con el logro de mis objetivos.

A MIS PADRES: Por su amor, apoyo y sus buenos consejos para continuar estudiando y ser una mejor persona.

A MIS HERMANOS: A mis hermanos por su apoyo, amor y motivación constante en continuar creciendo como profesional para ser un ejemplo.

A MIS DOCENTES: Por su paciencia, dedicación y por impartir sus conocimientos y experiencias que serán un gran apoyo durante mi vida diaria.

A MIS AMIGOS: Por su amistad y apoyo en los momentos difíciles y por sus buenos consejos.

Bach. Flores Puelles, Erika Judith

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a Dios, por su fortaleza en los momentos difíciles; a mis padres por su apoyo, consejos y su confianza para apoyarme y lograr mis objetivos; así también agradezco a mis hermanos y familiares por su apoyo y consejos; gracias a todos por su apoyo constante durante toda esta etapa que no fue nada fácil, pero con su fuerza y mi dedicación logre una vez más uno de mis mejores objetivos planteados durante esta etapa de mi vida.

También agradecer a los representantes legales de la Cooperativa APESI (Centro de trabajo) por brindarme la oportunidad de poder iniciar mi vida laboral en esta empresa, depositado su confianza en mi persona; gracias a esta oportunidad estoy adquiriendo nuevos conocimientos y así también puedo solventar cada uno de mis gastos generados durante todo este proceso de mi vida profesional para lograr cumplir con mis objetivos.

Bach. Flores Puelles, Erika Judith

RESUMEN

La presente investigación titulada Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018, se planteó como objetivo general proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018, para su desarrollo se empleó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño no experimental, con una población de 15 colaboradores, a quienes se les aplicó como técnica de obtención de datos una encuesta con su instrumento un cuestionario, de donde se obtuvo como resultados que las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI, son medias con un 73,3%, debido a que la dimensión intrínseca fue media con el 53,3%, y la dimensión extrínseca fue baja con el 60%, la variable desempeño laboral fue baja con el 60%, debido a que la dimensión eficacia fue baja con el 53,3%, la dimensión eficiencia baja con el 60%; y la dimensión productividad baja con el 60%. Además, se concluyó que se diseñaron estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI, tales como reuniones de trabajo, brindar capacitaciones, diploma al empleado de cada semana y celebración de onomástico, de las cuales se planificó un presupuesto de S/ 1,115.00 soles para iniciar el cual será recuperado con el buen desempeño del colaborador.

Palabras Clave: Motivación, intrínseca, extrínseca, desempeño, eficacia, eficiencia

ABSTRACT

The present research entitled Motivational strategies to improve work performance in the APESI Cooperative - 2018, had as general objective to propose motivational strategies to improve work performance in the cooperative APESI - 2018, for its development a quantitative approach research was used, descriptive type, with non-experimental design, with a population of 15 collaborators, to whom a survey with a questionnaire instrument was applied as a technique to obtain data, from which it was obtained as results that the motivation strategies in the APESI cooperative, are average with 73.3%, because the intrinsic dimension was average with 53.3%, and the extrinsic dimension was low with 60%, the work performance variable was low with 60%, because the effectiveness dimension was low with 53.3%, the efficiency dimension was low with 60%; and the productivity dimension was low with 60%. In addition, it was concluded that motivational strategies were designed to improve work performance in the APESI cooperative, such as work meetings, training, weekly employee diplomas and onomastic celebrations, of which a budget of S/. 1115.00 was planned to start, which will be recovered with the good performance of the collaborator.

Keywords: Motivation, intrinsic, extrinsic, performance, effectiveness, efficiency

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.	20
1.3.1. Motivación	20
1.3.2. Desempeño laboral.....	24
1.4. Formulación del Problema.	28
1.4.1. Problema general	28
1.4.2. Problemas específicos.....	28
1.5. Justificación e importancia del estudio.	28
1.6. Hipótesis.	29
1.7. Objetivos	29
1.7.1. Objetivos General	29
1.7.2. Objetivos Específicos	29
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	31
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	31
2.1.1. Tipo de investigación: Descriptiva - Propositiva	31
2.1.2. Diseño de investigación	31
2.2. Población y muestra.....	32
2.2.1. Población.....	32
2.2.2. Muestra.	32
2.3. Variables, Operacionalización.	32
2.3.1. Variable	32
2.3.2. Operacionalización	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	
36	
2.4.1. Técnica.....	36
2.4.2. Instrumentos.....	36
2.4.3. Validez.....	36
2.4.4. Confiabilidad.....	37

2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	37
2.6. Aspectos éticos.....	37
2.7. Criterios de Rigor científico.....	38
III. RESULTADOS.....	39
3.1. Tablas y Figuras.....	39
3.2. Discusión de resultados.....	46
3.3. Aporte científico.....	49
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
4.1. Conclusiones.....	59
4.2. Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. V. independiente: Motivación	34
Tabla 2. V. independiente: Desempeño laboral.	35
Tabla 3. Validación de expertos.....	36
Tabla 4. Prueba de confiabilidad de la variable Motivación.....	37
Tabla 5. Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral.....	37
Tabla 6. Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos.....	39
Tabla 7. Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos.....	40
Tabla 8. Variable Motivación.....	41
Tabla 9. Dimensión 01: Eficacia.....	42
Tabla 9. Dimensión 02: Eficiencia.....	43
Tabla 11. Dimensión 03: Productividad.....	44
Tabla 12. Variable Desempeño laboral.....	45
Tabla 13. Reuniones de trabajo	50
Tabla 14. Sesión 01: Trabajo en equipo	53
Tabla 15. Sesión 02: Liderazgo	54
Tabla 16. Celebración de onomásticos.....	56
Tabla 17. Presupuesto.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos.	39
Figura 2. Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos.	40
Figura 3. Variable Motivación.	41
Figura 4. Dimensión 01: Eficacia.	42
Figura 5. Dimensión 02: Eficiencia.	43
Figura 6. Dimensión 03: Productividad.	44
Figura 7. Variable Desempeño laboral.	45

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Analizando el contexto internacional, se tiene que en la actualidad los negocios, conforman un comercio moderno y dominante en la sociedad, donde el colaborador que desee laborar debe tener destrezas, habilidades y conocimientos para lograr los objetivos empresariales, sin embargo, en muchos negocios, el desempeño laboral no es el más adecuado, ya que no hay motivación a que el colaborador pueda tener un mejor desarrollo en sus labores rutinarias, demostrando un bajo grado de motivación, por ello se debería evaluar de manera constante el desempeño de cada colaborador y motivar su desempeño (Torres et al., 2021).

En Ecuador las empresas cada vez, adaptan cambios relacionados con el crecimiento del mercado, no obstante, pocos gerentes implementan sistemas para que sus colaboradores sientan motivación de realizar sus tareas diarias, ya que su trabajo no es siempre bien valorado ni recompensando, lo que se crea insatisfacción y junto a ello una baja productividad. Por ende para tener un adecuado ambiente laboral, los colaboradores deben ser altamente motivados que contribuya a generar confianza en el desempeño de sus labores (Bohórquez et al., 2020).

Por su parte, Peña y Villón (2018) mencionan que cada vez existe un crecimiento acelerado de las empresas en Ecuador, lo que genera que creen nuevas estrategias de cambios para tener una ventaja competitiva, sin embargo, cada vez gran parte de las empresas crean incertidumbres en sus estrategias de motivación, lo que genera que el colaborador no se desempeñe de la mejor manera y no pueda optimizar los nuevos retos que propone la empresa, por lo que se da un desequilibrio entre empresa-colaborador. Debido a que se sabe que cada colaborador posee diversas necesidades, por ende, necesita que sean cubiertas con mecanismos de motivación que cree la empresa para que de esa manera el colaborador se sienta parte de su ambiente laboral y tenga un mejor desempeño.

Por otro lado, existen grandes preocupaciones por parte de los negocios en Perú, por intentar mantener motivado a sus colaboradores con un salario competitivo en los diferentes puestos laborales y en ponerle mayor atención en los diversos incentivos monetarios y no monetarios, sin embargo, los sistemas de

compensación no satisfacen las necesidades de los colaboradores y ello se ve reflejado en un bajo desempeño laboral y en que el colaborador no se sienta comprometido con su labor, por ello los negocios deben brindar buenos salarios, así como un buen sistema de compensaciones, y además se gestionen y planifiquen el mejoramiento y desarrollo de las capacidades y habilidades de cada colaborador (Huanca, 2020).

Bermúdez (2017) menciona que en Perú los colaboradores que tienen un mayor nivel profesional y más tiempo laborando en una empresa valoran más el reconocimiento de su buen desempeño, el trato de sus líderes y su entorno laboral como elementos claves para sentirse motivados y tener un mejor desempeño, mientras que la parte económica lo toman como una entrega retributiva que les brinda la empresa. Sin embargo, las motivaciones que poseen los colaboradores para desarrollar sus labores viene sufriendo variaciones ya que muchos de ellos no se sienten completamente motivados lo que afecta en su inteligencia emocional que tales como su tranquilidad y seguridad para desempeñar cada tarea encomendada. Por ende, los empresarios deberían centrarse en brindarles incentivos no monetarios para tener colaboradores más motivados y con un mejor desempeño en cada tarea que se les asigne.

Vargas y Chiguay (2017) realizaron un estudio en empresas de San Isidro - Perú donde encontraron que un 70% de colaboradores no toman interés, ni se preocupan, si la empresa les brinda apoyo en sus horarios o les da recompensas no monetarias, demostrando así que su factor motivacional no son los incentivos no monetarios sino los monetarios, ya que tampoco le toman importancia como es su clima laboral ni como esta su desempeño. Por ello las empresas deben de crear reuniones, donde el personal intervenga más en el lado interno, ya que es una convivencia diaria, y el ambiente se ve reflejado, a corto plazo y también deben mejorar el ambiente laboral, para ver el interés de todos los empleados y dejar de seguir trabajando por trabajar.

Analizando el contexto local, se tiene que la Cooperativa Agraria y de Servicios Múltiples de Productores Ecológicos San Ignacio Ltda. - APESI, es una organización civil de derecho privado, fundada el 21 de noviembre del 2001 como Asociación y el 31 de diciembre del 2011, se transforma de Asociación a

Cooperativa, se encuentra inscrita en registros públicos como Cooperativa Agraria y de Servicios Múltiples de Productores Ecológicos San Ignacio Ltda. - APESI, con partida N° 11000736, RUC 20479583260, e inscrita en el padrón de registro de exportadores con el N° 633 (2004).

En la actualidad APESI, viene desarrollando sus actividades en el Jr. Túpac Amaru N° C - 01 San Ignacio; asimismo cuenta con un equipo de trabajadores para la atención a los asociados, público y la recepción y almacenamiento del café. El equipo de trabajo desarrolla diversas actividades como: almacenamiento, acopio, catación, procesos y ventas de café; contabilidad, SIGC, administración, ejecución de proyectos y transportes.

En los últimos años se ha experimentado que el personal se siente desmotivado, lo que ocasiona algunos retrasos en cuanto al desarrollo de las actividades, el equipo de trabajo que labora en la Cooperativa no cumple con las actividades encomendadas, existe ausentismo y se observa malas relaciones con sus compañeros de trabajo llevando a generar conflictos que perjudican las buenas relaciones y el clima organizacional. Ante esta problemática y según el estudio fáctico se ha considerado proponer estrategias de motivación que incrementarán el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa APESI, para de esta manera llegar a ejecutar eficientemente cada una de las actividades, en beneficio de la Cooperativa y asimismo en beneficio de los trabajadores que laboran en la empresa.

1.2. Trabajos previos.

Nivel internacional

Certuche y Llorente (2020) en su investigación realizada en Colombia, plantearon como finalidad Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa REDECOL E.S.P, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, con una muestra de 14 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento para obtener datos, de los cuales se obtuvo como resultados que el 79% no está de acuerdo con sus remuneraciones, el 57% no se siente a gusto con el uniforme que les brindó el negocio, otro 57% consideraron que el negocio no siempre les brinda

una estabilidad laboral. Concluyendo que los colaboradores no están totalmente motivados con su labor, ya que no se logra satisfacer sus necesidades básicas, debido a que se les entrega una remuneración baja, no cuenta con un seguro de salud a pesar de estar afiliados a ARS.

Archila et al., (2020) en su investigación realizada en Colombia, plantearon como finalidad describir las estrategias de motivación que mejoran el desempeño y la productividad LABORAL en los colaboradores de la empresa H1D., para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con una muestra conformada por 10 colaboradores, a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos una encuesta, y como instrumento, un cuestionario, de donde se obtuvo como resultados que un 90% indicó que el ambiente físico y los recursos ayudan a tener un mejor desempeño, un 60% consideran que se deben mejorar las remuneraciones ya que son muy bajas y ello no los motiva a tener mejoras en su labor, un 80% afirmo que los reconocimientos no son suficientes para su desempeño. Con ello se llegó a concluir que el negocio les garantiza estabilidad y seguridad laboral a sus colaboradores, pero no les da la oportunidad de crecer o tener un ascenso dentro de la misma, por ende, se encuentran insatisfechos con su jefe inmediato.

Tomalá (2019) en su investigación realizada en Ecuador, donde planteo como finalidad Identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-exploratorio, con una población de 381 colaboradores de quienes se obtuvo una muestra de 118, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos. Obteniendo como resultados que un 35,6% no se encontró de acuerdo con los salarios que le brinda la organización y un 59,3% señalo que no existe ningún sistema de incentivos o recompensas, con ello se llegó a concluir que existe diversas problemáticas que afectan la motivación de los colaboradores, por ende, se propuso un plan de motivación que ayude a lograr un mejor desempeño, fortaleciendo y mejorando las diversas problemáticas y defectos, tales como el no reconocimiento del buen desempeño, la escases de recompensas, un mal ambiente laboral, y la insatisfacción de los colaboradores.

Rocafuerte (2019) en su investigación realizada en Ecuador, donde planteó como finalidad evaluar estrategias de motivación en función de las actividades administrativas que permitan el mejoramiento del desempeño laboral en el Hotel Greenfield, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2018, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo exploratoria-descriptiva, con una población de 17 colaboradores a quienes se les aplicó como técnica para obtener datos una encuesta y entrevista y un cuestionario como instrumento, de donde se obtuvo como resultados que el 50% de colaboradores se encuentran desmotivados en su ambiente laboral, situación que se ve reflejada en la atención que brindan a sus clientes, el 35,7% no tienen los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, asimismo se encontró que el negocio no realiza una evaluación de las actividades. Concluyendo que la motivación es el factor principal para que los colaboradores demuestren un buen desempeño, siendo ello escaso en el negocio, ocasionando insatisfacción e inconformidad en cada colaborador, por ende, con un plan de motivaciones se mejorará el desempeño ya que el colaborador querrá cumplir con las metas propuestas por el negocio.

Farías (2019) en su investigación realizada en Ecuador, donde planteó como finalidad analizar estrategias de motivación en función a las políticas administrativas que incrementan el desempeño laboral del talento humano en la escuela Ciudad de Salinas, provincia de Santa Elena año 2018, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativa de tipo exploratoria-descriptiva, con una población de 100 a quienes se les aplicó como técnicas de obtención de información una encuesta y entrevista, donde se obtuvo como resultados que el 38% señaló que las condiciones laborales no son las más adecuadas para desempeñar sus labores, 46% siente que la organización no los motiva lo que crea conflictos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Con ello se concluyó que los incentivos son los factores esenciales intervinientes en la motivación para que los colaboradores se desempeñen mejor, incentivos tales como los reconocimientos que ocasiona que realicen sus labores con más pasión y capacitaciones que son importantes para reforzar sus conocimientos.

Nivel nacional

Horna y López (2021) en su investigación realizada en Chiclayo, plantearon como finalidad Identificar el nivel de desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativa de tipo descriptivo, con diseño no experimental, con una población conformada por 525 colaboradores, de los cuales se obtuvo una muestra de 222 a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos, y una entrevista al gerente del negocio, con ello se obtuvo como resultados que el 79,7% demuestra un nivel alto de desempeño laboral lo que significa que el negocio estimula de manera adecuada su desempeño en las actividades que realizan los colaboradores, 71,6% manifestó que el negocio les brinda un apoyo organizacional, emocional y les brinda iniciativas. Con ello se concluyó que existe un alto grado de desempeño ya que se le brinda apoyo emocional y organizacional, además que se demuestra cooperación entre los colaboradores y se le brinda confianza a cada colaborador. Además, el negocio realiza de manera adecuada cada una de sus actividades, con contrato adecuados, y se cumplen los reglamentos.

Irigoin (2020) en su investigación realizada en Chiclayo, planteo como finalidad Proponer estrategias de motivación para potenciar el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital Clínico Próvida S.A.C de la ciudad de Chiclayo - 2019, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-propositivo, con diseño no experimental-transversal, con una población de 70 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos, y una entrevista al gerente del negocio, con ello se obtuvo como resultados que el 51.4% indico que sus remuneraciones nunca se ajustan a sus funciones, el 61% nunca recibe ninguna bonificación, el 37.1% afirmo que en ocasiones se les capacitan para tener un mejor desempeño. Con ello se llegó a concluir que el negocio no tiene estrategias de motivación que potencien y mejoren el desempeño de cada colaborador, además, existen deficiencias intrínsecas, que ocasionan que los colaboradores no se sientan satisfechos y ni contentos por la retribución económica que les brinda la entidad.

Guevara (2018) en su investigación realizada en Chepen, planteó como finalidad proponer un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral de los

colaboradores de CMAC PIURA SAC Agencia Chepén, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativa de tipo descriptivo, con diseño no experimental- transversal, con una población conformada por 27 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos, y un entrevista al gerente del negocio, con ello se obtuvo como resultados que el 77,8% se encontraron motivados pero de forma intrínseca, el 70,3 considera que su desempeño en el negocio es elevado, sin embargo, el 37,04% afirmaron que el negocio no les brinda tarjetas de felicitaciones, ni reconocimientos por el buen cumplimiento de sus actividades, con ello se pudo concluir que existe una desigualdad de lo que percibe cada colaborador con el cumplimiento de los objetivos empresariales y su sueldo que reciben, por ende, se pretende que con el plan de motivación se logre mejorar la percepción que tiene cada colaborador y con ello mejoren su desempeño.

Lora (2017) en su investigación realizada en Lambayeque, planteó como finalidad elaborar estrategias de motivación que permita incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con diseño no experimental-propositiva, con una población de 30 colaboradores, a quienes se les aplicó como técnica de obtención de datos una encuesta con su instrumento un cuestionario, de los cuales se obtuvo como resultados que 36,7% pocas veces recibe un pago justo por sus actividades que realiza, el 13,3% nunca recibe premios por hacer un buen trabajo y el 33,3% que la institución nunca los capacita, con ello se llegó a concluir que la institución no tiene definido un plan de motivaciones que le permita aumentar el desempeño de cada colaborador, ya que gran parte de los colaboradores están descontentos, debido a que no son reconocidos por sus jefes inmediatos, además no se cuenta con una buena infraestructura y recursos.

Orihuela (2017) en su investigación realizada en Lima, planteo como finalidad determinar de qué manera se puede detectar la efectividad de las estrategias de motivación para el personal del área comercial de una entidad bancaria de Lima Metropolitana, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con diseño no experimental, con una

población de 672 colaboradores, de quienes se obtuvo una muestra de 150 a quienes se les aplicó como técnica de obtención de datos una encuesta con su instrumento un cuestionario, de los cuales se obtuvo como resultados que entre un 79% y 95% se sienten orgullosos de laborar ya que el negocio los incentiva, entre 57% y 89% indican tener un nivel de satisfacción medio, entre un 80% y 98% se sienten medianamente motivados. Con ello se logró concluir que existen buenas estrategias de motivación, lo que ocasiona que se comuniquen de manera oportuna los logros, cambios y objetivos, lo que genera que exista un sentimiento de pertenencia en los colaboradores hacia el negocio, sintiéndose parte de la empresa y sintiéndose orgulloso de laborar en ella.

Nivel local

Escobal y Tanta (2020) en su investigación, plantearon como finalidad Determinar la incidencia de las estrategias de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca 2020, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con diseño no experimental, con una población de 48 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos. Donde se obtuvo como resultados que el 39,6% está regularmente conforme con las remuneraciones que reciben ya que no siempre se ajustan a las tareas que realizan, un 25% que nunca se les incentivan, el 31,1% que pocas veces recibe recompensas. Con ello se concluyó que existen falencias en las estrategias de motivación extrínseca, debido a que algunos colaboradores se encuentran descontentos, y tienen poca percepción con respecto a sus incentivos y sueldos, por ende, la institución debería implementar estrategias de motivación para que de esa manera mejoren su desempeño laboral.

Orellana (2018) en su investigación, planteó como finalidad proponer un programa de motivación laboral para los colaboradores de las agencias agrarias. San Ignacio- 2018, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con diseño transversal-propositiva, con una población de 20 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos. Donde se obtuvo como resultados que el 55% indicó que no son motivados para laborar con mejores ánimos, el 75% que no se les reconoce ni

valora el esfuerzo que realizan para cumplir las metas organizacionales, con ello se logró concluir que el nivel de motivación del negocio es bajo, ya que no se tiene una buena percepción del esfuerzo y trabajo que desempeñan los colaboradores, por ende, no pueden incrementar el ritmo de retribución que se les da, ello se ve reflejado en el bajo desempeño del colaborador.

Vásquez (2018) en su investigación, planteó como finalidad evaluar el nivel de desempeño laboral que presentan los colaboradores en la empresa constructora Corporación Nororiente Perú S.A.C, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con diseño no experimental, con una población de 35 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos. Donde se obtuvo como resultados que el 51,4% tiene un desempeño regular con respecto a los servicios, el 42,9% regular con respecto a la calidad de sus servicios y el 54,3% tienen un regular conocimiento en su centro laboral, en base a ello se concluyó que los colaboradores tienen conocimientos sobre el desarrollo y ejecución de cada actividad que realizan, sin embargo, la empresa no estimula estrategias para mejorar su desempeño laboral y que tengan un mejor conocimiento de sus labores y como consecuencia logren ofrecer un buen producto y realizar sus actividades con calidad.

Meléndez (2018) en su investigación, planteó como finalidad proponer estrategias de motivación, a través de capacitaciones para incrementar el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de San Marcos – Cajamarca, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con diseño no experimental, con una población de 35 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos. Donde se obtuvo como resultados que el 54% afirmó que la institución no les brinda capacitaciones, el 63% que no se cuenta con un plan de recursos humanos para seleccionar al personal y generar valor, el 63% no se siente comprometido con la institución, con ello se llegó a concluir que existe un nivel medio de motivación ya que existen algunas falencias en la gestión del actual alcalde, y un gran descuido por el talento humano, por mantenerlos motivados y como consecuencia se tiene un desempeño laboral bajo.

Ramirez (2018) en su investigación, planteó como finalidad demostrar que la aplicación de estrategias motivacionales contribuye a mejorar la competencia laboral de los trabajadores de la Institución Educativa “Divino Maestro”, caserío Pampa de Séquez, distrito La Florida, provincia San Miguel, región Cajamarca - 2016, para su desarrollo se basó en una investigación de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con una población de 10 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta como técnica para obtener datos. Donde se obtuvo como resultados que un 30% de los colaboradores posee una desfavorable competencia laboral ya que no se sienten motivados en su ambiente laboral, con ello se concluyó que es necesario el diseño de estrategias de motivación, tales como talleres vivenciales, con temáticas referentes al liderazgo, reconocimiento, estímulo, relaciones humanas, comunicación y motivación intrínseca y extrínseca.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Motivación

Chiavenato (2009) lo define como el proceso básico psicológico, fisiológico o como una necesidad que da lugar al impulso o comportamiento hacia un incentivo u objetivo. Su proceso es comprendido como la relación entre incentivos, impulsos y necesidades, siendo los constructos hipotéticos que ayudan a comprender como se comportan los colaboradores.

Münch (2010) la define como la labor de vital importancia en la dirección, siendo a su vez más compleja, debido a que mediante esta se puede lograr que los colaboradores, realicen sus labores con responsabilidad, conforme con los estándares que establezca la organización, asimismo se obtiene una lealtad y compromiso del talento humano.

Robbins y Judge (2013) la define como el proceso que incide en la persistencia, dirección e intensidad de los esfuerzos que realizan los colaboradores para cumplir los objetivos y metas organizacionales, con el fin de reflejar el interés del colaborador en el comportamiento con su centro laboral.

1.3.1.1. Ciclo de motivación

Chiavenato (2009) da a conocer el ciclo de la motivación, que se basa en las siguientes:

a) Necesidades, se dan cuando existe un desequilibrio psicológico o fisiológico; las mismas que varían de acuerdo al interior de cada persona y de su cultura. Es decir, cuando existe una carencia ya sea de hambre o inseguridad el organismo se encarga de buscar de manera constante un estado de equilibrio.

b) Impulsos, conocidos también como motivos, son los medios que ayudan a satisfacer una necesidad, generando un comportamiento de investigación y búsqueda, cuyo fin es identificar incentivos u objetivos que sean atendidos para satisfacer una necesidad y reducir la tensión, por ende, cuando mayor sea la tensión, mayores serán los esfuerzos.

c) Incentivos, alivian las necesidades del colaborador o reducen su impulso. Es decir, cuando un colaborador logra estar incentivado, y con ello logra restaurar su equilibrio psicológico o fisiológico, reduciendo o eliminando el impulso. Generalmente los incentivos están fuera de los colaboradores y varían de acuerdo a las situaciones que se presenten.

1.3.1.2. Tipos de recompensas

Robbins y Judge (2013) menciona que existen dos tipos de recompensas para mantener motivados a los colaboradores

a) Monetarias, son aplicadas para satisfacer las necesidades básicas y factores extrínsecos o higiénicos, ya que se ha comprobado que el dinero es un buen motivador para los colaboradores por 3 razones:

- Funcionan como refuerzo de condición porque se asocia a las necesidades de alimentación, vestimenta y recreación, y todo ello se cubre gracias al salario que es el resultado del esfuerzo laboral.
- El dinero funciona como incentivo o como una meta que ayuda a reducir las necesidades o carencias, ello puede actuar como incentivo cuando antes de ello existe una acción del colaborador y puede actuar como recompensa cuando se da luego de la acción.

- Sirve como reducción de la ansiedad, debido a que el problema económico es una preocupación frecuente, por ende, el dinero fortalece la confianza de los colaboradores en sí mismo.

b) Extra monetarias, están relacionadas con cada necesidad social y estima, tales como el estatus, prestigio y reconocimiento. Por ende, las planificaciones organizacionales y los equipos de trabajo, son adecuados para que el colaborador vincule estas recompensas con su nivel de desempeño, ya que si el colaborador piensa que existen otros tipos de recompensas que estén relacionadas con su rendimiento alentarán a sus compañeros a mejorar su desempeño laboral.

1.3.1.3. Importancia de la motivación

Robbins y Judge (2013) afirman que es de vital importancia mantener a los colaboradores motivados, ya que ello ayuda a crear un agradable ambiente laboral que permita al colaborador sentirse comprometido y alentado, logrando un beneficio bidireccional, tanto para el colaborador como para el negocio. No obstante, el colaborador es quien tiene que sentirse motivado, y ello depende de la disposición que tiene el colaborador con el negocio.

Asimismo, para que un colaborador este bien motivado, el gerente tiene que escucharlo, reconocerlo y observarlo para que conozca a fondo a cada colaborador, sin embargo, a pesar de que todo colaborador tiene diferentes necesidades, se puede agruparlos en equipo de trabajo para que se logren los objetivos trazados por la organización (Chiavenato, 2009).

1.3.1.4. Dimensiones

Chiavenato (2009) dimensiona la motivación basada en la teoría de Herzberg quien señala que se basa en dos factores importantes tales como:

a) Higiénicos o extrínsecos, hace referencia a las condiciones laborales que rodean al colaborador, incluyendo la instalación y ambiente laboral; y englobando las relaciones entre colaboradores, el sueldo, las condiciones de trabajo, la identificación del personal y la seguridad laboral. Sin embargo, estos factores poseen una limitada capacidad para influir en el colaborador. Se sabe que la palabra higiene, significa prevención y protector, debido a que cuando este factor es excelente se tiene a los colaboradores satisfechos, no obstante, cuando es

precario provoca insatisfacción. Por ende, se debe considerar los siguientes indicadores:

- **Sueldo y beneficios;** el primero son todas las remuneraciones que reciben los colaboradores por sus servicios prestados o proporcionados, y en el caso de beneficios, son las compensaciones adicionales al sueldo pactado del colaborador.
- **Condiciones laborales;** hace referencia al entorno que rodea a los colaboradores en su ambiente laboral que desempeñan.
- **Identificación con el personal;** hace referencia a que el gerente del negocio se relacione con el colaborador, mostrando interés en su aspecto laboral y personal para cumplir cada objetivo planificado.

b) Motivacionales o intrínsecos, Hace referencia al perfil del puesto y a cada actividad que se relaciona con él; produciendo satisfacción permanente e incrementando la productividad a un grado excelente, por ende, cuando el factor motivacional es óptimo se incrementa de manera considerable la satisfacción del colaborador y cuando son deficientes se acaba con la satisfacción; donde los indicadores son:

- **Satisfacción laboral,** se refiere al nivel de conformidad que tiene el colaborador en su ambiente laboral.
- **Realización laboral,** se refiere al logro de las metas tanto organizacional como personal.
- **Reconocimiento laboral,** se refiere al nivel de satisfacción en el que actúa el estímulo del bienestar y alegría de los colaboradores.
- **Responsabilidad,** aquí no solo se realizan las funciones designadas, sino que además implica tener valores implícitos en el área laboral y ponerlos en práctica para lograr los objetivos establecidos por la organización.

1.3.2. Desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) lo definen como el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones, que ayudan a realizar un servicio o producto, o a la ejecución de actividades administrativas, incluyendo gran parte de las tareas en una descripción convencional de cada puesto.

Para, Chiavenato (2009) son todas las actitudes que tiene el colaborador para cumplir con los objetivos y metas de la organización, todo ello es denominado también habilidades que tiene cada colaborador para ejecutar sus labores en una organización, acompañado de conocimientos nuevos que perfeccionara para alcanzar los objetivos organizacionales.

Por su parte, Dessler y Varela (2011) lo definen como el proceso a través el cual las organizaciones se aseguran que el colaborador trabaje de manera eficiente y eficaz, para lograr las metas que plantea la organización, además incluye las practicas que la alta gerencia define las tareas y metas del colaborador, desarrolla sus capacidades y habilidades, y realiza evaluaciones de manera constante sobre el comportamiento de ello para luego brindarle recompensas.

1.3.2.1. Responsables de evaluar el desempeño

Chiavenato (2009), da a conocer los siguientes responsables de una evaluación de desempeño:

a) EL gerente, es el responsable de que el colaborador se desempeñe bien, por ende, debe evaluar a sus subordinados de manera constante a través de asesorías y estableciendo medios y criterios. Por ello el gerente debe tener conocimientos para que proyecte, mantenga y desarrolle planes sistemáticos de evaluación de desempeño.

b) El colaborador, en algunas empresas el mismo colaborador es el responsable de su desempeño y de realizar su evaluación a sí mismo, es decir realizarse una autoevaluación de su desempeño, de manera que cada uno evalúa el cumplimiento de sus actividades con eficacia y eficiencia, de acuerdo a los indicadores que le dé el gerente.

c) El equipo de trabajo, aquí se pide al propio equipo laboral que realice una evaluación del desempeño de sus integrantes y que cada uno adquiera

las medidas que cree conveniente para mejorar cada vez más, por ende, todo el equipo es el responsable de realizar una evaluación de desempeño de sus integrantes y trazar metas y objetivos de mejora.

d) El área de RR.HH.; es muy común en empresas que son más conservadoras, sin embargo, cada vez se desvalora debido a ser de carácter extremo, burocrático y centralizado, aquí el gerente brinda información del desempeño al área de RR.HH. quien es el responsable de procesar e interpretar la información para generar un informe y poder brindar programas de mejora. Sin embargo, aquí solo evalúan el desempeño mediante promedios y porcentajes mas no a través del desempeño individual y único de cada colaborador.

e) Comisión evaluadora, la misma que es designada por efecto, haciendo referencia a una evaluación colectiva realizada por un conjunto de personas. Esta comisión tiende a ser conformada por personas pertenecientes a distintos departamentos o áreas.

1.3.2.2. Objetivos de evaluar el desempeño.

Robbins y Judge (2013) afirman que evaluar el desempeño es una herramienta, medio e instrumento que ayuda a tener mejoras en los resultados del talento humano, por ende para lograr ese objetivo se debe basar en objetivos intermedios tales como:

- Determinar la plena utilización, mediante las condiciones de mediciones del talento humano.
- Tratar al talento humano como un recurso de vital importancia para conseguir una ventaja competitiva del negocio.
- Ofrecer oportunidades de crecer e incentivar la participación efectiva de cada colaborador

1.3.2.3. Beneficios de la evaluación del desempeño

Robbins y Judge (2013) afirman que mediante la evaluación del desempeño se logrará conocer las deficiencias y debilidades que poseen los colaboradores en su ambiente laboral, para que de esa manera se pueda brindar

estrategias de mejoras, sobre cada actividad que sea necesaria fortalecer, ello puede darse hasta un promedio de dos veces anual.

1.3.2.4. Dimensiones

Dessler y Varela (2011) da a conocer las siguientes dimensiones del desempeño laboral:

a) Eficacia, es en nivel en el que se cumplen los objetivos planificados y en qué grado la organización en general o un departamento específico esta que cumple con todas las finalidades estratégicas, si tener en consideración los recursos que fueron asignados para su desarrollo. Es decir, la capacidad que tienen los colaboradores para cumplir las metas propuestas, cumpliendo sus tareas asignadas. Por ende, el colaborador debe tener una percepción de su nivel de calidad de sus labores y debe tener conocimiento de su puesto laboral. Donde sus indicadores son:

- **Percepción del nivel de calidad de trabajo.** Hace referencia a como se perciben los recursos, actividades y resultados del lugar de trabajo.
- **Metas logradas**, hace referencia a las acciones o tareas que se logran cumplir a corto, mediano o largo plazo.
- **Cumplimiento de las tareas asignadas.** Se da cuando se realizan satisfactoriamente las tareas encomendadas por el jefe inmediato de la organización.
- **Conocimiento dentro del puesto de trabajo.** Hace referencia a la comprensión de las responsabilidades específicas para desempeñarse en su trabajo, así como la capacidad permanente para estar al tanto de cambios en funciones de trabajo.

b) Eficiencia, hace referencia a la relación entre los resultados que se proponen y los resultados que se logran, permitiendo realizar una medición del nivel en que se cumplen los objetivos planeados, es decir, lograr mejores resultados con la menor posible inversión. Para lograr ello el colaborador debe

laborar con responsabilidad, tener un alto nivel de conocimientos técnicos, debe tener capacidad de liderazgo y cooperar dentro de su puesto laboral y también debe adaptarse en su ambiente laboral con facilidad. Donde sus indicadores son:

- **Responsabilidad del personal.** Hace referencia al cumplimiento de los deberes lo mejor que pueda mientras se adhiere a las políticas y protocolos de la organización.
- **Nivel de conocimientos técnicos.** Es el grado de conocimientos que permite realizar una función. Es decir, son cualidades que todos adquieren mediante la formación y experiencia.
- **Liderazgo y cooperación en centro de trabajo.** Hace referencia a la habilidad para controlar y dirigir efectivamente las situaciones que acontecen en el día a día en el centro laboral.
- **Nivel de adaptabilidad del trabajador.** Es el grado de adaptarse a una organización, a una tarea, a un puesto y a un ambiente o clima en el trabajo.

c) La productividad, es definida como la relación entre los recursos que se utilizan para obtener un producto o servicio; la producción lograda por un sistema productivo y el tiempo que se tardan en conseguirlos, es decir la utilización eficiente del recurso información, energía, material, capital y trabajo, para producir un servicio y/o bien. Por ende, en la productividad debe medir la eficiencia y eficacia de los colaboradores, su nivel de producción y el cumplimiento de las metas propuestas por la organización. Donde sus indicadores son:

- **Eficiencia del trabajador.** Es definida como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recurso.

- **Eficacia del trabajador.** Hace referencia al nivel de consecución de metas y objetivos. Es decir, la capacidad para lograr lo que se propone.
- **Nivel de producción del personal.** Es la cantidad de trabajo útil que el colaborador puede sacar adelante en un determinado tiempo.
- **Cumplimiento de las metas del trabajador.** Aquí los colaboradores son parte del proceso para establecer y cumplir objetivos, haciéndoles ver que desde su puesto de trabajo depende el éxito de toda una empresa.

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema general

¿De qué manera las estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018?

1.4.2. Problemas específicos

a. ¿Cuáles serían las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI – 2018?

b. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018?

c. ¿Cómo sería el diseño de las estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Bernal (2010) menciona que una investigación puede justificarse de forma teórica, práctica y metodológica.

Por ello, la presente investigación es justificada de forma teórica, debido a que se optará por buscar y plasmar información teórica necesaria y relevante para el desarrollo de las variables de estudio, donde para la variable motivación se optó por la teoría de Chiavenato (2009) quien lo define como el proceso básico psicológico, fisiológico o como una necesidad que da lugar al impulso o comportamiento hacia un incentivo u objetivo, y para la variable desempeño la teoría de Dessler y Varela (2011) quien lo definen como el proceso a través del cual

las organizaciones se aseguran que el colaborador trabaje de manera eficiente y eficaz, para lograr las metas que plantea la organización.

De la misma manera, es justificada de forma metodológica, ya que, para su desarrollo metodológico se empleó una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva-propositiva, con diseño no experimental, donde para obtener datos estadísticos se utilizará una encuesta como técnica, con un cuestionario como instrumento.

Por último, es justificada de forma práctica, ya que se propondrán estrategias de motivación, para mejorar el desempeño de los colaboradores, beneficiando al gerente y colaboradores de la empresa y ello también servirá de antecedente para estudios futuros con las mismas variables en empresas de la misma actividad económica ya que van a tener conocimientos y material de apoyo.

Además, es de vital importancia realizar este estudio, porque se ha observado que los colaboradores de la Cooperativa APESI no se venían desempeñando bien en sus labores diarias a falta de estrategias de motivación, por ello se diseñaran estrategias de motivación para tener colaboradores motivados para que rindan más, para que se sentirán contentos laborando en su puesto y realizarán sus actividades con eficacia y eficiencia, incrementando la sensación de compromiso hacia el negocio y su equipo de trabajo, y de esa manera tendrán un mejor desempeño laboral, es decir a más motivados los colaboradores tendrán una mejor productividad y con ello un mejor desempeño.

1.6. Hipótesis.

Las estrategias de motivación si mejoran el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

Describir las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI – 2018

Determinar el nivel de desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo de investigación: Descriptiva - Propositiva

Tipo descriptiva: Debido a que se describen los datos recolectados de forma agrupada sobre las variables de estudio, además ayuda a realizar la comprobación de la o las hipótesis o poder explicar algunas interrogantes relacionadas con el tema estudiado de los elementos investigados (Hernández et al., 2014).

Tipo Propositiva: Se fundamenta en una necesidad o vacío una vez recolectada la información, es decir, se realizará una propuesta con el fin de superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Al identificar los problemas, se dará una solución dentro de un contexto específico (Palella y Martins, 2003).

2.1.2. Diseño de investigación

No-experimental, se desarrolla sin manipular de manera deliberada ninguna de las variables de estudio, es decir no son sustituidas de manera intencional, por ende, solo son observadas tal y como están en su ambiente natural y en un tiempo específico, para luego analizarse (Palella y Martins, 2003).

Debido a ello, el presente estudio se desarrollará mediante un diseño no experimental, ya que no se manipulará ni la variable motivación, ni la variable desempeño laboral, solo serán analizadas en su ambiente natural.

Enfoque cuantitativo: Es empleado para recolectar información de medida numérica, basada en el conocimiento de sucesos reales para cumplir los objetivos planteados mediante un análisis estadístico, cuyo propósito es formar grupos de modelos de conducta y de la misma manera poder compararlo mediante bases teóricas (Hernández et al., 2014).

Por tal motivo, la presente investigación será desarrollada en base a un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – propositiva, debido a que se recolectará información estadística para describir la motivación y determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Cooperativa APESI – 2018, para de esa manera plantear estrategias de mejora.



Dónde:

M = Muestra de la investigación

O = Información a recoger (observación)

P = Propuesta.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población.

Hernández et al., (2014) lo define como un conjunto de elementos finitos o infinitos que servirán para ser estudiados, los mismos que poseen comunes y similares características.

En base a ello, el presente estudio tiene como población a 15 colaboradores de la Cooperativa APESI – 2018.

2.2.2. Muestra.

Hernández et al., (2014) lo define como un subconjunto de toda la población de quienes se obtendrán información, por ende, deben ser representativos del total, siendo delimitados o definidos de forma precisa.

En el presente estudio debido a que los colaboradores de la Cooperativa APESI, son menores a 100 y se tiene acceso a cada uno; no se realizará ningún cálculo para obtener la muestra, es decir se tomará en cuenta a toda la población actual de la Cooperativa siendo 15 colaboradores.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variable

V. independiente; Motivación, es el proceso básico psicológico, fisiológico o como una necesidad que da lugar al impulso o comportamiento hacia un incentivo u objetivo. Su proceso es comprendido como la relación entre incentivos, impulsos y necesidades, siendo los constructos hipotéticos que ayudan a comprender como se comportan los colaboradores, (Chiavenato, 2009).

V. dependiente; Desempeño laboral, es el proceso a través el cual las organizaciones se aseguran que el colaborador trabaje de manera eficiente y

eficaz, para lograr las metas que plantea la organización, además incluye las practicas que la alta gerencia define las tareas y metas del colaborador, desarrolla sus capacidades y habilidades, y realiza evaluaciones de manera constante sobre el comportamiento de ello para luego brindarle recompensas, (Dessler y Varela, 2011).

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1.

V. independiente: Motivación

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ instrumento
Motivación	Motivacionales o intrínsecos	Responsabilidad	01; 02	Encuesta/ Cuestionario
		Satisfacción laboral	03; 04	
		Realización laboral	05; 06; 07	
	Higiénicos o extrínsecos	Reconocimiento laboral	08; 09	
		Sueldo y beneficios	10; 11; 12; 13	
		Condiciones laborales	14; 15	
		Identificación con el personal	16; 17	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.*V. independiente: Desempeño laboral.*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ instrumento	
Desempeño laboral	Eficacia	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	18	Encuesta/ Cuestionario	
		Metas logradas.	19; 20		
		Cumplimiento de las tareas asignadas.	21; 22		
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	23; 24		
	Eficiencia	Productividad	Responsabilidad del personal.		25; 26
			Nivel de conocimientos técnicos.		27; 28
			Liderazgo y cooperación en centro de trabajo.		29
			Nivel de adaptabilidad del trabajador.		30; 31
		Eficacia	Eficiencia del trabajador.		32
			Eficacia del trabajador.		33
			Nivel de producción del personal.		34
			Cumplimiento de las metas del trabajador		35; 36

Fuente: Elaboración propia

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

2.4.1. Técnica

Encuesta; Es una de las técnicas más empleadas para recolectar información de diversos sujetos de estudio, plasmada en un conjunto de preguntas, que se aplica a una determinada muestra o población, para conocer sus opiniones y mediante ello realizar respectivas conclusiones en el estudio, (Hernández et al., 2014).

Por ende, en la presente investigación se aplicará una encuesta al total de 15 colaboradores, para conocer su nivel de motivación y desempeño laboral en la Cooperativa APESI - 2018.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario; es un conjunto de interrogantes elaboradas, para obtener información de una a más variables, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos planteados en un determinado estudio, (Hernández et al., 2014).

De la misma manera, en el presente estudio se empleará como instrumento un cuestionario conformados por 17 ítems para la variable motivación y 19 ítems para la variable desempeño laboral.

2.4.3. Validez.

El instrumento de recolección de datos será debidamente validado por tres expertos que tengan dominio y conocimiento del tema de estudio.

Tabla 3.

Validación de expertos.

Expertos	Nombre Completo	TA / TD	TOTAL
Experto uno	Dr. Mirko Merino Núñez	36/0	1
Experto dos	Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan	36/0	1
Experto tres	Mg. Ericka Julissa Suysuy Chambergo	36/0	1
Total			3

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Su finalidad es que el instrumento de medición, logre los mismos resultados, siendo aplicados varias veces a un grupo de sujetos de estudio en tiempos distintos, (Hernández et al., 2014).

Tabla 4.
Prueba de confiabilidad de la variable Motivación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,816	17

Fuente: Programa estadístico SPSS25

Tabla 5.
Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,890	19

Fuente: Programa estadístico SPSS25

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Para el presente estudio, se aplicará una encuesta al total de 15 colaboradores de la Cooperativa APESI, basada en 36 interrogantes, donde cada uno se basará en una escala del 0 al 4 donde 0 (Nunca) 1 (Casi nunca) 2 (Algunas Veces) 3 (Casi siempre) 4 (Siempre) de la misma manera para la consolidación de información se utilizará el programa Microsoft Excel 2019, y para su debido procesamiento de confiabilidad y elaboración de gráficos y tablas de empleará el Programa estadístico SPSS v.25.

2.6. Aspectos éticos

Álvarez (2018), lo define como las implicaciones que cada investigador posee, pueden ser negativas o positivas, es decir hace referencia al daño o

beneficio que pueden ocasionar en la sociedad, por ende, el presente estudio se desarrollará en base a lo siguiente:

Beneficencia: Debido a que se buscará el bienestar común de cada colaborador de la Cooperativa APESI, que se encuestará, tratando de buscar de alguna u otra forma sean beneficiados.

No maleficencia: La presente investigación será desarrollada, solo para requisitos del estudio, por ende, no existe ninguna intención de causar daños en los colaboradores de la Cooperativa APESI, de tal manera que tanto el investigador como, los colaboradores y la empresa de estudio se beneficien.

Justicia: en base a los principios de justicia en la presente investigación se tiene como población a todos los colaboradores de la Cooperativa APESI, sin distinguir su género, siendo representantes de una unidad no vulnerable, además se busca igualdad para todos.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Credibilidad: Ya que se está en búsqueda constante de aumentar las posibilidades de que todos los datos obtenidos sean verdaderos y que cada resultado se conozca como efectivo.

Transferibilidad: Debido a que existe la posibilidad de que se empleen resultados verdaderos de interés y vital importancia para el investigador.

Dependencia: Se está completamente seguro de que el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa APESI, dependen de las estrategias de motivación.

III.RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Respecto al objetivo 01: Describir las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI – 2018

Tabla 6.

Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	26,7 %
Medio	8	53,3 %
Alto	3	20,0 %
Total	15	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la cooperativa APESI - 2018

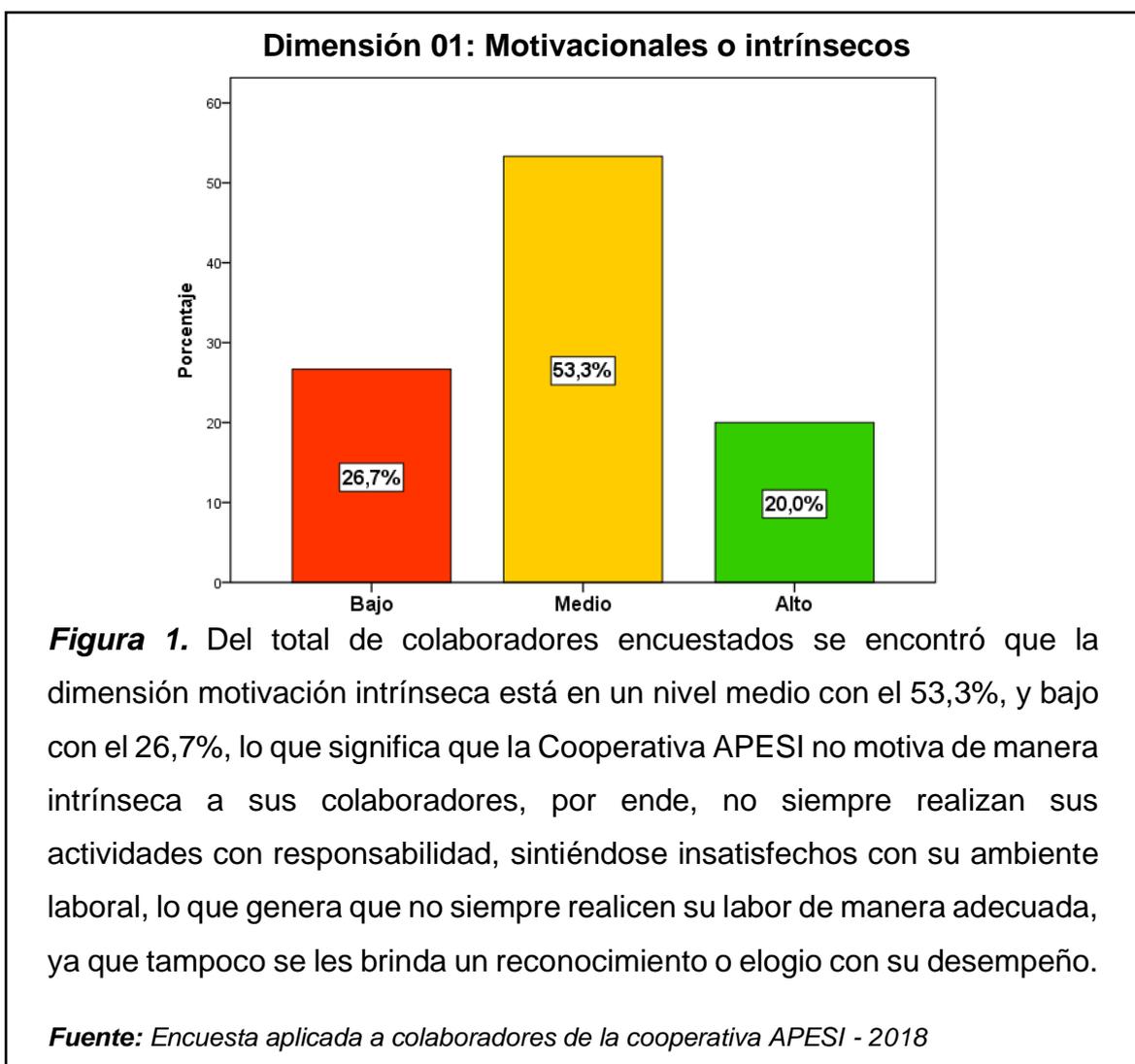


Tabla 7.
Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	60,0 %
Medio	6	40,0 %
Total	15	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la cooperativa APESI - 2018

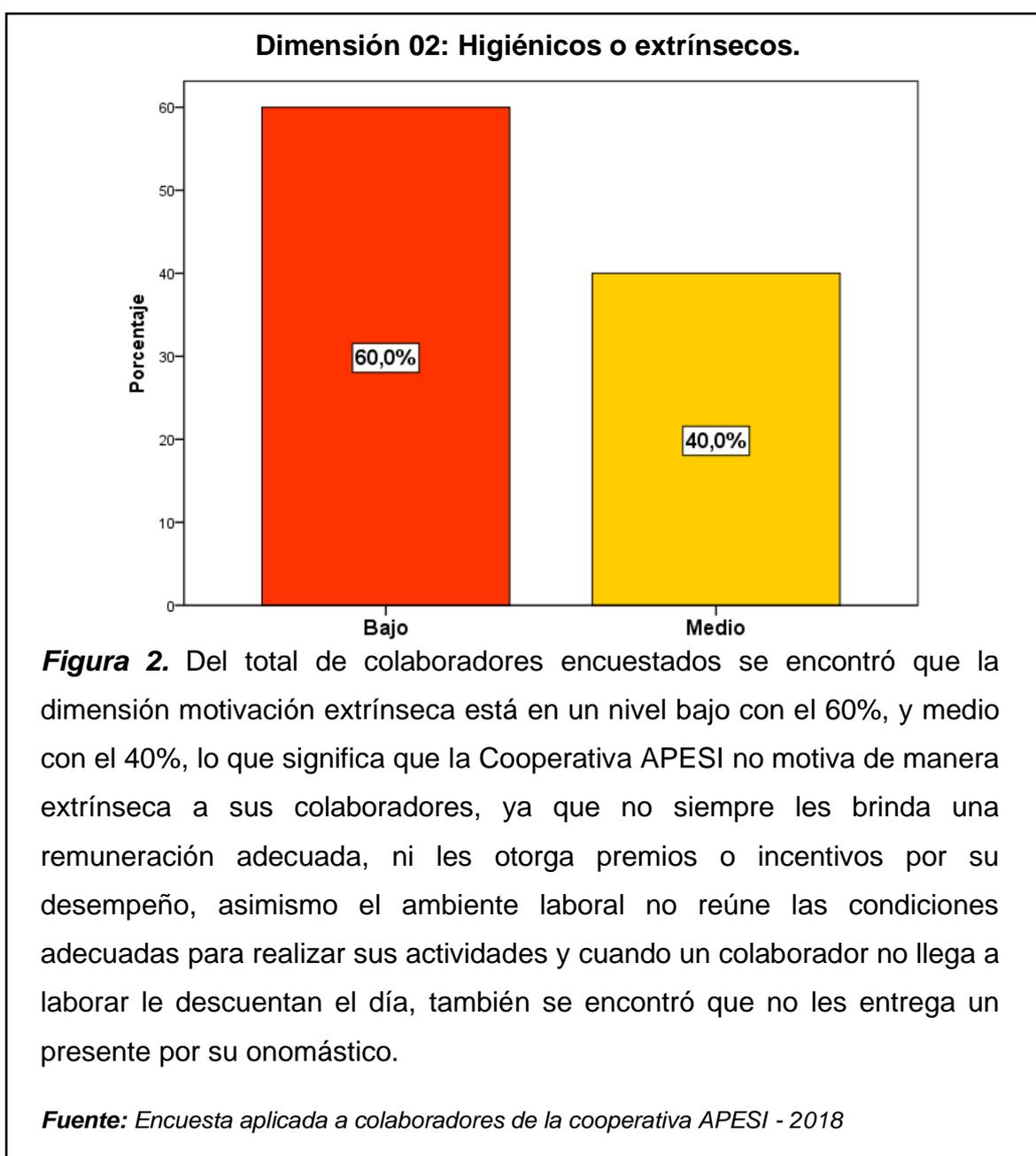
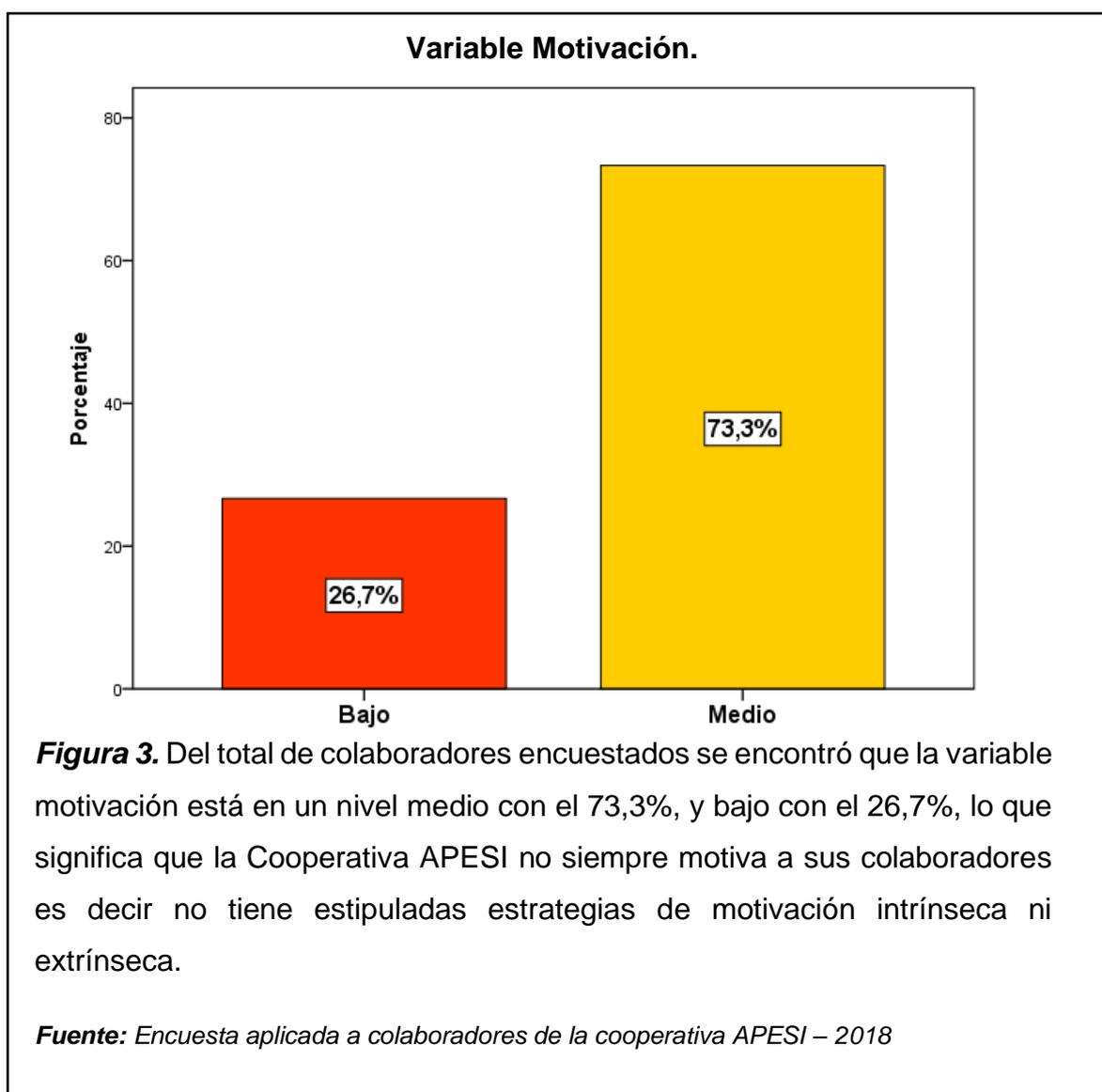


Tabla 8.
Variable Motivación.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	26,7 %
Medio	11	73,3 %
Total	15	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la cooperativa APESI - 2018



Respecto al objetivo 02: Determinar el nivel de desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

Tabla 9.
Dimensión 01: Eficacia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	53,3 %
Medio	7	46,7 %
Total	15	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la cooperativa APESI - 2018

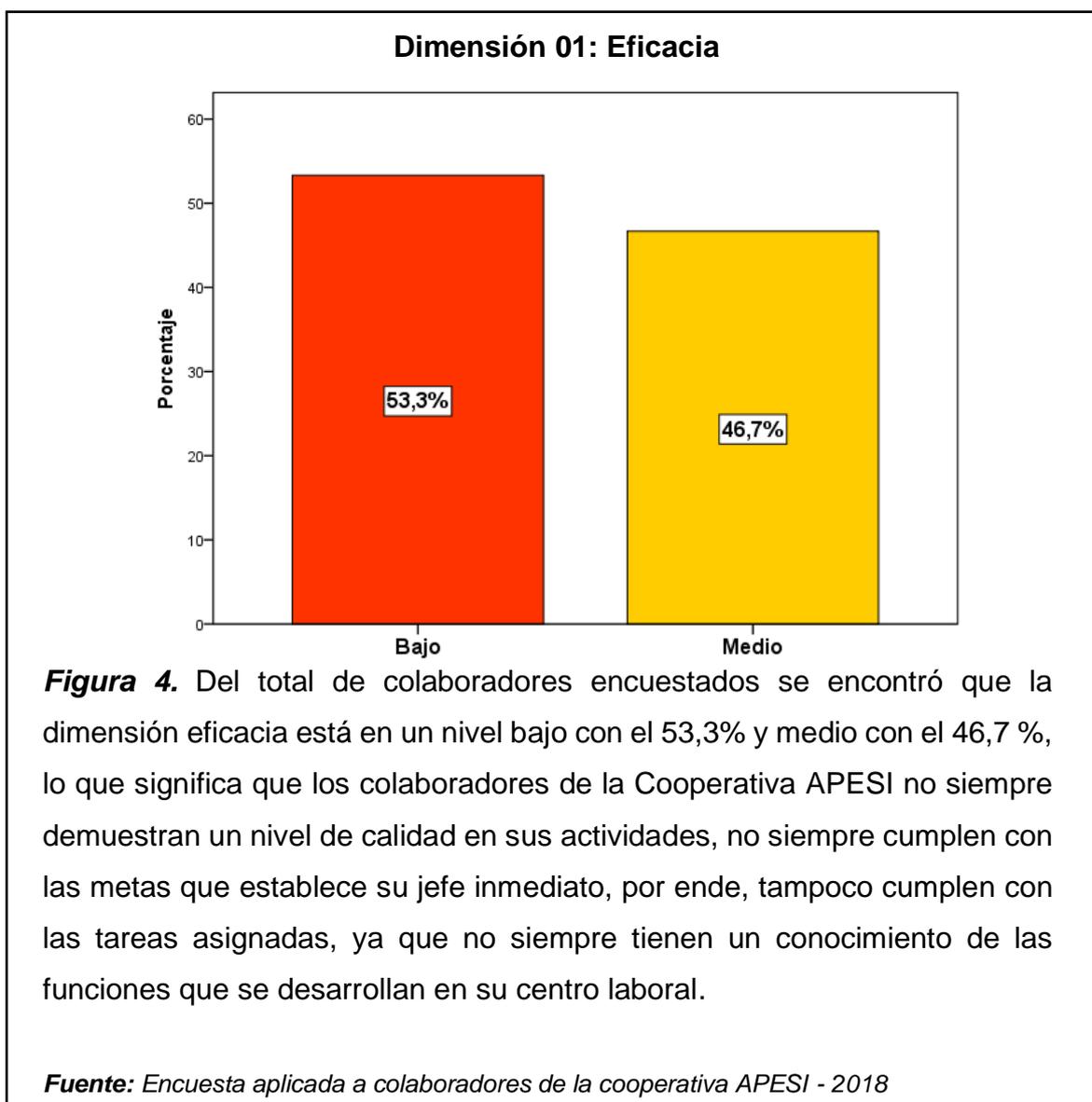


Tabla 10.
Dimensión 02: Eficiencia.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	60,0 %
Medio	6	40,0 %
Total	15	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la cooperativa APESI - 2018

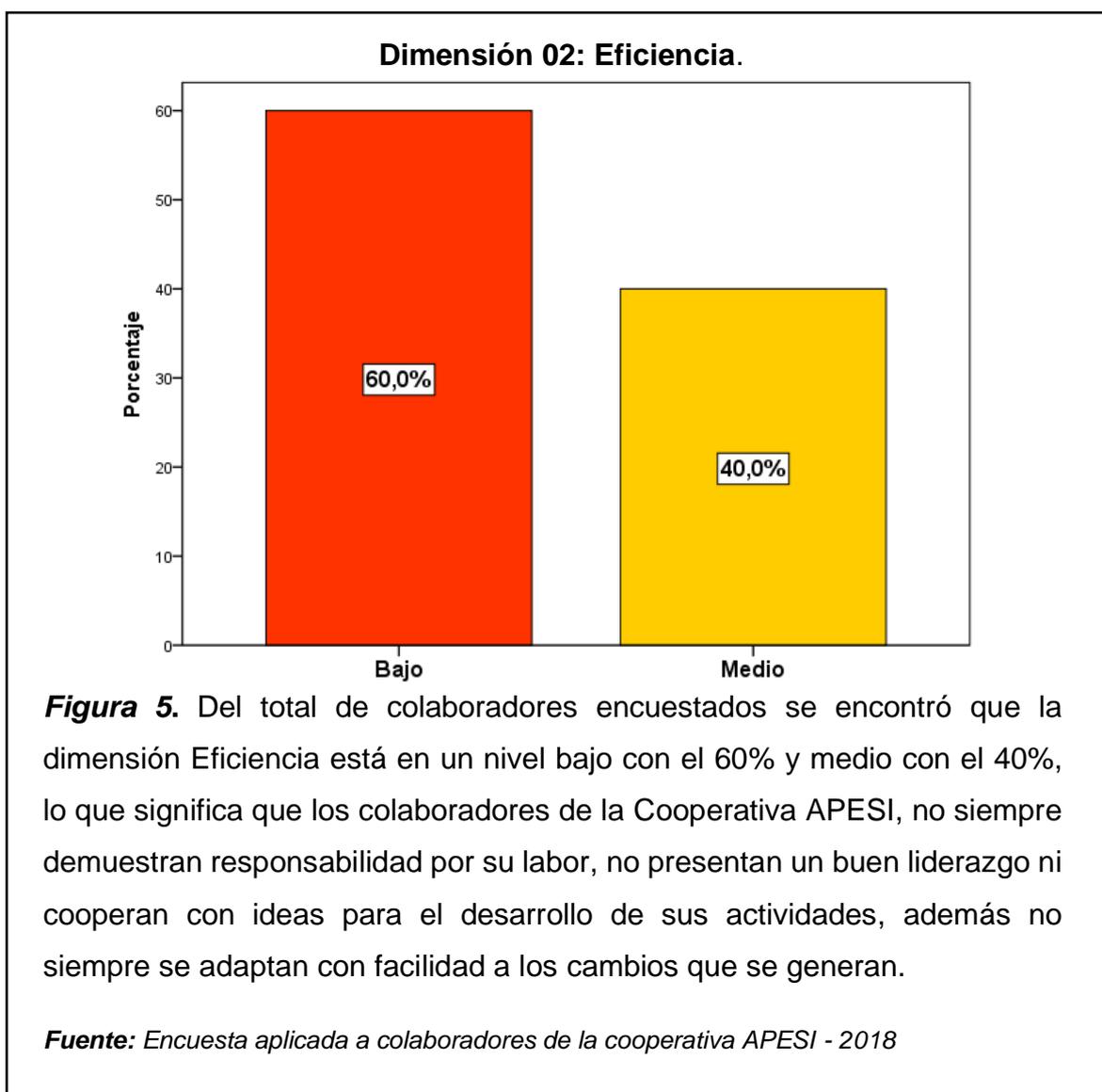


Tabla 11.
Dimensión 03: Productividad.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	60,0 %
Medio	4	26,7 %
Alto	2	13,3 %
Total	15	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la cooperativa APESI - 2018

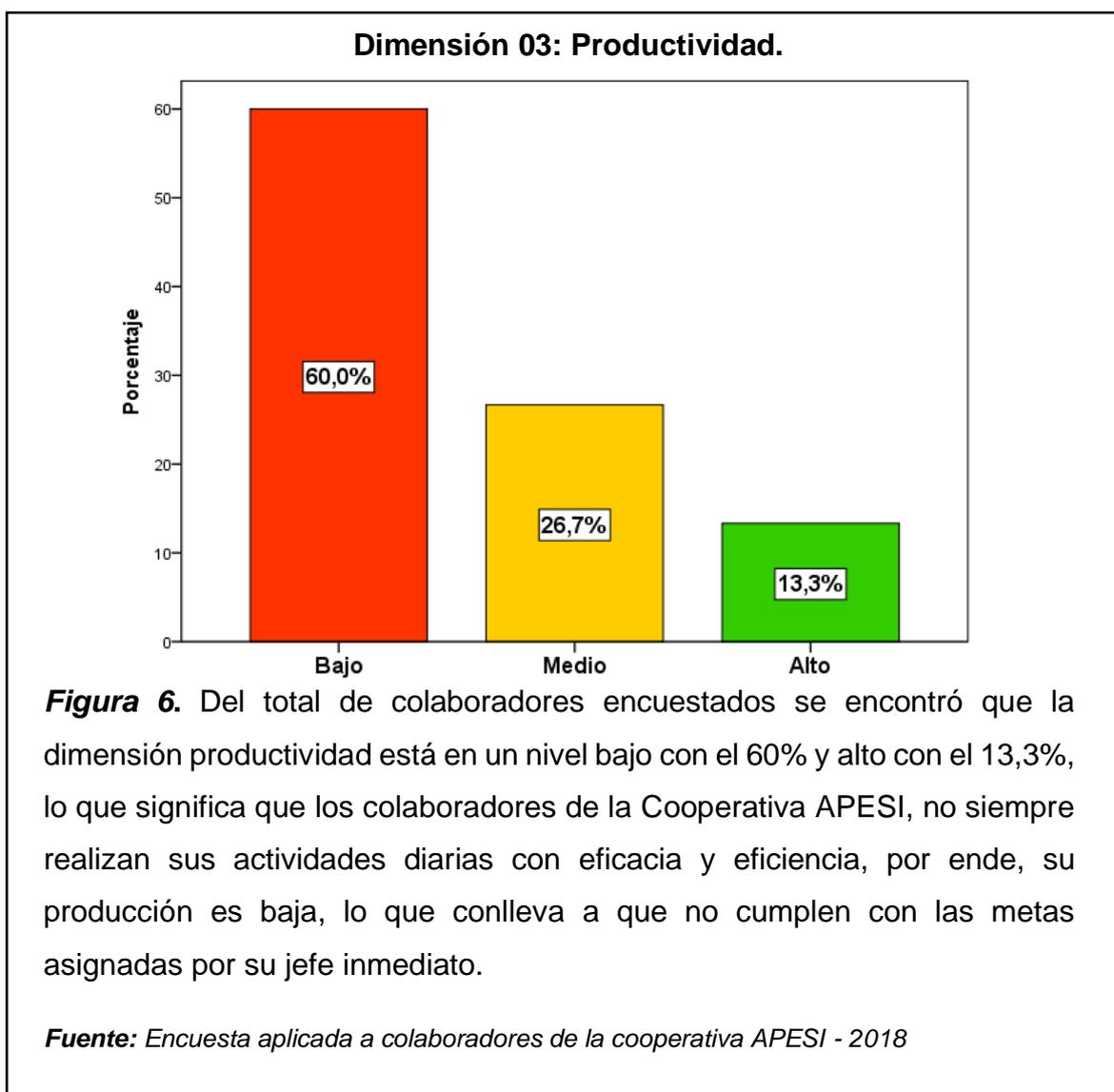
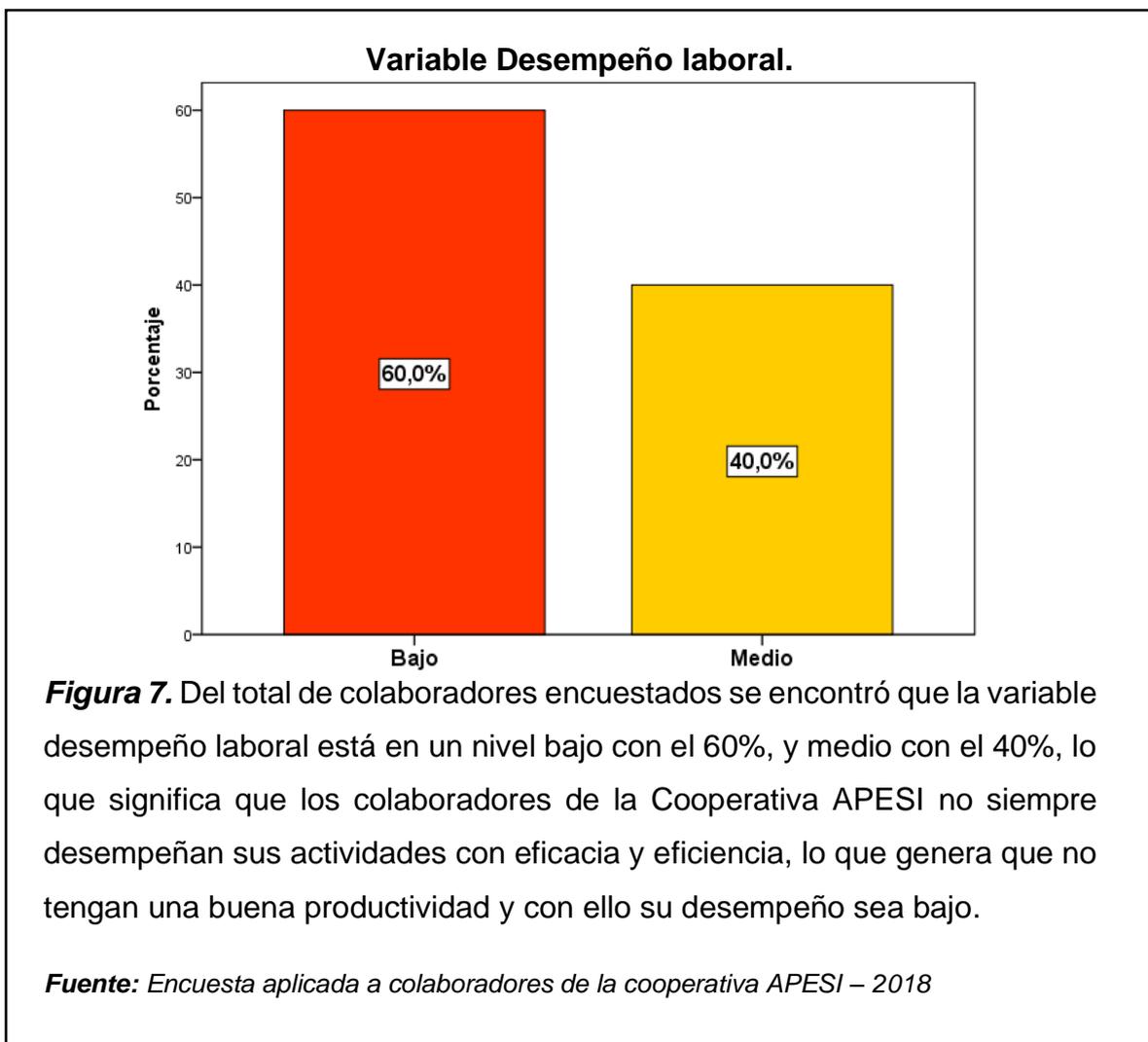


Tabla 12.
Variable Desempeño laboral.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	60,0 %
Medio	6	40,0 %
Total	15	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la cooperativa APESI - 2018



3.2. Discusión de resultados

Para llegar a cumplir con los objetivos propuestos en la presente investigación, se aplicó como técnica una encuesta a 15 colaboradores de la Cooperativa APESI, donde se procesaron los datos recopilados y se plasmaron en tablas y figuras, por ello a continuación se discutirán los resultados más relevantes:

Se logró describir que las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI, son medias con un 73,3%, debido a que se encontró que la dimensión motivación intrínseca está en un nivel medio con el 53,3%, lo que significa que los colaboradores no siempre realizan sus actividades con responsabilidad, sintiéndose insatisfechos con su ambiente laboral, lo que genera que no siempre realicen su labor de manera adecuada, ya que tampoco les brinda un reconocimiento o elogio con su desempeño.

Y para la dimensión motivación extrínseca está en un nivel bajo con el 60%, lo que significa que no siempre se les brinda una remuneración adecuada a sus colaboradores, ni les otorga premios o incentivos por su desempeño, asimismo el ambiente laboral no reúne las condiciones adecuadas para realizar sus actividades y cuando un colaborador no llega a laborar le descuentan el día, también se encontró que no les entrega un presente por su onomástico.

Ello se puede contrastar con el trabajo previo de Certuche y Llorente (2020) en su investigación realizada en Colombia, motivación para mejorar el desempeño laboral, obtuvieron como resultados que el 79% no está de acuerdo con sus remuneraciones, el 57% no se siente a gusto con el uniforme que les brinda el negocio, otro 57% consideraron que el negocio no siempre les brinda una estabilidad laboral. Concluyendo que los colaboradores no están totalmente motivados con su labor, ya que no se logra satisfacer sus necesidades básicas, debido a que se les entrega una remuneración baja, no cuenta con un seguro de salud a pesar de estar afiliados a ARS.

Además, se puede comparar con la investigación de Contrastando con la investigación de Tomalá (2019) realizada en Ecuador, motivación laboral, donde obtuvieron como resultados que un 35,6% no se encontró de acuerdo con los salarios que le brinda la organización y un 59,3% señaló que no existe ningún

sistema de incentivos o recompensas, con ello se llegó a concluir que existe diversas problemáticas que afectan la motivación de los colaboradores, por ende, se propuso un plan de motivación que ayude a lograr un mejor desempeño, fortaleciendo y mejorando las diversas problemáticas y defectos, tales como el no reconocimiento del buen desempeño, la escases de recompensas, un mal ambiente laboral, y la insatisfacción de los colaboradores.

Y con el estudio de Guevara (2018) realizado en Chepen, sobre un plan motivacional para mejorar el desempeño laboral, donde obtuvo como resultados que el 77,8% se encontraron motivados pero de forma intrínseca el 70,3 considera que su desempeño en el negocio es elevado, sin embargo, el 37,04% afirmaron que el negocio no les brinda tarjetas de felicitaciones, ni reconocimientos por el buen cumplimiento de sus actividades, con ello se pudo concluir que existe una desigualdad de lo que percibe cada colaborador con el cumplimiento de los objetivos empresariales y su sueldo que reciben, por ende, se pretende que con el plan de motivación se logre mejorar la percepción que tiene cada colaborador y con ello mejoren su desempeño.

De la misma manera se determinó que el nivel de desempeño laboral en la Cooperativa APESI es bajo con el 60%, debido a que se encontró que el total de la dimensión eficacia está en un nivel bajo con el 53,3%, lo que significa que los colaboradores no siempre demuestran un nivel de calidad en sus actividades, no siempre cumplen con las metas que establece su jefe inmediato, por ende, tampoco cumplen con las tareas asignadas, ya que no siempre tienen un conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral.

Además, se encontró que la dimensión eficiencia está en un nivel bajo con el 60% lo que significa que los colaboradores no siempre demuestran responsabilidad por su labor, no presentan un buen liderazgo ni cooperan con ideas para el desarrollo de sus actividades, además no siempre se adaptan con facilidad a los cambios que se generan; y se encontró que la dimensión productividad está en un nivel bajo con el 60%, lo que significa que los colaboradores no siempre realizan sus actividades diarias con eficacia y eficiencia, por ende, su producción es baja, lo que conlleva a que no cumplen con las metas asignadas por su jefe inmediato.

Contrastando con la investigación de Irigoín (2020) realizada en Chiclayo, sobre motivación para potenciar el desempeño laboral, donde obtuvo como resultados que el 51.4% indicó que sus remuneraciones nunca se ajustan a sus funciones, el 61% nunca recibe ninguna bonificación, el 37.1% afirmó que en ocasiones se les capacitan para tener un mejor desempeño. Con ello se llegó a concluir que el negocio no tiene estrategias de motivación que potencien y mejoren el desempeño de cada colaborador, además, existen deficiencias intrínsecas, que ocasionan que los colaboradores no se sientan satisfechos y ni contentos por la retribución económica que les brinda la entidad.

Comparando con la investigación de Vásquez (2018) sobre el nivel de desempeño laboral; donde obtuvo como resultados que el 51,4% tiene un desempeño regular con respecto a los servicios, el 42,9% regular con respecto a la calidad de sus servicios y el 54,3% tienen un regular conocimiento en su centro laboral, en base a ello se concluyó que los colaboradores tienen conocimientos sobre el desarrollo y ejecución de cada actividad que realizan, sin embargo, la empresa no estimula estrategias para mejorar su desempeño laboral y que tengan un mejor conocimiento de sus labores y como consecuencia logren ofrecer un buen producto y realizar sus actividades con calidad.

Y con el estudio de Ramírez (2018) sobre estrategias motivacionales para contribuir a mejorar la competencia laboral, donde obtuvo como resultados que un 30% de los colaboradores posee una desfavorable competencia laboral ya que no se sienten motivados en su ambiente laboral, con ello se concluyó que es necesario el diseño de estrategias de motivación, tales como talleres vivenciales, con temáticas referentes al liderazgo, reconocimiento, estímulo, relaciones humanas, comunicación y motivación intrínseca y extrínseca.

3.3. Aporte científico

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI – 2018

I. Fundamentación

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio se encontró que existe carencias de estrategias de motivación, donde los factores motivacionales son medios debido a que los colaboradores no siempre realizan sus actividades con responsabilidad, se sienten insatisfechos con su ambiente laboral. Además, se encontró que los factores higiénicos son bajos, lo que significa que no siempre se les brinda una remuneración adecuada y pagos a tiempo a sus colaboradores, ni les otorga premios o incentivos por su desempeño.

Todo ello genera que los colaboradores no tengan un buen desempeño laboral, lo que significa que los colaboradores no siempre realizan sus actividades diarias con eficacia y eficiencia, por ende, su producción es baja, lo que conlleva a que no cumplan con las metas asignadas por su jefe inmediato. Por tal motivo, se considera que la motivación es un factor clave para que los colaboradores de la Cooperativa APESI mejoren su desempeño, y de esa manera realicen sus actividades de manera eficaz, eficiente y tengan una mejor productividad.

II. Objetivos

2.1. Objetivo general

Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

2.2. Objetivos específicos

Desarrollar estrategias de motivación intrínseca para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

Desarrollar estrategias de motivación extrínseca para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018

III. Desarrollo de la propuesta

A continuación, se describirán las siguientes estrategias que tendrán una estricta relación con los hallazgos del estudio.

3.1.Reuniones de trabajo

Es de vital importancia que la Cooperativa APESI, realice reuniones constantes, debido a que al momento de realizarlas conectaría al colaborador con su jefe inmediato, ya que gracias a las reuniones podrá establecer una comunicación recíproca entre colaborador-jefe, además podrá conocer las inquietudes de cada colaborador y cuáles son sus opiniones referentes a diversos temas que se presente en la Cooperativa.

Por tal motivo se propone que la Cooperativa APESI, realice reuniones con sus colaboradores antes de iniciar sus labores diarias; se debe iniciar los días lunes como inicio de semana, con una duración aproximada de 30 minutos, donde el jefe inmediato de a conocer las metas planificadas para toda semana, de la misma pida la sugerencia de cada colaborador en cómo se puede llevar a cabo cada actividad planificada y se analice las falencias de la semana anterior tratando de evitar que se vuelvan a repetir.

Además, se deben realizar pequeñas reuniones antes de iniciar sus labores de martes a sábado, con una duración aproximada de 15 minutos, donde se pueda hacer una retroalimentación, y analizar cómo fue su desempeño el día anterior que mejoras podrían tener en su nuevo día, y que deberían de tratar de evitar, asimismo se les indique cuales son los propósitos a cumplir en ese día.

Materiales:

- 03 Plumones
- 05 Papelotes
- 01 pizarra acrílica
- Proyector
- Laptops
- 50 hojas de color

Tabla 13.

Reuniones de trabajo

Acción	Duración	Periodo de Ejecución	Responsable	Presupuesto
Reuniones con los colaboradores de la cooperativa APESI	Lunes – 30 min Martes a sábado 15 min	Permanente	Jefe inmediato	S/. 10.00 *

Fuente: Elaboración propia

() Presupuesto basado en los materiales que se emplearan en cada reunión*

3.2. Brindar capacitaciones

Para muchos, cobrar su salario alto es uno de los incentivos, pero no muchas veces ello logra satisfacer por completo al colaborador, a quien tiene ansias de tener un mejor conocimiento para desempeñarse mejor. Para ello se debe saber que no todos los colaboradores muestran la misma actitud frente a su puesto laboral, por ende, se debe diseñar estrategias de motivación de acorde a sus necesidades y una de ella es brindar capacitaciones. Por tal motivo se propone que la Cooperativa APESI brinde capacitaciones a sus colaboradores sobre:

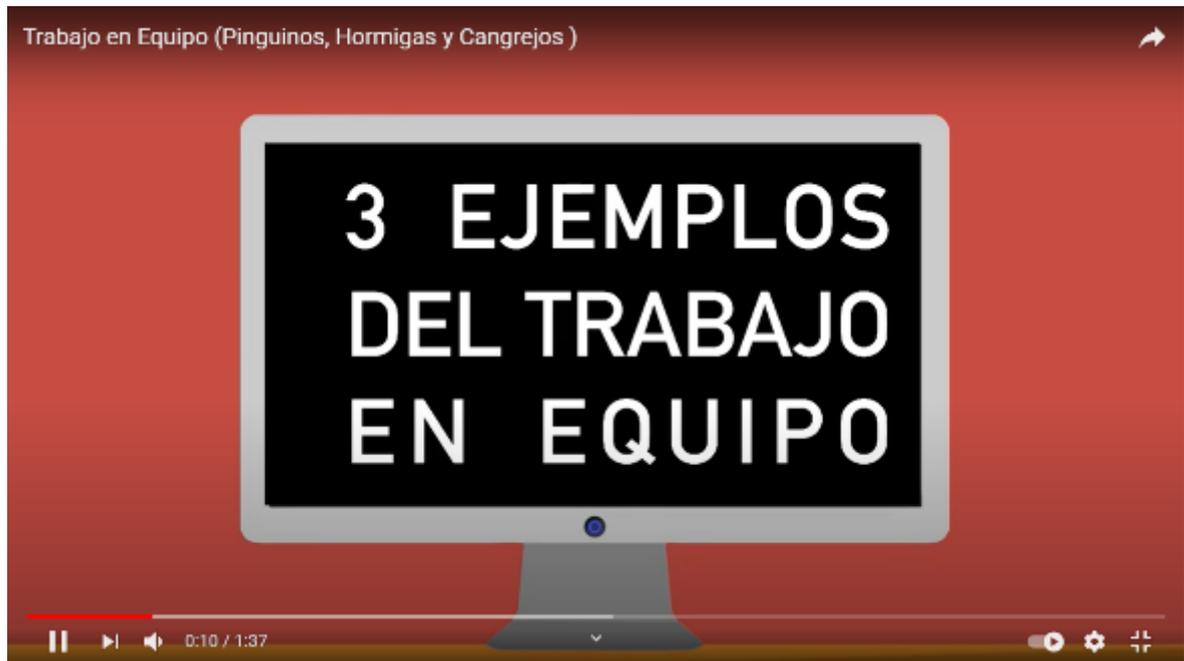
Capacitación para gestionar el liderazgo y trabajo en equipo

Sesión 01: Trabajo en equipo

Se brindará capacitaciones sobre trabajo en equipo con la finalidad de poder crear sinergia en los colaboradores para que puedan entender que es mejor realizar las actividades diarias todos unidos que de forma individual; promover que trabajen con más flexibilidad; y fomentar la responsabilidad, promoviendo el logro de las actividades, la amistad y la equidad.

El propósito de este tema es que los colaboradores puedan conocer la importancia de trabajar de manera coordinada y demostrando un buen desempeño de sus actividades. Para ello se establecerán diversas maneras de comunicar y coordinar las actividades en equipo.

En esta sesión el moderador comenzara presentando el siguiente video motivacional:



Título: Trabajo en Equipo (Pinguinos, Hormigas y Cangrejos)

Link:https://www.youtube.com/watch?v=k4zh8qKNG0M&ab_channel=Taktikalconsultores

Donde el video muestra con tres ejemplos el Trabajo en equipo tales como: todos en la misma dirección, Siguiendo a un Líder, y uniendo Capacidades logran vencer los obstáculos que se les presenta.

Luego de ello el moderador, expondrá la temática a tratar, haciendo que se formen 3 equipos de 5 integrantes, donde les planteara diversas problemáticas y como en equipo pueden darle solución, al finalizar la sesión se les brindara un folleto donde resuma todo lo tratado en el taller, la duración de esta sesión será de 8 horas, el responsable de que se lleve a cabo esta sesión será el Gerente quien contratara los servicios de un especialista en la temática

Tabla 14.
Sesión 01: Trabajo en equipo

Acción	Duración	Periodo de Ejecución	Responsable	Presupuesto
Conocer la importancia de trabajar de manera coordinada y demostrando un buen desempeño de sus actividades.	8 horas	Primera semana de enero del 2019	Gerente	S/. 1000 *

Fuente: Elaboración propia

() Presupuesto basado el pago del moderador por toda la capacitación completa*

Sesión 02: Liderazgo

Se sabe que el liderazgo es la pieza fundamental para el buen desempeño de los colaboradores y que mejor que tener un líder que motive a cada colaborador, no obstante encontrar personas con ese ideal no es una tarea fácil. Ya que, un líder tiene que ser capaz de establecer una comunicación asertiva, que mejore la capacidad de cada integrante de la organización, con la finalidad de cumplir las metas planteadas por la organización.

El moderador comenzara presentando el siguiente video:



Título: Liderazgo y trabajo en equipo Pinguinos

Link: https://www.youtube.com/watch?v=XLJ0Fj-CkZk&ab_channel=LuzL%C3%B3pezUraga

EL video trata de como trabajando en equipo y teniendo un buen liderazgo se puede cumplir lo planificado.

Luego de ello el moderador, expondrá la temática a tratar, haciendo que se formen 3 equipos de 5 integrantes, donde cada equipo elegirá a un líder a quienes les planteara diversas problemáticas y como con la guía del líder y trabajando en equipo pueden darle solución, al finalizar la sesión se les brindara un folleto donde resume todo lo tratado en el taller, la duración de esta sesión será de 8 horas, el responsable de que se lleve a cabo esta sesión será el Gerente quien contratara los servicios de un especialista en la temática

Tabla 15.
Sesión 02: Liderazgo

Acción	Duración	Periodo de Ejecución	Responsable	Presupuesto
Colaboradores demuestren sus habilidades de liderazgo.	8 horas	Primera semana de enero del 2019	Gerente	S/. 1000 *

Fuente: Elaboración propia

() Presupuesto basado el pago del moderador por toda la capacitación completa*

3.3. Diploma al empleado de cada semana

Se propone que la Cooperativa APESI, realice una evaluación de desempeño a sus colaboradores en cada semana, para que de esa manera al colaborador que demuestre un mejor desempeño en toda la semana, se le brinde un elogio de felicitaciones por su buen desempeño, además que se le otorgue un diploma y sea colocada por toda la semana en la parte más visualizada por los colaboradores.

La finalidad de esta propuesta es que el colaborador premiado se sienta motivado porque sentirá que la Cooperativa APESI, valora el esfuerzo que realiza, y además que sus demás compañeros se esfuercen por quedar como el colaborador de la semana entrante.



3.4. Celebración de onomásticos

Al celebrarse el onomástico de cada colaborador, se tomará un aproximado de 30 minutos, para cantarle el feliz cumpleaños al agasajado, con bocaditos, una torta y un pequeño presente significativo por parte de la Cooperativa APESI y por último se le otorgará el resto del día libre.

De esa manera el colaborador se sentirá motivado, sentirá que es importante para la cooperativa, además se sentirá satisfecho por trabajar en un buen ambiente laboral donde todos trabajen motivados y en equipo, celebrando cada logro que obtengan.

Tabla 16.
Celebración de onomásticos

Acción	Duración	Periodo de Ejecución	Responsable	Presupuesto
Celebrar el cumpleaños de cada colaborador.	30 min	Respecto a cada cumpleaños	Jefe inmediato	S/. 100

Fuente: Elaboración propia

IV. Presupuesto

Institución ejecutora: Cooperativa APESI.

Beneficiarios: 15 colaboradores

Lugar: San Ignacio – Cajamarca

Equipo responsable: Jefe inmediato y Gerente.

Tabla 17.
Presupuesto

Estrategia	Duración	Periodo de ejecución	Responsable	Presupuesto
Reuniones de trabajo	Lunes – 30 min Martes a sábado 15 min	Diciembre 2018 - Permanente	Jefe inmediato	S/. 10.00
Brindar capacitaciones	16 horas (8 horas por sesión)	Primera semana de enero del 2019	Gerente	S/ 1000.00
Diploma al empleado de cada semana	Usa semana	Diciembre 2018 - Permanente	Jefe inmediato	S/. 5.00
Celebración de onomásticos	30 minutos	Respecto a cada cumpleaños	Jefe inmediato	S/. 100.00
Total				S/. 1115.00

Fuente Elaboración Propia

Nota. El presupuesto total será asumido por la Cooperativa APESI, de la misma manera cabe recalcar que las reuniones de trabajo, la diploma al empleado de cada semana y la celebración de onomásticos, serán de manera permanente es decir desde diciembre del 2018 hasta todo el siguiente año y así sucesivamente creando una cultura en ello, para que los colaboradores se

sientan motivados por la cooperativa y tengan cada vez un mejor desempeño. Por otro lado, las capacitaciones están programadas en la primera semana de enero del 2019, además se pretende que sean dos veces al año y que para la siguiente capacitación (Aprox. En Julio) se analice donde tienen falencia los colaboradores y en base a ello se programe temáticas que sean de mucha utilidad para mantener a los colaboradores motivados. De la misma manera se tiene presupuestado S/. 1115.00 para iniciar el cual será recuperado con el buen desempeño del colaborador, ya que al trabajar con eficiencia y eficacia serán mejores productivos y con ello la empresa podrá tener mejores utilidades, cabe resaltar que dicho presupuesto puede variar ya que las diplomas y reuniones tienen un costo por semana, sin embargo, la celebración de onomástico tiene un costo por cada cumpleaños de colaborador, mientras que la capacitación será un costo único por dicha capacitación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Con los datos obtenidos se logró concluir que las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI, son medias, debido a que se encontró que la dimensión motivación intrínseca está en un nivel medio, ya que los colaboradores no siempre realizan sus actividades con responsabilidad, se sienten insatisfechos con su ambiente laboral. Además, se encontró que la dimensión motivación extrínseca está en un nivel bajo, lo que significa que no siempre se les brinda una remuneración adecuada y a tiempo a sus colaboradores, ni les otorga premios o incentivos por su desempeño.

Se determinó que el nivel de desempeño laboral en la Cooperativa APESI es bajo, debido a que se encontró que el total de la dimensión eficacia está en un nivel bajo, la dimensión eficiencia está en un nivel bajo; y la dimensión productividad está en un nivel bajo, lo que significa que los colaboradores no siempre realizan sus actividades diarias con eficacia y eficiencia, por ende, su producción es baja, lo que conlleva a que no cumplen con las metas asignadas por su jefe inmediato.

Se diseñaron estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI, tales como reuniones de trabajo, brindar capacitaciones, diploma al empleado de cada semana y celebración de onomástico, de las cuales se planificó un presupuesto de S/ 1,115.00 soles para iniciar el cual será recuperado con el buen desempeño del colaborador, ya que al trabajar con eficiencia y eficacia serán mejores productivos y con ello la empresa podrá tener mejores utilidades.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que la Cooperativa APESI, motive constantemente a sus colaboradores de manera intrínseca y extrínseca para que el colaborador se sienta motivado ya que considerará que la cooperativa se preocupa por ellos, por su bienestar, además, se recomienda que les brinden una mejor remuneración económica de acorde al mercado, pagos a tiempo y les otorgue premios o incentivos por su buen desempeño.

Se recomienda que la Cooperativa APESI, tenga un plan de evaluación de desempeño laboral, para que de esa manera pueda medir el desempeño de sus colaboradores de manera constante, y así identifique las falencias que existe en el desempeño de cada colaborador y pueda brindar estrategias de mejoras para que el colaborador labore con eficiencia, eficacia y tenga una mejor productividad, generando mejores utilidades para la cooperativa.

Se recomienda que la Cooperativa APESI aplique las estrategias de motivación propuestas para que pueda tener a sus colaboradores motivados y con ello se pueda mejorar el desempeño de cada colaborador, para que se cumplan las metas propuestas por la cooperativa y juntos logren el éxito y pueda tener mejores utilidades.

REFERENCIAS

- Archila, Lady, Cuero, H., Gómez, J., & Mendoza, K. (2020). *Estrategias de motivación que mejoran el desempeño laboral y la productividad en la empresa h1d* (Tesis de grado). Politécnico Grancolombiano - Campus Bogotá. Recuperado de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2027>
- Bermúdez, R. (2017). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Quipukamayoc*, 25(47) 37-44. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bohórquez, E., Pérez, M., & Caiche, W. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3) 385-390. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Certuche, N., & Llorente, O. (2020). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Redecol E.S.P* (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17543>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (Quinta edición). México: Pearson.
- Escobal, S., & Tanta, M. (2020). *Estrategias de motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo de*

- Cajamarca, 2020. (Tesis de grado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1402>
- Farías, L. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Escuela Ciudad de Salinas provincia de Santa Elena año 2018* (Tesis de grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5054>
- Guevara, L. (2018). *Propuesta de un plan Motivacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC Piura SAC Agencia Chepén—2018* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11651>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff_1f4278551a2742c3a4e870e69725ca07.pdf
- Horna, J., & López, M. (2021). *El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020* (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/7988>
- Huanca, N. (2020). Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones. *Universidad Nacional del Altiplano*. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14934>
- Irigoin, A. (2020). *Estrategias de motivación para potenciar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Clínico Provida SAC – Chiclayo, 2019* (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/7662>
- Lora, L. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Justicia de la región Lambayeque—2017* (Tesis de grado). Universidad

Señor de Sipán. Recuperado de
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/4374>

Meléndez, G. (2018). *Estrategias de motivación para el personal administrativo en la municipalidad provincial de San Marcos* (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/5280>

Münch, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Distrito Federal: Pearson Educación. Recuperado de
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>

Orellana, N. (2018). *Programa de motivación laboral para los colaboradores de la agencia agraria, San Ignacio – 2018* (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/5494>

Orihuela, E. (2017). *Efectividad de las estrategias de motivación para el personal del área comercial de una entidad bancaria de Lima Metropolitana* (Tesis de grado). Universidad de San Martín de Porres,. Recuperado de
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/2854>

Parella, S., & Martins, F. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Recuperado de https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff_bd4f5c75c2ae422995d35d20fd194fa5.pdf

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7) 177-192. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>

- Ramirez, I. (2018). *Estrategias motivacionales para mejorar la competencia laboral de los trabajadores de la Institución Educativa "Divino Maestro", caserío Pampa de Séquez, distrito La Florida, provincia San Miguel, región Cajamarca- 2016.* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31725>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición). México: Pearson Educación. Recuperado de http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Rocafuerte, K. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en el hotel Greenfield, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.* (Tesis de grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5204>
- Tomalá, M. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Aguapen E.P, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2018.* (Tesis de grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5129>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1) 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Vargas, I., & Chiguay, C. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro – 2017. *LOGOS*, 7(2). <https://doi.org/10.21503/log.v7i2.1477>
- Vásquez, Y. (2018). *Desempeño laboral en la empresa constructora Corporación Nororiente Perú S.A.C Bambamarca – Cajamarca 2018* (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23984>

ANEXOS

Anexo 01: Formato del cuestionario
ENCUESTA SOBRE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI – 2018

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las estrategias de motivación y su nivel de desempeño. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Donde

0	1	2	3	4
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	0	1	2	3	4
Variable Motivación						
Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos						
01	¿Realiza sus actividades con un alto nivel responsabilidad dentro de cooperativa APESI?					
02	¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad					
03	¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?					
04	¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por la cooperativa APESI?					
05	¿La cooperativa APESI le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?					
06	¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?					
07	¿La cooperativa APESI le da la libertad para trabajar a su criterio?					
08	¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?					
09	¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?					
Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos						
10	¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?					
11	¿La cooperativa APESI, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?					
12	¿La cooperativa APESI le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?					

13	¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?					
14	¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?					
15	¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?					
16	¿La cooperativa APESI no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?					
17	¿En su onomástico la cooperativa APESI le otorga un día libre?					

N°	Ítems	0	1	2	3	4
Variable Desempeño laboral						
Dimensión 01: Eficacia						
18	¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?					
19	¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?					
20	¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?					
21	¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?					
22	¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?					
23	¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?					
24	¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?					
Dimensión 02: Eficiencia						
25	¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
26	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?					
27	¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?					
28	¿Aporta sus ideas en beneficio a la cooperativa APESI ?					
29	¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?					
30	¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?					
31	¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?					
Dimensión 03: Productividad						
32	¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la cooperativa APESI?					
33	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la cooperativa APESI?					

34	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la cooperativa APESI?					
35	¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la cooperativa APESI?					
36	¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa APESI?					

Anexo 02: Validación de cuestionario

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Mirko Merino Núñez
	PROFESIÓN	Licenciada en administración
	ESPECIALIDAD	Gestión - Marketing
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20 años
	CARGO	Gerente Agencia de Marketing Chiclayo In
ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI – 2018		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	BACH. FLORES PUELLES ERIKA JUDITH	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Describir las estrategias de motivación en la cooperativa APESI – 2018 Determinar el nivel de desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018 Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE MOTIVACIÓN		
1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel responsabilidad dentro de cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿La cooperativa APESI le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La cooperativa APESI le da la libertad para trabajar a su criterio?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La cooperativa APESI, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿La cooperativa APESI le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La cooperativa APESI no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿En su onomástico la cooperativa APESI le otorga un día libre?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>18. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>25. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Nunca.	
33. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
34. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
35. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
36. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA ____36____ N° TD ____0__
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Dr. Mirko Marino Nuñez
Catedrático en Administración de la Educación
Bachiller en Magisterio en el área de Docencia
Licenciado en Administración
GLAD. N° 1-866-1

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
	PROFESIÓN	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	MG. GESTIÓN PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI – 2018		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	BACH. FLORES PUELLES ERIKA JUDITH	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Describir las estrategias de motivación en la cooperativa APESI – 2018 Determinar el nivel de desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018 Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE MOTIVACIÓN		
1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel responsabilidad dentro de cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿La cooperativa APESI le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La cooperativa APESI le da la libertad para trabajar a su criterio?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

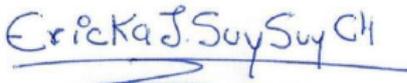
<p>10. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La cooperativa APESI, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿La cooperativa APESI le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La cooperativa APESI no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿En su onomástico la cooperativa APESI le otorga un día libre?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>18. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>25. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Nunca.	_____
33. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
34. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
35. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
36. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 36 </u> N° TD <u> 0 </u>
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 CLAD - 13374

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Emma Verónica Ramos Farroñan
	PROFESIÓN	Licenciada en administración Magister en administración
	ESPECIALIDAD	Dr. ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 años
	CARGO	Docente
ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI – 2018		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	BACH. FLORES PUELLES ERIKA JUDITH	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Describir las estrategias de motivación en la cooperativa APESI – 2018 Determinar el nivel de desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018 Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la cooperativa APESI – 2018	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
VARIABLE MOTIVACIÓN		
1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel de responsabilidad dentro de cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)	TD ()
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿La cooperativa APESI le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La cooperativa APESI le da la libertad para trabajar a su criterio?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Ha recibido algún reconocimiento por el buen desenvolvimiento en su labor?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>10. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La cooperativa APESI, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿La cooperativa APESI le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La cooperativa APESI no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿En su onomástico la cooperativa APESI le otorga un día libre?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
<p>18. ¿Logra desarrollar con calidad sus responsabilidades encomendadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cumple con las actividades dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿Cumple con las metas que son establecidas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. ¿Logra terminar su trabajo asignado de manera oportuna?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Logra cumplir con las tareas que le son asignadas por su jefe inmediato?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿El nivel de conocimiento que tiene le permite desenvolverse dentro de su centro laboral de manera eficaz?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿Tiene conocimiento de las funciones que se desarrollan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>25. ¿El grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. ¿El nivel de conocimiento técnico es importante para desempeñarse en sus labores asignadas?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿Aporta sus ideas en beneficio a la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. ¿Logra desarrollarse con liderazgo y cooperación en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. ¿Se adapta de manera rápida a los cambios que se generan en su centro laboral?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. ¿Genera con facilidad lazos de amistad y compañerismos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas por la cooperativa APESI?</p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Nunca.	_____
33. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
34. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
35. ¿Logra a cumplir con las metas establecidas de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
36. ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa APESI? a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u> 36 </u> N° TD <u> 0 </u>
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
 CLAB N° 15066 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO

Anexo 03: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación



"Líder En Producción, Diversificación Y Transformación
Productiva De Calidad Ecológica"

CARTA DE ACEPTACION DE LA EMPRESA

San Ignacio, Marzo del 2018

DRA. CARMEN ELVIRA ROSALES PRADO
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Presenta.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento, que la señorita **ERIKA JUDITH FLORES PUELLES**, identificada con DNI N° 76336902, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Empresariales, que usted representa, ha sido admitida para realizar su Tesis, Titulada "**ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI - 2018**", en mi representada "COOPERATIVA AGRARIA Y DE SERVICIOS MULTIPLES DE PRODUCTORES ECOLOGICOS SAN IGNACIO", sede San Ignacio, durante el mes de Marzo – 2018.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente


COOPERATIVA AGRARIA Y DE SERVICIOS
MULTIPLES DE PRODUCTORES ECOLOGICOS
SAN IGNACIO - APESE
CD. Alberto Pardo Porras
GERENTE - APESE

Jr. Túpac Amaru N° C - 01 – San Ignacio – Cajamarca – Perú
Email: apesi_cafe@yahoo.es
RUC: 20479583260

Telef. 51 - 076-609168

Anexo 04: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿De qué manera las estrategias de motivación mejoran el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuáles serían las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI – 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018?</p> <p>¿Cómo sería el diseño de las estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018?</p>	<p>Objetivo General Proponer estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018.</p> <p>Objetivos Específicos Describir las estrategias de motivación en la Cooperativa APESI – 2018</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018</p> <p>Diseñar estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018</p>	<p>Las estrategias de motivación si mejoran el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018</p>	<p>Variable independiente: Motivación</p> <p>Dimensiones: - Motivacionales o intrínsecos - Higiénicos o extrínsecos</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: - Eficacia - Eficiencia - Productividad</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptiva, propositiva</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica / Instrumento: Encuesta / Cuestionario</p> <p>Población / Muestra: 15 Colaboradores</p>

Fuente: Elaboración Propia

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0413- FACEM-USS-2018**

N°	AUTORES	TÍTULO DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN
1	ABARCA MUÑOZ ROLY	PROPUESTA DE MEJORA DEL SISTEMA LOGÍSTICO DEL AREA DE ABASTECIMIENTOS PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALE.
2	ALARCON ALARCON MARIA DENI	ESTRATEGIAS DE MARKETING DE SERVICIOS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA INFOCENTRO S.R.L.
3	ALDAZ SORIA LORENZO	PROPUESTA DE UN PROGRAMA UTILIZANDO LA METODOLOGIA "5S PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO
4	BARDALES AYELLANEDA YITTEL PAMELA	ESTRATEGIA DE ENDOMARKETING PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA ARTESCO S.A.
5	CASTILLO CRUZ MANUEL ANTONY	ESTRATEGIAS DE MARKETING EN REDES SOCIALES PARA LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN CTV TELEVISIÓN CANAL 8 SAN IGNACIO - 2018
6	CASTILLO GUEVARA YANETH LILIANA	ESTRATEGIA DE MARKETING DE REDES SOCIALES PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN PANITA EIRL, JAÉN 2018
7	CHANTA ROSILLO AMELIA	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL Y LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DEL ESTUDIO JURÍDICO DEL DR. ERAISMO DE LA CRUZ PEÑA VELÁSQUEZ - SAN IGNACIO 2018
8	CHUQUIHUANGA RIMAYCUNA SANTOS	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DEL CLIENTE EN LA I.E.P. SANTA LEONOR SAN IGNACIO, 2018
9	CORDOVA SAAVEDRA EDIN LORENZO	PROCESO LOGÍSTICO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA COOPERATIVA AGRARIA CAPITALERA LA PROSPERIDAD DE QHIRINOS, 2018
10	COTRINA PEREZ NIXON DAYLE	PROGRAMA DE DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SUPERMERCADO MAKRO TRUJILLO TIENDA 08.
11	CRUZ HERRERA JUDITH MILENA	MARKETING RELACIONAL PARA LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES - 2018
12	CJIBAS MUNDACA WILSON JOHNNY	PROPUESTA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DE INVENTARIOS PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL CENTRO DE EDUCACION TECNICO PRODUCTIVA SAN IGNACIO - CAJAMARCA 2018.
13	DELGADO DIAZ GREICE SAMIRA	HABILIDADES GERENCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN - AGENCIA BAGUA, 2018
14	DELGADO SANCHEZ DEISY NOEMI	ESTRATEGIA DE MARKETING DE SERVICIO PARA LA SATISFACCION DEL CLIENTE DE LA COOPERATIVA CENFROCAFE - JAEN 2018
15	FLORES PUELLES ERIKA JUDITH	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI - 2018
16	GARCIA QUINDE GUISELA MARGARITA	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS DEL RESTAURANT SABOR Y SAZON MI TIERRA - SAN IGNACIO 2018
17	GUERRERO GARCIA JORGE LUIS	PROYECTO DE INVESTIGACION ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA TIENDA MOTO REPUESTOS REY - SAN IGNACIO - CAJAMARCA-2018

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

Anexo 06: T1



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

Pimentel, 11 de junio del 2018

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
ERIKA JUDITH FLORES PUELLES con DNI 76336902

En mí calidad de autor exclusivo de la Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI - 2018", presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar el título profesional de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

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

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

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
FLORES PUELLES ERIKA JUDITH	76336902	

Anexo 07: Declaración Jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

Flores Puelles, Erika Judith

Apellidos y nombres

76336902

DNI N°

2161803324

Código N°

Semi Presencial

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores de la tesis titulado

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI - 2018.

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciada en Administration

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha 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 he 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 determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Flores Puelles, Erika Judith

DNI N° 76336902



Anexo 08: Fotos de aplicación de la encuesta





Anexo 09: Reporte TURNITIN

ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI – 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	1library.co Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%

Anexo 10: Acta de originalidad.



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACION

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0413-FACEM-USS-2018, presentado por el/la Bachiller, ERIKA JUDITH FLORES PUELLES, con su tesis Titulada "ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA APESI - 2018".

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

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

Pimentel, 30 de junio de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

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