

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja
Piura, agencia El Tambo-2020

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autores :Bach. ZEVALLOS PIZARRO PILAR
GIOCONDA

Asesor : BACH. VILCHEZ ARAUJO KARINA JUANITA
: Dr. Sanchez Soto Juan Manuel

Línea de Investigación
Institucional :Ciencias empresariales y gestión de los recursos

Fecha de Inicio y Culminación : del 14.12.2021 al 13.12.2022

Huancayo – Perú

2023

Hoja de aprobacion de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-
2020

PRESENTADO POR:

Bach. Zevallos Pizarro Pilar Gioconda

Bach. Vílchez Araujo Karina Juanita

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo,....de.....del 2023

Asesor

Dr. Sanchez Soto Juan Manuel

DEDICATORIA

A mis padres que, con su apoyo incondicional, amor y confianza fueron de gran importancia para culminar nuestra carrera profesional.

Las Autoras

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes.

A nuestro Asesor por guiarnos en la elaboración de la presente investigación.

Y a la empresa Caja Piura de la Agencia El Tambo por su valioso aporte a nuestra investigación.

Pilar y Karina



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANGELES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0089 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA CAJA PIURA, AGENCIA EL TAMBO-2020

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. VILCHEZ ARAUJO KARINA JUANITA
BACH. ZEVALLOS PIZARRO PILAR GIOCONDA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Dr. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL**

Fue analizado con fecha **08/11/2023**; con N° de Pág. **95**, en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 08 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020”, tiene como objetivo, Determinar la relación que existe entre Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020.

La metodología de la investigación utiliza el Método Científico, el tipo de investigación es Aplicada, nivel de investigación es Correlacional, y el diseño de investigación es Descriptivo-correlacional.

Por lo tanto, estamos seguros de que el avance de la investigación contribuirá a generar recomendaciones y sugerencias que posibiliten obtener mayores ventajas para las compañías dedicadas a la construcción.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Este es el ámbito más significativo, ya que aborda la situación problemática en detalle, establece sus limitaciones, plantea la cuestión principal junto con las cuestiones específicas, también argumenta su relevancia y define tanto los objetivos generales como los específicos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.

En este contexto, se exponen los estudios previos relacionados, se establecen los fundamentos teóricos y se delimita el marco conceptual.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS

Se respalda mediante la formulación de la hipótesis principal de la investigación y las hipótesis particulares, además de llevar a cabo la definición operativa de las variables.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.

Se hace referencia al enfoque científico a emplear, la categoría, alcance y estructura de la investigación, el conjunto estudiado, la muestra representativa, las herramientas y procedimientos para recopilar información, el método para procesar y analizar los datos, así como las consideraciones éticas de la investigación..

CAPÍTULO V RESULTADO

Expone los hallazgos y la validación de las suposiciones.

Por último, se aborda el análisis y la conversación sobre los resultados, las conclusiones, las sugerencias, las fuentes de referencia y los apéndices.

Contenido

Portada.....	i
Hoja de aprobacion de jurados	ii
Asesor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	¡Error! Marcador no definido.
Contenido	ix
Contenido de Tablas.....	xiii
Contenido de figuras	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvi
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	17
1.2 Delimitación del Problema	21
1.3 Formulación del Problema.....	21
1.3.1 Problema General	21
1.3.2 Problemas Específicos.....	21
1.4.1 Social	22

	x
1.4.2 Teórica.....	22
1.4.3 Metodológica.....	22
1.5 Objetivos.....	23
1.5.1 Objetivo General.....	23
1.5.2 Objetivos Específicos.....	23
CAPITULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Antecedentes del Estudio.....	24
2.2 Bases Teóricas ò Científicas.....	30
2.3 Marco Conceptual.....	36
CAPITULO III.....	39
HIPÓTESIS.....	39
3.1. Hipótesis General.....	39
3.2 Hipótesis Especifica.....	39
3.3 Variables.....	39
CAPITULO IV.....	43
METODOLOGÍA.....	43
4.1 Método de Investigación.....	43
4.2 Tipo de Investigación.....	43
4.3 Nivel de Investigación.....	44

	xi
4.4	Diseño de la Investigación44
4.5	Población y Muestra45
4.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos46
4.7	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....47
4.8	Aspectos Éticos de la Investigación.....47
	CAPITULO V.....48
	RESULTADOS.....48
5.1	Descripción de resultados48
5.2	Contraste de Hipótesis54
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS61
	CONCLUSIONES.....65
	RECOMENDACIONES.....67
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS68
	ANEXOS70
	Anexo 01: Matriz de Consistencia71
	Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables.....72
	Anexo 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento75
	Anexo 04: El Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación77
	Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento.....78
	Anexo 06: La data de procesamiento de datos.....80

Anexo 07: Consentimiento informado	xii
Anexo 08: Fotos de la aplicación del instrumento	83

Contenido de Tablas

Tabla 01: <i>Resultado porcentuales de la variable 1: Motivación laboral</i>	48
Tabla 02: <i>Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 1: Desarrollo personal</i>	49
Tabla 03: <i>Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 2: Clima laboral</i>	50
Tabla 04: <i>Resultado porcentuales de la variable 2: Productividad</i>	51
Tabla 05: <i>Resultado porcentuales de la variable 2: Eficiencia</i>	52
Tabla 06: <i>Resultado porcentuales de la variable 2: Eficiencia</i>	53
Tabla 07: <i>Correlación de hipótesis general</i>	54
Tabla 08: <i>Hipótesis específica N° 1</i>	55
Tabla 09: <i>Correlación hipótesis N° 2</i>	56
Tabla 10: <i>Correlación hipótesis N° 2</i>	58
Tabla 11: <i>Correlación hipótesis N° 2</i>	59

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 01: <i>Resultado porcentuales de la variable 1: Motivación laboral</i>	48
Figura 02: <i>Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 1: Desarrollo personal</i>	49
Figura 03: <i>Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 2: Clima laboral</i>	50
Figura 04: <i>Resultado porcentuales de la variable 2: Productividad</i>	51
Figura 05: <i>Resultado porcentuales de la variable 2: Eficiencia</i>	52
Figura 06: <i>Resultado porcentuales de la variable 2: Eficiencia</i>	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020”, tiene como objetivo, Determinar la relación que existe entre Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020. La metodología de la investigación utiliza el Método Científico, el tipo de investigación es Aplicada, nivel de investigación es Correlacional, y el diseño de investigación es Descriptivo-correlacional. De acuerdo con el objetivo general, se concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.538 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Por ello se afirma que la hipótesis general: La relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020. Se sugiere realizar estrategias de motivación a sus colaboradores, para que ellos estén comprometidos con la empresa y de esta manera seguirán obteniendo resultados positivos en la productividad.

Palabras clave: motivación laboral, productividad, desarrollo personal, clima laboral, eficiencia y eficacia.

ABSTRACT

The present research work "Work motivation and productivity of employees in Caja Piura, agency El Tambo-2020", aims to determine the relationship that exists between work motivation and productivity of employees in Caja Piura, agency El Tambo -2020. The research methodology uses the Scientific Method, the type of research is Applied, the level of research is Correlational, and the research design is Descriptive-correlational. In accordance with the general objective, it is concluded that the Spearman's Rho Correlation Coefficient is 0.538 and according to the connection scale it indicates that there is an average positive connection. For this reason, it is affirmed that the general hypothesis: The relationship that exists between Labor Motivation and Productivity of the collaborators is significant in Caja Piura, Agencia El Tambo-2020. It is suggested to carry out motivation strategies for your collaborators, so that they are committed to the company and in this way they will continue to obtain positive results in productivity.

Keywords: work motivation, productivity, personal development, work environment, efficiency and effectiveness.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Según la Organización Internacional del Trabajo, el estrés en el ámbito laboral representa una cuestión de gran importancia tanto a nivel social como económico. Esto se debe a que afecta negativamente la salud de los empleados y reduzca la eficiencia de las organizaciones, lo que a su vez disminuye su competitividad. Este efecto se traduce en un impacto económico estimado que podría resultar en pérdidas equivalentes al 0.5% al 3.5% del Producto Interno Bruto (PIB) de las naciones.

A nivel internacional, el Instituto de Políticas Públicas de Suecia llevó a cabo un experimento el año pasado en una residencia para personas mayores en Gotemburgo, Suecia. En este ensayo, se segregó al equipo en dos conjuntos: uno realizaría tareas durante seis horas al día, resultando en una reducción de su horario semanal a 30 horas, mientras que el segundo grupo mantendría sus jornadas laborales de 8 horas al día y un total de 40 horas a la semana. El objetivo era demostrar la posibilidad de aumentar la eficiencia en el trabajo al reducir las horas laborales. La razón que impulsó la realización de este experimento fue la creencia de que implementar una jornada laboral que permitiera un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar podría conducir a una mayor eficiencia y compromiso por parte de los empleados, dado que contarían con una mayor reserva de energía.. Además, se esperaba que se redujeran las ausencias debido a enfermedades y que los empleados se sintieran más comprometidos con la empresa. Los empleados reconocieron que, con la jornada de ocho horas, llegaban a casa agotados y solo querían descansar en el sofá. No obstante, con la modificación en el horario, experimentaban una

sensación de mayor frescura, agudeza y experimentaban un mayor grado de satisfacción tanto en sus trabajos como en su vida familiar. Martin Banck, uno de los directivos, observó que las personas mostraban un mayor nivel de contento y que se registraban menos ausencias en el trabajo.. Además, en términos cuantitativos, se demuestra un aumento del 25% en los beneficios de la empresa, en parte debido a la reducción de los costos de capital al utilizar la maquinaria de manera más eficiente. (Velasquez, 2016)

Por otra parte, existe una relación entre la satisfacción de un empleado y su desempeño en el trabajo. Según una investigación realizada por la Universidad de Warwick, los trabajadores insatisfechos en sus roles o en sus empresas pueden ser hasta un 10% menos productivos. De acuerdo con otro estudio llevado a cabo en México, las personas felices demuestran hasta un 33% más de vitalidad y energía, lo que se traduce en una mejora de hasta un 88% en la eficiencia y el rendimiento laboral. Además, este estudio reveló que en empresas donde los empleados no se sienten felices, el número de accidentes laborales podría aumentar hasta un 300%. Es importante destacar que la motivación de los empleados no depende únicamente de la compensación económica; varios expertos coinciden en que las recompensas monetarias no suelen generar un mayor rendimiento y eficiencia, sino que son las iniciativas relacionadas con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal las que tienen un impacto positivo en el estado de ánimo de los trabajadores. (IEBS, 2016)

A nivel nacional, el 81% de los empleados peruanos considera que el ambiente laboral es de gran importancia. El recurso humano se reconoce como el activo más crítico en cualquier organización, lo que justifica la implementación de un entorno laboral favorable. De lo contrario, podría tener un impacto negativo de hasta el 20% en la

productividad de la empresa. La representante de Deloitte destacó que el bienestar, como impulsor de la productividad, ocupa el cuarto lugar en tendencias globales, y en el contexto peruano, el 58% de los ejecutivos cree que una estrategia de bienestar laboral influye positivamente en la retención de empleados. (Andina, 2018)

El BCP ha obtenido un reconocimiento por contar con las oficinas más destacadas para trabajar en Perú, utilizando el diseño de ambientes como un recurso para potenciar la productividad de sus trabajadores, el Banco de Crédito del Perú (BCP) fue destacado en el informe "Diseño + Rendimiento 2016". Este estudio fue llevado a cabo por 3G-Office, un estudio de arquitectura español, en colaboración con la Revista Aptitus, y en él, un panel de arquitectos de prestigio elogió a BCP por contar con la infraestructura más destacada en sus instalaciones laborales. La evaluación identificó que el diseño contemporáneo, con espacios abiertos, iluminación natural y áreas de recreación, tenía un impacto directo en el rendimiento, la motivación y la dedicación de sus más de 17 mil empleados. Las empresas evaluadas abarcan una amplia gama de sectores, como banca, bienes de consumo, tecnología, seguros, salud, entre otros.

El desafío que enfrentan las empresas consiste en asegurarse de contar con empleados que se encuentren comprometidos y apasionados por su labor, con el fin de permitir que alcancen sus metas a través de un alto nivel de eficiencia. Estos trabajadores son aquellos que demuestran un genuino interés en el futuro de la organización y están dispuestos a dedicar esfuerzos adicionales para garantizar el éxito de la empresa en el mercado. Por tanto, los líderes deben mantener una motivación constante entre sus empleados y fomentar un sentimiento de identificación y compromiso.

Este estudio de investigación se centra en la relevancia del recurso humano en las empresas, por lo tanto, se exponen ciertos elementos que influyen en la motivación y su conexión con el rendimiento en el trabajo.

Es importante comprender que la cantidad de trabajo no siempre se correlaciona con un aumento en la productividad. Esto es especialmente válido en el sector de servicios, donde la evaluación del desempeño de un empleado tiende a ser subjetiva. Tomemos, por ejemplo, el caso de un empleado altamente inteligente y capacitado en su área, pero que no logra completar la misma cantidad de trabajo que sus colegas. Una evaluación de sus conocimientos demostrará que no se debe a falta de conocimiento, sino a una falta de organización interna y dificultades para establecer prioridades en las tareas diarias. La habilidad más fundamental y esencial que una empresa debe enseñar es la capacidad de organizar las tareas, darles prioridad, iniciarlas y llevarlas a cabo. Aunque suene simple, en la realidad, esto no es tan fácil de lograr.

Bajo este enfoque, se presenta el proyecto de investigación titulado "Motivación Laboral y Productividad en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020" con el propósito de examinar la relación entre la Motivación Laboral y la Productividad. La empresa ha enfrentado desafíos debido a la nueva realidad y la situación que ha prevalecido en los últimos años a raíz de la pandemia de la COVID-19. Esto ha afectado significativamente a los empleados a nivel global, nacional y regional, y, específicamente, a los colaboradores de la Caja Piura, Agencia El Tambo.

La pandemia actual ha resultado en despidos, suspensiones temporales y una comunicación limitada entre los líderes y los colaboradores. Esto ha llevado a una falta de motivación para desempeñar las tareas laborales de manera eficaz, lo que a su vez ha

afectado la productividad en la empresa. La disminución de la productividad se relaciona directamente con la falta de incentivos para realizar nuestras labores con entusiasmo. Por el contrario, la incertidumbre laboral, la amenaza de despidos y la falta de clientes han contribuido a un bajo desempeño en los últimos meses.

1.2 Delimitación del Problema

Delimitación Espacial

La delimitación espacial fue la Caja Piura, Agencia El Tambo.

Delimitación Temporal

El proyecto esta delimitado temporalmente en el año 2020.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020?

1.3.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020?

1.4. Justificación

1.4.1 Social

La tesis en cuestión se respalda desde un punto de vista social al buscar comprender la interacción entre la motivación y la productividad de los empleados de Caja Piura. Esta investigación tiene como objetivo contribuir al aumento de las ganancias de la empresa, mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a los clientes y garantizar que los colaboradores generen los resultados esperados.

Además, brindará la oportunidad a empresas que se asemejan a Caja Piura de comprender la influencia de la motivación en el rendimiento de los trabajadores es un tema que se aborda en este estudio. Esto les brindará la posibilidad de implementar acciones orientadas a potenciar la eficacia de su equipo, ya que una de las metas de las organizaciones es proporcionar a sus empleados ocasiones para incrementar su desempeño en el trabajo.

1.4.2 Teórica

Este proyecto de investigación se hace imprescindible debido a la falta de Motivación Laboral, que está obstaculizando la consecución de los objetivos empresariales relacionados con la eficiencia y la efectividad, y por ende, impide alcanzar el nivel de productividad necesario para cumplir con los objetivos de manera oportuna. Por consiguiente, esta iniciativa se respalda al tener como enfoque la presentación y el fortalecimiento de los fundamentos teóricos y conocimientos relacionados con este tema, con el objetivo de lograr una mejora en la calidad de los resultados.

1.4.3 Metodológica

La intención es asegurarse de que toda la información recolectada sea evaluada de manera exhaustiva, con el propósito de mantener un monitoreo constante de los controles ya

establecidos y, al mismo tiempo, asegurando que se cumplan con los estándares científicos y tecnológicos necesarios para lograr un resultado exitoso. Para lograr esto, se empleará el enfoque descriptivo en relación a ambas variables, lo que facilitará la búsqueda de soluciones para el problema que afecta a la empresa bajo estudio.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020
2. Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020
3. Determinar la relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020
4. Determinar la relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del Estudio

Como refiere Rojas V. (2017) en su trabajo académico denominado "El Impacto de la Motivación en el Rendimiento Laboral en la empresa CYJ Constructores y Contratistas SAC en Lima durante el año 2017", de la ciudad de Lima de la Universidad San Ignacio de Loyola para optar el título profesional de Licenciado en Administración concluye que:

En relación al indicador que se refiere a la transferencia de responsabilidades por parte del supervisor, un 34.0% de los empleados percibe que esto ocurre de manera efectiva. Esto ocurre debido a su fuerte lazo con el Supervisor de Obra, dado que han colaborado en Múltiples proyectos de construcción de inmuebles residenciales y comerciales a lo largo de un extenso período de tiempo. Sin embargo, resulta preocupante la perspectiva del 66.0% restante, que sostiene lo contrario, y esto plantea la necesidad de una recomendación.

2. Con respecto al indicador relacionado con la mejora de las tareas laborales, el 70.3% opina que esto efectivamente ocurre. Esto se debe a que se sienten valorados por la experiencia que han acumulado durante sus años de servicio y la ejecución de tareas que son enriquecedoras en términos de sus habilidades. Por otro lado, el 29.7% restante sostiene lo contrario, ya que no se sienten estimulados por las responsabilidades que llevan a cabo, dado que no las consideran desafiantes ni relevantes para su campo de especialización.

3. En cuanto al indicador de las condiciones laborales y el bienestar, es importante señalar que un 86.0% informa que esto es algo que ocurre con regularidad. Esto se debe a que la empresa cumple con los estándares establecidos por las regulaciones y normativas de seguridad, lo que garantiza un entorno laboral adecuado. Por otro lado, el 14.0% restante expresa una opinión contraria, ya que considera que las condiciones laborales en las que trabajan no son satisfactorias para ellos.

4. En relación al indicador que aborda la seguridad en cuanto a la continuidad en el empleo, un 90.7% sostiene que esta seguridad está presente. Esto se debe a que creen que su rendimiento laboral será evaluado de manera positiva, lo que les permitirá seguir formando parte de los proyectos que la empresa tiene en su agenda. En contraste, el 9.3% restante opina lo contrario.

5. En lo que respecta al indicador de movilidad de empleados, el 78.0% acepta la idea de cambiar de puesto de trabajo. Esto se debe a que se sienten capacitados para enfrentar nuevos desafíos en el sector de la construcción. Están motivados por la naturaleza temporal y coyuntural de sus proyectos, lo que les impulsa a seguir mejorándose y trasladarse a otras obras de construcción importantes. Por otro lado, el 22.0% se opone a esta idea, lo cual es un resultado preocupante y digno de una recomendación.

6. En cuanto al indicador relacionado con la influencia del sindicato, el 81.7% cree que el sindicato les proporciona apoyo en cierta medida para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales. Mientras tanto, el 18.3% sostiene que esto no es algo que ocurra con regularidad. Esto se debe

a su rechazo hacia las imposiciones y el pago de cuotas sindicales, así como a su desconfianza en informes económicos que carecen de sustento relacionados con las contribuciones sindicales.

Como refiere Macedo P. en su tesis titulada La conexión entre la motivación a nivel individual y el rendimiento laboral en la compañía Comercial BIONOVA SAC de la Universidad de Piura, de la ciudad de Piura, para optar el título de licenciado en administración concluye:

Primero.

Al analizar la situación actual de la empresa, donde el problema principal se relaciona con la posible falta de motivación en el departamento logístico y su impacto en el rendimiento y la productividad en la cadena de procesos, se plantea una hipótesis que no es afirmativa. Esto significa que no es necesario mantener a los empleados motivados para mejorar su desempeño en las tareas laborales de este departamento en particular. A pesar de que los trabajadores reconocen sentir una gran satisfacción al formar parte de la empresa y están dispuestos a mantenerse motivados, a menudo sienten que su dedicación no es lo suficientemente reconocida.

Sin embargo, un factor que afecta negativamente al desempeño y que es considerado especialmente relevante por el departamento de despachos es la falta de apoyo suficiente para trabajar en equipo. Este factor se destaca como el de mayor importancia, con un 36% de relevancia en el área logística, y puede generar desmotivación, lo que a su vez tendría un impacto significativo en la eficiencia de los procesos internos de la empresa

Segunda.

La carga laboral adicional se convierte en un aspecto de gran importancia, especialmente en las áreas comerciales y administrativas-financieras. No obstante, es notable que en el departamento de despachos, un 50% de los empleados no lo perciba como un factor crucial que afecte su capacidad para ser productivos.

Tercera.

El nivel de motivación en Bionova S.A.C. se considera óptimo, ya que no se observa a ningún empleado desmotivado. Sin embargo, según los resultados, existe un 25% del personal que no muestra una motivación claramente positiva ni negativa, y esto parece estar relacionado principalmente con el área comercial. Por lo tanto, se sugiere que se establezca un canal de retroalimentación con este departamento (donde el 43% de los empleados no se encuentra ni motivado ni desmotivado) con el fin de desarrollar un plan de motivación. Esto representa una oportunidad significativa de mejora y contribuirá a retener a los talentos que impulsan el crecimiento de la empresa.

Según Olano Tarrillo en su tesis titulada “La influencia de la motivación de los empleados en su desempeño laboral en el Instituto Privado de Actividades Técnicas en Los Olivos durante el año 2019” de la Universidad Tecnológica del Perú, de la ciudad de Lima, para optar el grado de Licenciado en Administración concluye:

“La satisfacción en el ámbito laboral en el INSTITUTO PRIVADO DE ACTIVIDADES TECNICAS-IPAT, según los informes de los empleados

evaluados, se encuentra en un rango que podría considerarse como nivel medio, lo que sugiere que existen áreas con margen de mejora”

- Los 30 empleados que participaron en la encuesta expresan un nivel de satisfacción elevado. Esta percepción se corrobora mediante los resultados obtenidos en la pregunta N1, que versa sobre su grado de satisfacción con sus labores. En esta pregunta, el 53% indicó que, en general, se siente cómodo con el trabajo que realizan, y esto contribuye al logro de los objetivos de la organización. Por otro lado, una minoría, el 23%, respondió que no se siente satisfecha.
- Podemos concluir que la permanencia laboral, los incentivos proporcionados por la empresa y la apreciación del rendimiento a través de recompensas son factores determinantes que inciden en la satisfacción de los empleados y, en consecuencia, en su capacidad para ser más productivos.
- La conclusión principal es que los trabajadores del INSTITUTO PRIVADO DE ACTIVIDADES TECNICAS-IPAT se encuentran altamente satisfechos en sus empleos. No obstante, es aconsejable mejorar la comunicación de manera efectiva, establecer metas realistas y facilitar los recursos necesarios para impulsar aún más la productividad.
- Los resultados de la pregunta N°18 indican que la institución se dedica a la preparación de sus trabajadores para que puedan afrontar responsabilidades, motivándolos a través de programas de formación y desarrollo.

Según Ayala T. en su tesis titulada El impacto de la motivación en el rendimiento ocupacional de los empleados de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte

Superior de Justicia de Lima durante el año 2018 de la Universidad Tecnológica del Perú, de la ciudad de Lima, para optar el título de Licenciado en Administración concluye:

1. Podemos confirmar que la hipótesis general ha sido validada, ya que se ha demostrado que la motivación guarda una relación directamente proporcional con el rendimiento laboral de los empleados del juzgado de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima. En otras palabras, un mayor nivel de motivación se traduce en un mejor desempeño.
2. Los resultados estadísticos demuestran que el nivel de motivación en los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima se encuentra en un nivel intermedio. Esto se respalda mediante el cálculo de Z_{calc} (0.475), que en comparación con Z_c (1.645) acepta la hipótesis alterna, lo que confirma que el rendimiento es subóptimo en esta área.
3. Además, se puede observar en la tabla de productividad que el rendimiento en el trabajo es deficiente, lo cual se evidencia en la clasificación de cumplimiento de objetivos.
4. Se ha detectado que un 67% de los colaboradores de los juzgados comerciales no pueden manejar una cantidad superior de expedientes a la establecida por la oficina de productividad. Esto conduce a un bajo nivel de rendimiento laboral, debido a la falta de suministros y equipamiento para llevar a cabo sus tareas asignadas, como señaló el 65% de los encuestados. Además, los procedimientos en uso no son adecuados, según lo indicado por

el 51% en la figura 36. Además, las actividades actuales ocasionan retrasos en la resolución de los expedientes, como lo mencionó el 41% en la figura 39.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

Motivación Laboral

Huamán F. (2019). vida profesional. Motivación laboral. define que:

Definición

“La motivación en el entorno laboral se refiere a la habilidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener un ambiente positivo que promueva el crecimiento personal y un buen ambiente de trabajo entre sus empleados en relación a todas las tareas que realizan para alcanzar sus objetivos.”

Factores de la Motivación Laboral

- La generación de un entorno laboral que los empleados perciban como favorable, manteniendo un balance adecuado entre sus responsabilidades familiares y sus compromisos laborales. En la investigación, este elemento se denomina 'Vivir'.
- Proporcionar al trabajador la capacidad y la perspectiva de avanzar en su carrera dentro de la empresa, fomentando un entorno de colaboración y reconocimiento mutuo. Este aspecto se identifica como 'Crecer' en el estudio.
- Fomentar la adopción de los valores y la visión de la empresa por parte de los trabajadores, estableciendo un sentimiento de identificación y conexión entre ellos. Este aspecto se denomina 'relacionarse' en la investigación.

Importancia de la motivación laboral

Dado que una empresa es una entidad que, por sí sola, no puede alcanzar sus metas, resulta crucial contar con un equipo de empleados altamente motivados que desempeñen sus funciones de manera efectiva, contribuyendo así al éxito de la organización.

Sostener la motivación de los empleados posibilitará que estos desempeñen sus labores con eficacia y que la organización logre alcanzar sus objetivos de manera puntual y efectiva.

La motivación es un concepto esencial en la psicología y se refiere al conjunto de motivos, deseos y necesidades que incitan a una persona a comportarse de cierta manera o a alcanzar metas y objetivos específicos. Fundamentalmente, la motivación es lo que nos impulsa a tomar medidas y perseguir lo que consideramos valioso o significativo en nuestras vidas. Puede presentarse de diversas maneras, desde la motivación intrínseca, que surge de la satisfacción personal y un interés genuino en una actividad, hasta la motivación extrínseca, que proviene de recompensas externas como dinero o reconocimiento social.

La motivación también guarda una estrecha relación con la autodeterminación, ya que una motivación más auténtica y profunda suele resultar en una mayor persistencia y satisfacción al perseguir objetivos. Para entender la motivación de manera efectiva, es crucial tener en cuenta tanto los factores internos como los externos que influyen en las decisiones y acciones de una persona. Además, la motivación puede variar en términos de intensidad y duración, y su comprensión es esencial para mejorar la

productividad, el bienestar y el logro de metas tanto en el ámbito personal como profesional.

En resumen, la motivación es un fenómeno psicológico complejo que impulsa a las personas a actuar y buscar sus objetivos. Comprender los diferentes tipos de motivación y los factores que la influyen es esencial para fomentar un comportamiento positivo y alcanzar el éxito en diversas áreas de la vida. La motivación es una fuerza poderosa que guía nuestras acciones y decisiones, y su estudio y aplicación son fundamentales para el desarrollo personal y el logro de metas

Productividad

Como conceptualiza Sevilla A. (2019). economípedia. productividad

Definición

La finalidad de la productividad consiste en evaluar el grado de eficiencia y efectividad en la producción en relación a los recursos empleados. La eficiencia se refiere a obtener el mayor rendimiento con la menor cantidad de recursos, mientras que la eficacia se relaciona con la capacidad de alcanzar el resultado deseado. En resumen, cuanto menos recursos se requieran para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y, en consecuencia, la eficiencia.

Importancia

El incremento de la productividad adquiere una importancia significativa debido a su capacidad para mejorar la calidad de vida en una sociedad. Esto se traduce en un aumento en los salarios y en la rentabilidad de los proyectos,

lo que, a su vez, estimula el crecimiento de la inversión y la generación de empleo.

Tanto para empresas, industrias como para países, la productividad desempeña un papel crucial en el crecimiento económico. Cuando se analiza la tendencia de crecimiento a largo plazo de una nación, se divide en dos componentes principales: las variaciones en la cantidad de empleos (influenciadas por el crecimiento de la población y la tasa de empleo) y la productividad (que está relacionada principalmente con la inversión en activos fijos y los factores de producción, como se detallará más adelante).

Un análisis de lo más productivo supone:

Ahorro de costes: Se puede lograr al eliminar lo que no es esencial para alcanzar las metas establecidas.

Ahorro de tiempo: Ya que habilita la ejecución de un mayor volumen de actividades en un período más corto y emplear el tiempo "economizado" para continuar desarrollándose mediante otras labores.

Una adecuada evaluación posibilita la identificación de la óptima integración de equipos, personal y demás recursos, con el propósito de lograr la máxima producción global de productos y servicios..

Factores que afectan a la productividad

Uno de los métodos más frecuentes para incrementar la productividad implica realizar inversiones en activos fijos, como maquinaria o tecnología informática, con el fin de mejorar la eficiencia en el trabajo, manteniendo o incluso reduciendo la cantidad de empleados necesarios.

Estos son los principales factores que afectan a la productividad de una empresa:

Calidad y disposición de recursos naturales; tierra (T): “Si una organización o nación dispone de recursos naturales o está en proximidad a ellos, experimentará un incremento en su productividad. Esto se debe al valor intrínseco de estos recursos y a la eliminación de costos asociados a la adquisición y transporte desde lugares distantes. Este elemento productivo se clasifica bajo la categoría de factor "tierra" (T).

- **El capital invertido en la industria (K):** La magnitud de los recursos financieros representa un elemento que influye de manera directa en la productividad.
- **La cantidad y aptitud de la fuerza laboral; es decir, el trabajo realizado (L):** El número de trabajadores en la empresa, su nivel educativo y experiencia.
- **El nivel tecnológico (A):** A medida que se incremente el grado de conocimiento y el nivel tecnológico, la productividad también aumentará. La tecnología no se limita solo a dispositivos mecánicos, sino que abarca los procedimientos de producción.
- **La configuración de la industria:** El sector industrial ejercerá un impacto significativo en la eficacia de una organización. No se puede comparar la producción de trigo con la de naves espaciales. La configuración de un sector se rige por factores como la competencia intensiva, la amenaza de nuevos competidores, las barreras de entrada, alternativas disponibles y la

capacidad de negociación. Esta estructura se puede evaluar utilizando el modelo de las cinco fuerzas de Porter.

- **Entorno macroeconómico:** Las condiciones económicas del momento afectarán tanto a la solicitud de productos y servicios como a la urgencia de introducir novedades y aumentar la eficacia. Estas son las influencias externas que ejercerán un efecto indirecto en la empresa.
- **Entorno microeconómico:** El ambiente cercano afecta directamente su capacidad para ofrecer su producto o servicio al consumidor final, incluyendo aspectos como las normativas de la industria.

La productividad es un concepto esencial en el ámbito laboral y empresarial, que se relaciona con la eficacia en la utilización de los recursos disponibles para generar resultados. En su núcleo, se trata de la relación entre la producción o los logros obtenidos y los recursos invertidos, como tiempo, energía, fuerza laboral o inversión financiera. Un mayor nivel de productividad implica la capacidad de obtener más con menos recursos, lo que es fundamental para el progreso económico y la competitividad de las organizaciones.

La productividad no se restringe al entorno laboral, sino que también se aplica en la vida cotidiana de las personas. A nivel individual, implica la habilidad de administrar el tiempo y los recursos de manera eficiente para alcanzar metas y objetivos de manera más efectiva. Esto puede incluir la mejora de las habilidades organizativas, la eliminación de tareas superfluas o la optimización de procesos.

En resumen, la productividad es un indicador clave de eficiencia que evalúa la relación entre los resultados logrados y los recursos empleados. Tanto en el ámbito empresarial como en la vida personal, la productividad es esencial para alcanzar el éxito y optimizar el rendimiento. Su mejora implica la búsqueda constante de métodos más eficaces para realizar tareas y la gestión inteligente de los recursos disponibles

2.3 Marco Conceptual

Motivación Laboral

Huamán F. (2019). vida profesional. Motivación laboral. define que:

Definición

La motivación en el trabajo se refiere a la habilidad de las empresas y organizaciones para mantener un ambiente favorable que estimule el desarrollo personal y fomente un entorno de trabajo favorable entre su personal, en relación a todas las funciones que realiza con el fin de alcanzar sus metas..

Productividad

Como conceptualiza Sevilla A. (2019). economípedia. productividad

Definición

El propósito de la productividad consiste en evaluar la eficiencia y efectividad en la producción en relación con cada factor o recurso empleado. La eficiencia se relaciona con lograr la máxima productividad utilizando los recursos de manera óptima, en contraste, la eficacia se refiere a la habilidad de alcanzar el resultado deseado o previsto. En resumen, a medida que se necesitan menos

recursos para generar una cantidad específica, la productividad aumenta y, por lo tanto, la eficiencia se incrementa.

Desarrollo personal

Definición

Como conceptualiza Torres J. (2020). Definición xyz. desarrollo personal. conceptualiza que:

El crecimiento individual implica una actividad de autorreflexión o colaboración en grupo, en la cual las personas que participan desarrollan y perfeccionan sus capacidades, características, habilidades para tomar decisiones y competencias con el objetivo de lograr una mejora en su vida con un alto nivel de bienestar. Estos métodos, enfoques y planes se implementan en organizaciones o comunidades comprometidas con el progreso de su personal.

Clima laboral

Según Camargo C. (2019). Bizneo. clima laboral. conceptualiza que:

Definición

El ambiente de trabajo se refiere al entorno en el que los empleados realizan sus diversas tareas. Este concepto se ve influenciado tanto por la percepción y particularidades de los trabajadores como por las acciones y prácticas de la organización.

Eficiencia

Según Montenegro R.(2019). Eficiencia. eficiencia conceptualiza que:

La eficiencia se relaciona con la proporción entre los recursos invertidos en un proyecto y los resultados logrados. Se refiere a obtener un objetivo utilizando la menor cantidad de recursos o alcanzar más metas con la misma cantidad de recursos o incluso menos. La eficiencia desempeña un papel fundamental en las empresas, ya que permite obtener el rendimiento máximo con costos mínimos.

Eficacia

Según Sánchez J.(2020), economípedia. Eficacia. Conceptualiza que:

La eficacia se refiere a la habilidad de una organización para alcanzar metas establecidas previamente en circunstancias definidas. Implica enfrentar desafíos de producción y lograrlos según los estándares específicos de la organización.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

La relación que existe es significativa y directa entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores de la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

3.2 Hipótesis Especifica

1. La relación que existe es significativa y directa entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores de la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020
2. La relación que existe es significativa y directa entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores de la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020
3. La relación que existe es significativa y directa entre Productividad y Desarrollo personal de la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020
4. La relación que existe es significativa y directa entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores de la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

3.3 Variables

Variable I

Motivación Laboral

Variable II

Productividad

Operacionalización de las variables:

Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Laboral	<p>Huamán F. (2019). vida profesional. La motivación laboral se puede describir como la habilidad de las empresas y organizaciones para preservar un ambiente de estímulo positivo que fomenta el progreso personal y El ambiente laboral de sus trabajadores en lo que respeta a todas las labores que se desempeñan con el propósito de alcanzar sus metas..</p>	Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento • Estado de ánimo • Logro de metas • Bajo rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Qué tan motivado se encuentra en su puesto de trabajo. • Qué tan satisfecho se encuentra laborando dentro de la Caja Piura • Es adecuada la remuneración por el trabajo realizado • Qué tan importante considera sus funciones dentro de la organización. • Tiene claro las funciones que debe realizar. • Considera que recibe motivación por parte de su jefe inmediato • Usted recibe buen trato de su jefe • Su compañero de trabajo se propone ayudarlo en sus dificultades laborales. 	<p>Escala de Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre 	<p>questionario</p>

		Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Desmotivación 	<ul style="list-style-type: none"> La disponibilidad de la jornada laboral es conveniente. Los períodos de descanso son oportunos. 		
Productividad	<p>Como conceptualiza Sevilla A. (2019). economípedia. Productividad. Define que: El propósito de la productividad consiste en evaluar la eficacia y eficiencia de la producción en relación con cada elemento o recurso empleado. La eficiencia se refiere a la obtención del rendimiento óptimo o máximo con la utilización mínima de recursos, mientras que la eficacia se relaciona con la capacidad de lograr el resultado deseado o esperado. En resumen, cuanto</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de los objetivos Actividades programadas Capacitaciones ejecutadas 	<ul style="list-style-type: none"> Está usted de acuerdo o desacuerdo en que su productividad se ve afectada por la sobrecarga de trabajo. Siente que la motivación interfiere en su productividad En mi lugar de trabajo, se emplea la herramienta adecuada para medir la efectividad de mis tareas. Las metas establecidas están acordes a la realidad actual en la que nos encontramos Llevar a cabo de manera adecuada la inspección de los registros Tienen capacitaciones contantes sobre los protocolos de bioseguridad Lleva a cabo de manera apropiada el seguimiento de su base de clientes. 	<p>Escala de Likert</p> <p>5. Nunca</p> <p>6. Casi nunca</p> <p>7. A veces</p> <p>8. Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	cuestionario

	<p>menor sea la cantidad de recursos requeridos para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y, en consecuencia, la eficiencia.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Uso de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Las interacciones que tiene durante el día cumplen con los estándares de calidad en el servicio. • Lleva a cabo de manera apropiada la evaluación de documentos 		
--	--	--	---	--	--	--

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

Método General

El enfoque de investigación que se utiliza de manera general es el método científico, como se menciona en el libro "Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis" de Muñoz (2015). Este método se define como las pautas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación cuyos resultados sean reconocidos como válidos por la comunidad científica.

La utilización de este enfoque de investigación proporcionará credibilidad a los resultados obtenidos, permitiendo así la verificación, adaptación o rechazo de teorías, conceptos, postulados y conocimientos existentes (pág. 357)

Métodos Específicos

Los procedimientos particulares que emplearemos en el proyecto de investigación son los siguientes:

- Análisis - Síntesis
- Método Estadístico
- Método deductivo hipotético

4.2 Tipo de Investigación

De acuerdo a lo mencionado por (Gonzales, Abel; Oseda & Ramírez, Felisícimo, 2011); Dio en su publicación titulada "¿Cómo adquirir y transmitir conocimientos sobre investigación científica?", se hace referencia a la Investigación Aplicada o Tecnológica.

En consecuencia, este estudio se alinea con lo expresado por los autores cuando afirman que, a diferencia de la investigación pura, esta busca objetivos de aplicación práctica y directa.

En resumen, se llevó a cabo una investigación de naturaleza aplicada, ya que su enfoque se dirige hacia la aplicación en una situación concreta en lugar de la construcción de teorías. El propósito de este estudio es adquirir conocimiento con el fin de tomar medidas y actuar en consecuencia.

4.3 Nivel de Investigación

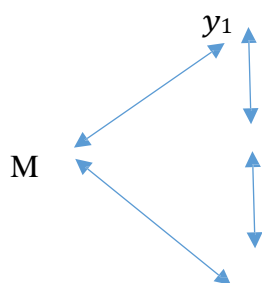
En relación con el diseño de la investigación en su conjunto, la cuestión planteada y los objetivos definidos, este estudio se adhiere al nivel de investigación correlacional..

Siguiendo la descripción proporcionada por los autores (Gonzales, Abel; Oseda & Ramírez, Felisícimo; Gave, 2011), se destaca que este tipo de investigación busca determinar el grado de relación o asociación entre dos o más variables, sin implicar necesariamente una relación causal. El proceso implica inicialmente la medición de las variables, seguida de la estimación de la correlación a través de pruebas de hipótesis y el uso de técnicas estadísticas.

En conclusión, el nivel de investigación fue el correlacional.

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño correspondiente al tipo y nivel de investigación adoptado fue el descriptivo-correlacional básico, siguiendo el esquema que se presenta a continuación:



Donde:

M= Muestra

Y_1 = Observación de la variable 1

$Y_2 =$ Observación de la variable 2

y_2

4.5 Población y Muestra

Según la definición proporcionada por Tamayo (2010), La población hace referencia a la totalidad de un fenómeno objeto de investigación. Esta totalidad incluye todas las unidades de análisis que forman parte de dicho fenómeno y que deben ser medidas en un estudio concreto. En otras palabras, la población se define como el conjunto completo de entidades que comparten una característica común observable en un lugar y momento particulares, y que se convierte en el objeto de investigación.

La población fue conformada por 50 colaboradores de la Caja Piura.

Nº	Apellidos y Nombres	Puesto	Agencia
1	ALAGA, DAMIAN, ANGEL JHORDAN	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
2	ANGULO, SALAZAR, RUTH NOEMI	GESTOR DE MARCA	AGENCIA EL TAMBO
3	BALVIN, RIVERA, SADIH ESTEFANY	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
4	BARRA, OSORIO, JHON PAUL	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
5	BERNARDO, VILLANUEVA, MARILIN YUDIT	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
6	CENZANO, TAPIA, MARCELINA ROSARIO	ASISTENTE DE BUENAS PRACTICAS DE GESTION CREDITICA	AGENCIA EL TAMBO
7	CORDOVA TEJEDA, ERICK BRUNO	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
8	COAVIL, SANCHEZ, RUTH DEVORA	MONITOR DE ASEGURAMIENTO DE EXPERIENCIA AL CLIENTE	AGENCIA EL TAMBO
9	ESCUDERO, UTOS, ESMIETA LEIDY	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
10	GARAY, CURI, JIMMY	ABOGADO DE COBRANZA	AGENCIA EL TAMBO
11	GRUALVA, DE LA CRUZ, FABIO LA ESTHEFANY	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
12	LAZO, MARZANO, JHONNY FRANZ	CHOFER	AGENCIA EL TAMBO
13	MARAVI, CONDEZO, CECILIA DEL PILAR	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
14	MONTOYA, ILGARBE, GERARDO DANIEL	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
15	PEREZ, ARANDA, MONENOCHELA	ASISTENTE DE AUDITORIA DE UNIDAD DE NEGOCIO	AGENCIA EL TAMBO
16	PEREZ, GRANADOS, MIGUEL ANGEL	ANALISTA DE RIESGO CREDITICIO	AGENCIA EL TAMBO
17	QUIRONES, MACHA, YANINA	SECRETARIA	AGENCIA EL TAMBO
18	RAMOS, MEZA, RAUL ALFREDO	ASISTENTE DE TECNOLOGIA SOPORTE	AGENCIA EL TAMBO
19	RIVERA, CASTAÑEDA, PAULINA NATALI	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
20	RUDAS, CALDERON, JUAN JOSE	CHOFER	AGENCIA EL TAMBO
21	SANCHEZ, CHUCOS, PERLA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
22	SAAVEDRA, ESTEBAN, KATHERINE BRILLIT	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
23	VELZ, RIVERA, LUIS EIMER	GESTOR DE COBRANZA	AGENCIA EL TAMBO
24	VILCA, YARANGA, JESSICA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
25	VILCHEZ, ARAUJO, KARINA JUANITA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
26	YAUJI, POMBA, TANIA VANESSA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
27	ZEVALLOS, PIZARRO, PILARGUCCONDA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
28	CORDERO, MIGUEL, EBER	ANALISTA DE RIESGO CREDITICIO	AGENCIA EL TAMBO
29	YAREZ, FERNANDEZ, CARLO JUAN DE DIOS	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
30	APONTE, LOPEZ, VIANET	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
31	AYLLON, BARRIO NUEVO, FRANCISCO	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
32	PORRAS, SAENZ, KELLY YULY	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
33	POJAS, CHANCASANAMPA, CLEMERVICENTE	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
34	SEDANO, GUISPE, RITA DIANA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
35	VELASQUE, ECHEBAUTIS, KELLY JHINA	SUPERVISOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
36	VICTORIA, GABRIEL, KETY	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
37	GUISPE, RAMIREZ, JUNIOR	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
38	ACUÑA, BARRA, VERNICA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
39	LANDEO SOTO WILDER	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
40	PANEZ, AVILA, TANIA EVELYN	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
41	YARIN, ROSALES, JHENNY	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
42	CURGINCHE, CASTAÑEDA, MARTHA AYDE	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
43	FABIAN, CHAVEZ, YUBER EDDY	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
44	LAUREANO, CHACCHA, MARLITT VICTORIA	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
45	MUCHA, GOMEZ, GLENNY YERALLY	ASESOR DE NEGOCIOS	AGENCIA EL TAMBO
46	ORE, CASO, BRENDA VIVIANA	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
47	RODRIGUEZ, ROMERO, KAREN	ASESOR DE SERVICIOS FINANCIEROS	AGENCIA EL TAMBO
48	FRANCO PALACIOS SANDRA	PRACTICANTE AREA LEGAL	AGENCIA EL TAMBO
49	AYAIPOMA CARHUAPOMA MARCO ANTONIO	JEFE DE CREDITOS	AGENCIA EL TAMBO
50	PORRAS GAMBOA ALDO	JEFE DE CREDITOS	AGENCIA EL TAMBO

Muestra

La muestra se clasifica como censal, ya que incluirá el 100% de la población al considerar que el número de sujetos es manejable. De acuerdo con lo señalado por Ramírez (2019), una muestra censal implica que todas las unidades de investigación se toman como parte de la muestra.

En consecuencia, la población que se va a investigar se define como censal, ya que abarca simultáneamente el universo y la muestra. En este contexto, se considerará a la totalidad de los 50 colaboradores de Caja Piura como la muestra.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Métodos de Obtención de Información

La estrategia de investigación, de acuerdo a la finalidad del estudio, consiste en la aplicación de cuestionarios y el examen de documentos..

El método empleado para recopilar información es la encuesta, que, como menciona Carrasco (2016), involucra la obtención de datos mediante la formulación de preguntas directas o indirectas a los sujetos que son objeto de estudio en la investigación.

En este estudio, se utilizará un cuestionario y una guía de análisis documental como herramientas de investigación.

4.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de los datos recopilados, se utilizará la estadística descriptiva debido a la naturaleza de la investigación. Se empleará el programa SPSS versión 25 para realizar el cruce de variables y crear tablas de contingencia con el fin de identificar perfiles. Además, se llevará a cabo un análisis de la prueba de Pearson utilizando el mismo software para evaluar las relaciones entre las variables. Por otro lado, Microsoft Excel 2016 se utilizará para analizar los datos en función de sus distribuciones, y los resultados se presentarán en forma de tablas y gráficos.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

En la realización de este estudio, se ha dado especial importancia al cumplimiento del Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes, el cual establece la prohibición de prácticas como el plagio, el auto-plagio y la omisión de atribuir adecuadamente las definiciones tomadas de otros autores. Por lo tanto, se ha observado rigurosamente estas pautas éticas con el propósito de presentar un trabajo de investigación genuino y original.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Después de llevar a cabo la encuesta, en esta sección se efectuaron los análisis de carácter descriptivo de las variables: evaluación de tesorería y gestión por procesos.

VARIABLE 1: Motivación laboral

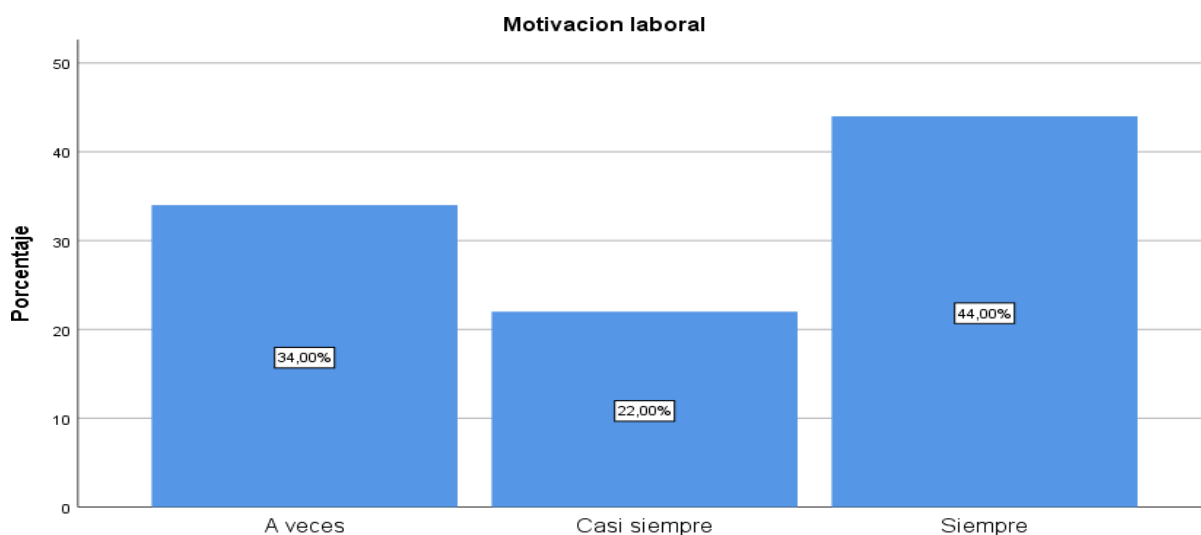
5.1.1 Análisis descriptivo de la variable motivación laboral y sus dimensiones

La obtención de datos acerca de la motivación en el ámbito laboral se lleva a cabo mediante el uso de una escala de evaluación, que se encuentra vinculada con las dimensiones pertinentes: desarrollo personal y clima laboral.

Tabla 01: Resultado porcentuales de la variable 1: Motivación laboral

		Motivación laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	A veces	17	34,0	34,0	34,0
o	Casi siempre	11	22,0	22,0	56,0
	Siempre	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 01: Resultado porcentuales de la variable 1: Motivación laboral



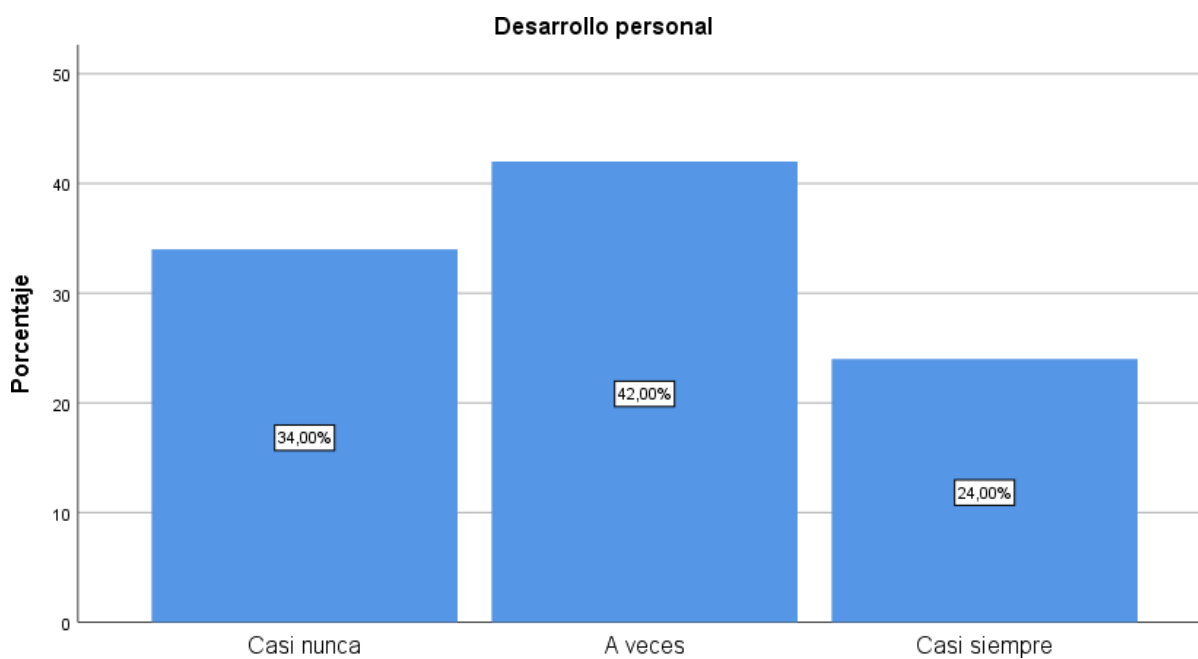
Interpretación:

Tras examinar la escala de Likert que se utilizó en la evaluación de la motivación laboral en la sucursal de Caja Piura en El Tambo, se identificó que el 44% de los participantes indicó que la motivación laboral siempre está presente. Este hallazgo sugiere que la motivación laboral en la sucursal de Caja Piura en El Tambo es positiva.

Tabla 02: Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 1: Desarrollo personal

Desarrollo personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	17	34,0	34,0	34,0
	A veces	21	42,0	42,0	76,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 02: Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 1: Desarrollo personal



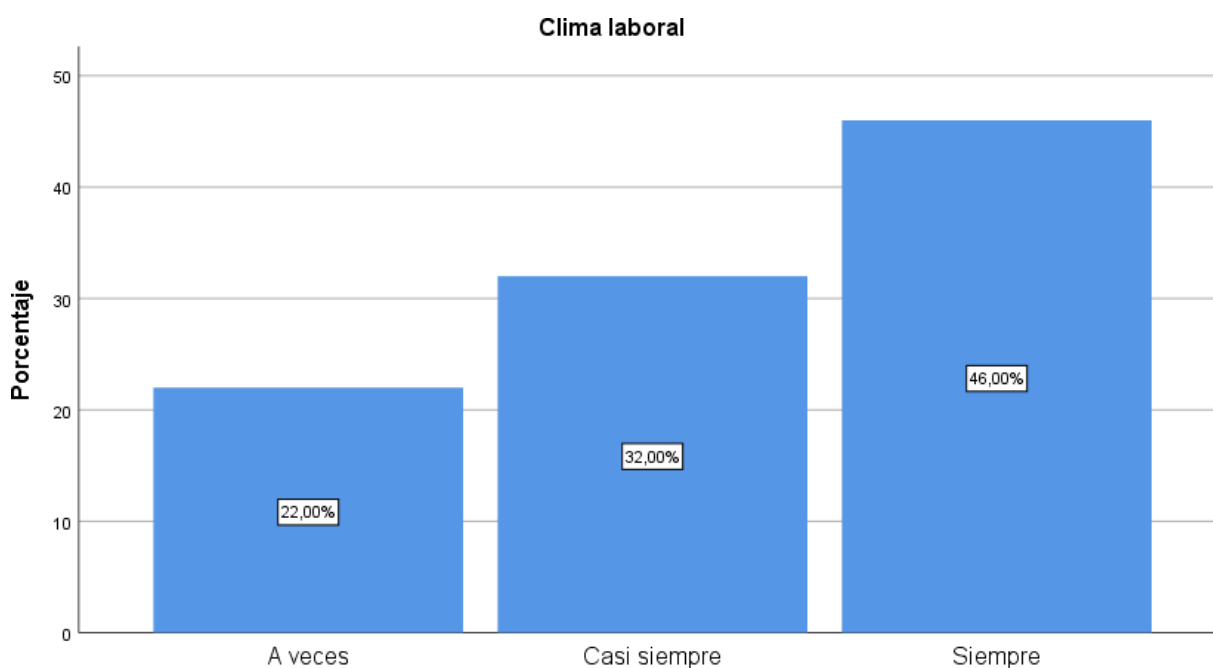
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a la Caja Piura agencia El Tambo, respecto al desarrollo personal, se obtuvo un 42% indicaron que a veces existe desarrollo personal. Cuyo resultado indica que el desarrollo personal en la Caja Piura Agencia El Tambo es levemente desfavorable.

Tabla 03: Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 2: Clima laboral

		Clima laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	22,0	22,0	22,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	54,0
	Siempre	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 03: Resultado porcentuales de la variable 1 dimensión 2: Clima laboral



Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a la Caja Piura agencia El Tambo, respecto al clima laboral, se obtuvo un 46% indicaron que siempre existe clima laboral adecuado. Cuyo resultado indica que el clima laboral en la Caja Piura Agencia El Tambo es favorable.

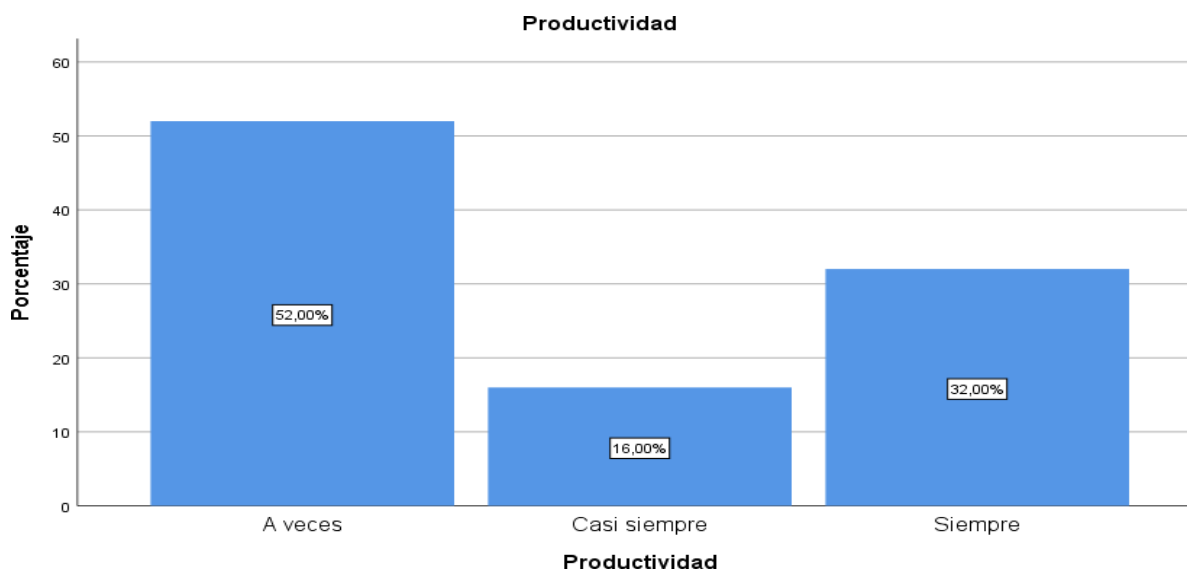
5.1.1 Análisis descriptivo de la variable productividad y sus dimensiones

La obtención de datos acerca de la productividad se llevó a cabo mediante la utilización de una escala de evaluación que se encuentra vinculada a las dimensiones correspondientes: eficiencia y eficacia.

Tabla 04: Resultado porcentuales de la variable 2: Productividad

Productividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	26	52,0	52,0	52,0
	Casi siempre	8	16,0	16,0	68,0
	Siempre	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 04: Resultado porcentuales de la variable 2: Productividad



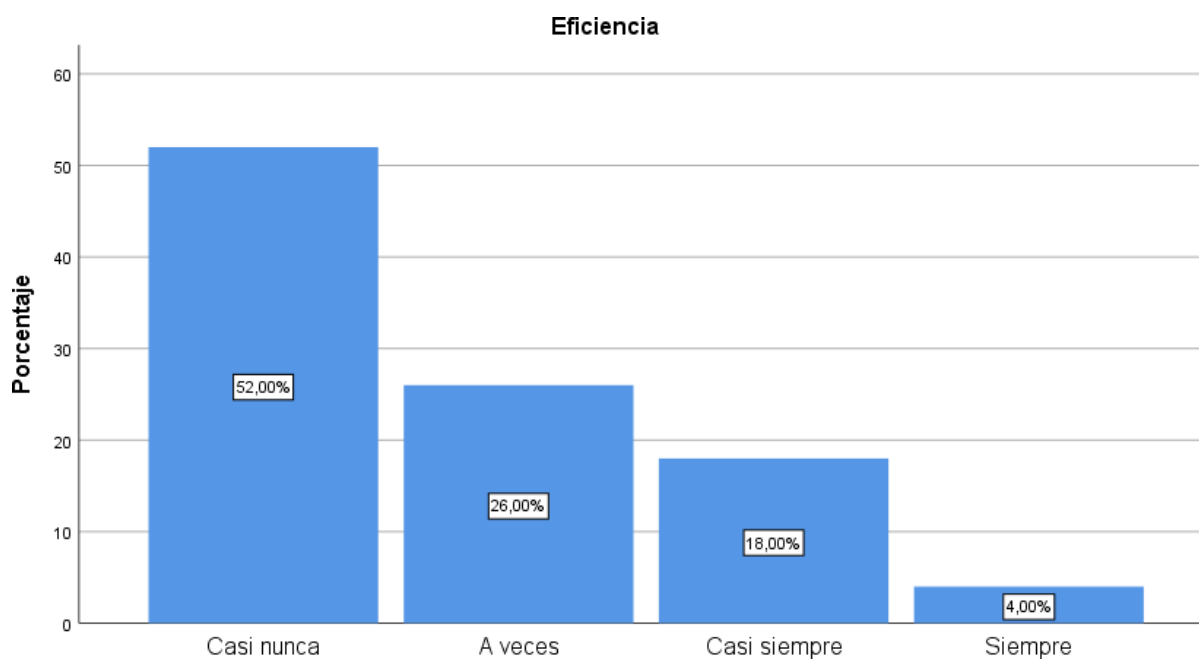
Interpretación:

A partir de la evaluación de la escala de Likert empleada en la Caja Piura sucursal El Tambo, respecto a la productividad, se obtuvo un 52% indicaron que a veces la productividad no se desarrolla adecuadamente. Cuyo resultado indica que la productividad en la Caja Piura Agencia El Tambo es desfavorable.

Tabla 05: Resultado porcentuales de la variable 2 dimensión 1: Eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	26	52,0	52,0	52,0
	A veces	13	26,0	26,0	78,0
	Casi siempre	9	18,0	18,0	96,0
	Siempre	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 05: Resultado porcentuales de la variable 2 dimensión 1: Eficiencia



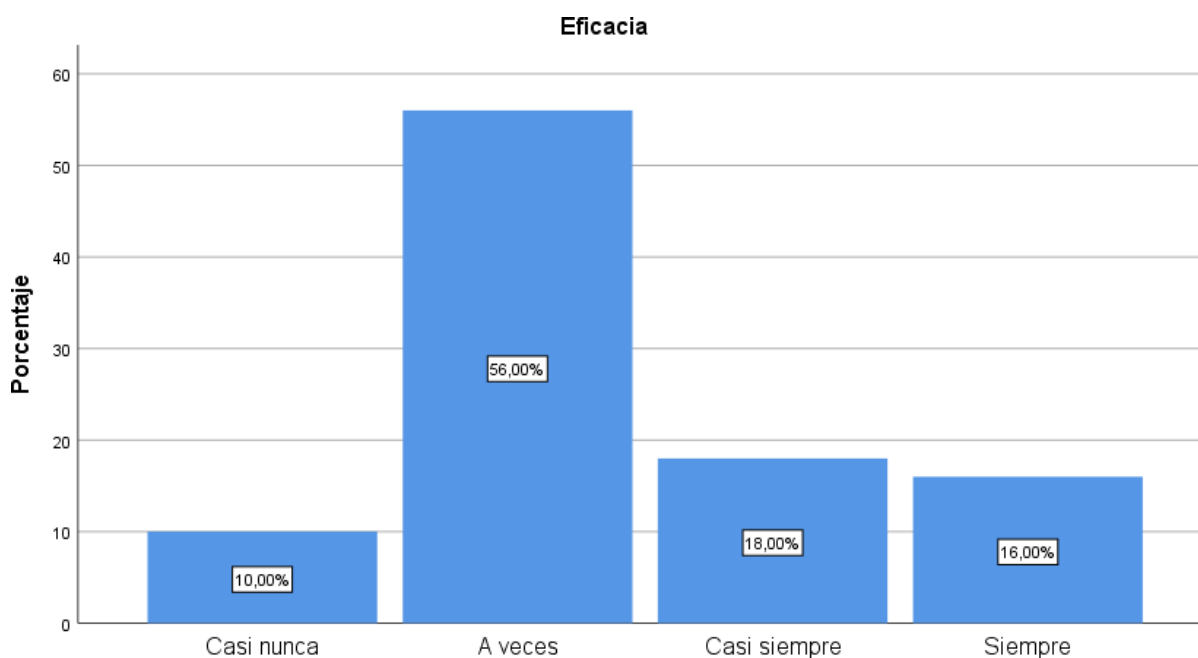
Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a la Caja Piura agencia El Tambo, respecto a la eficiencia, se obtuvo un 52% indicaron que casi nunca la eficiencia se desarrolla adecuadamente. Cuyo resultado indica que la eficiencia en la Caja Piura Agencia El Tambo es desfavorable.

Tabla 06: Resultado porcentuales de la variable 2 dimensión 2: Eficiencia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	5	10,0	10,0	10,0
	A veces	28	56,0	56,0	66,0
	Casi siempre	9	18,0	18,0	84,0
	Siempre	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 06: Resultado porcentuales de la variable 2 dimensión 2: Eficiencia



Interpretación:

Del análisis de la escala de Likert aplicada a la Caja Piura agencia El Tambo, respecto a la eficacia, se obtuvo un 56% indicaron que a veces la eficacia se desarrolla adecuadamente. Cuyo resultado indica que la eficacia en la Caja Piura Agencia El Tambo es desfavorable.

5.2 Contraste de Hipótesis

Hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: La relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores no es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

H₁: La relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 07: *Correlación de hipótesis general*

		Correlaciones	
		Motivación Laboral	Productividad
Motivación Laboral	Coefficiente de Correlación	1	,538**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Productividad	Coefficiente de Correlación	,538**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia, 2021

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

Según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.538, lo que, de acuerdo con los estándares de correlación, indica una relación moderadamente positiva. Además, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.05, lo que ratifica la presencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Basándonos en estos resultados, podemos concluir: La relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

Hipótesis Especifica 1

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores no es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

H₁: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 08: *Hipótesis específica N° 1*

		Correlaciones	
		Evaluación de Tesorería	Operatividad del Proceso
Evaluación de Tesorería	Coeficiente de Correlación	1	,532**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Operatividad del Proceso	Coeficiente de Correlación	,532**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia, 2021

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1

Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

Según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.532, lo que, de acuerdo con los estándares de correlación, indica una relación positiva de baja intensidad. Además, el nivel de significancia fue de 0.000, que es inferior a 0.05, lo que confirma la existencia de una relación significativa entre las variables. Basándonos en estos resultados, podemos llegar a la siguiente conclusión: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

Hipótesis Especifica 2

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores no es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

H₁: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 09: Correlación hipótesis N° 2

		Correlaciones	
		Motivación Laboral	Eficacia
Motivación Laboral	Coefficiente de Correlación	1	,508**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
	Coefficiente de Correlación	,508**	1
Eficacia	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia, 2021

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

Según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.508, lo que, de acuerdo con los estándares de correlación, sugiere una relación positiva de intensidad moderada. Además, se observará un nivel de significación de 0.000, el cual se encuentra por debajo de 0.05, lo que sustenta la presencia de una relación de relevancia entre las variables. A partir de estos hallazgos, llegamos a la siguiente conclusión: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

Hipótesis Especifica 3

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: La relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

H₁: La relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 10: *Correlación hipótesis N° 2*

		Correlaciones	
		Productividad	Desarrollo personal
Productividad	Coefficiente de Correlación	1	,546**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desarrollo personal	Coefficiente de Correlación	,546**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia, 2021

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

Según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.546, lo que, siguiendo los criterios de correlación, señala una relación positiva de intensidad moderada. También, se obtuvo un nivel de significación de 0.000, el cual es menor que 0.05, lo que señala la presencia de una relación de importancia entre las variables. Con base en estos descubrimientos, se llega a la siguiente conclusión: La relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

Hipótesis Especifica 4

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H 0: La relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

H 1: La relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla 11: *Correlación hipótesis N° 2*

		Correlaciones	
		Productividad	Clima laboral
Productividad	Coeficiente de Correlación	1	,558**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Clima laboral	Coeficiente de Correlación	,558**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia, 2021

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

Según el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0.558, lo que, de acuerdo a los criterios de correlación, denota una relación positiva de intensidad moderada. Asimismo, se registró un nivel de significancia de 0.000, el cual está por debajo de 0.05, indicando la presencia de una relación de relevancia entre las variables. Con base en estos resultados, llegamos a la siguiente conclusión: La relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación planteo como problema ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020. Se ha establecido la definición de motivación en el ámbito laboral como la habilidad de las empresas y organizaciones para preservar un entorno favorable que estimule el crecimiento personal y el ambiente de trabajo positivo de sus empleados en relación con todas las tareas que llevan a cabo para cumplir sus objetivos. Dando como resultado que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.538, lo que, según los estándares de correlación utilizados, refleja una relación moderada de tipo positiva.

Encontrando cierta similitud con la investigación de Rojas V. (2017) en su tesis titulada “Los impactos de la motivación en la eficiencia de los empleados en CYJ Constructores y Contratistas SAC en Lima durante el año 2017” , la cual concluyo que: En lo que respecta al indicador de asignación de responsabilidades por parte del supervisor, un 34.0% de los empleados percibe que esto ocurre, basándose en su relación cercana con el Maestro de Obra y su experiencia trabajando juntos en proyectos de construcción de edificios residenciales y oficinas. Por otro lado, se destaca la preocupación relacionada con el 66.0% restante que no comparte esta percepción, lo cual plantea la necesidad de tomar medidas o recomendaciones.

De acuerdo con el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020. Se defino el termino de eficiencia según Montenegro R.(2019) conceptualiza que: La eficiencia en un proyecto se refiere a la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos, centrándose en

lograr un mismo objetivo con la menor cantidad de recursos posible o alcanzar más metas con el mismo número o menos recursos. En el contexto empresarial, la eficiencia es de gran importancia, ya que permite obtener el máximo rendimiento con un costo mínimo. En cuanto a los resultados, se obtuvo un Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de 0.532, que, según los criterios de correlación, indica una relación positiva débil entre las variables.

Encontrando cierta similitud con la investigación de Macedo P. en su tesis titulada “La conexión entre la motivación a nivel individual y el rendimiento laboral en la compañía Comercial BIONOVA SAC” Según los hallazgos de la investigación, se llega a la conclusión de que no es imprescindible mantener un alto nivel de motivación entre los empleados para mejorar su desempeño en las actividades laborales del área en cuestión. A pesar de que los trabajadores reconocen sentir una gran satisfacción por ser parte de la empresa y están dispuestos a mantenerse motivados, a menudo no reciben el reconocimiento que merecen por su dedicación. Sin embargo, se identifica un factor crítico que afecta negativamente al desempeño y que es particularmente destacado por el departamento de despachos: la falta de apoyo adecuado para el trabajo en equipo. Este factor se considera el más relevante, con un porcentaje del 36% de importancia dentro del área logística, y su presencia puede tener un impacto significativo en la eficiencia de los procesos internos de la empresa.

De acuerdo con el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020. Definió el término de eficacia según Sánchez J.(2020), La eficacia se refiere a la habilidad de una organización para alcanzar los objetivos que ha establecido previamente, dentro de las condiciones y parámetros predefinidos. Se trata de enfrentar y cumplir los desafíos de producción de acuerdo con sus propias pautas. En cuanto a los resultados , el Coeficiente de Correlación de Rho de

Spearman arroja un valor de 0.508, y según la escala de compensación utilizada, esto sugiere una compensación positiva de magnitud media entre las variables estudiadas.

Encontrando cierta similitud con la investigación de Olano Tarrillo en su tesis titulada “La influencia de la motivación de los empleados en su desempeño en el trabajo en el Instituto Privado de Actividades Técnicas en Los Olivos durante el año 2019.” La investigación ha revelado que los niveles de satisfacción laboral en el INSTITUTO PRIVADO DE ACTIVIDADES TECNICAS-IPAT, tal como los reportan sus colaboradores, se sitúan en un rango medio. Esto sugiere que existen áreas de mejora. De los 30 colaboradores que participaron en la encuesta, La mayoría de los participantes demuestran un alto grado de contento en su entorno laboral. Esto se respalda con los hallazgos de la consulta N1, donde un 53% de los encuestados expresan sentirse mayormente complacidos con sus ocupaciones, lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa. Sin embargo, una minoría del 23% expresó que no se siente satisfecha con su trabajo.

De acuerdo con el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020. Se ha establecido que la productividad se refiere a la medición de la eficiencia y efectividad en la producción en relación a cada factor o recurso empleado. La eficiencia se refiere a la cantidad a la capacidad de obtener el máximo rendimiento utilizando la menor posible de recursos, mientras que la eficacia implica la capacidad de lograr el resultado deseado o esperado. En cuanto a los resultados obtenidos, el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.546, y según el criterio de compensación utilizado, esto indica una compensación positiva de nivel medio entre las variables analizadas.

Finalmente, de acuerdo con el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020. Se

ha establecido la definición de clima laboral como la atmósfera en la que los empleados desempeñan sus diversas tareas. El resultado muestra que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.558, y de acuerdo con el baremo de correlación, esto señala la presencia de una clasificación positiva de intensidad moderada.

Encontrando cierta similitud con la investigación de Ayala T. en su tesis titulada "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018" Los hallazgos de la investigación indican que la hipótesis general, que sugiere una relación directamente proporcional entre la motivación la relación entre el rendimiento en el trabajo de los empleados en el juzgado de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima ha sido confirmada. Se ha observado que el grado de motivación de los colaboradores en estos juzgados se encuentra en un nivel moderado. Esto se ha confirmado mediante análisis estadísticos, incluyendo el cálculo de Zcalc (0.475, Zc es 1.645), lo que respalda la hipótesis alternativa y revela que el rendimiento laboral es considerado bajo.

CONCLUSIONES

1. En consonancia con el propósito general del estudio, se puede inferir que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.538, y según los estándares de evaluación, esto sugiere la presencia de una comprensión de intensidad media. Por lo tanto, se puede afirmar que la hipótesis general: La relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.
2. Basándonos en los resultados del objetivo específico 1, podemos inferir que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.532, y según los criterios de tensión, esto apunta hacia una tensión positiva de magnitud débil. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específica 1: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.
3. Según los resultados del objetivo 2, se puede deducir que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0.508, y de acuerdo con los criterios de compensación, esto sugiere una compensación positiva de magnitud media. Por lo tanto, se valida la hipótesis específica 2: La relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.
4. En relación al tercer objetivo específico, se puede inferir que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman arroja un valor de 0.546, y siguiendo los criterios de evaluación, esto sugiere una clasificación positiva de magnitud media. Por lo tanto, se confirma la hipótesis específico 3: La relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

5. En relación al cuarto objetivo específico, se puede deducir que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman muestra un valor de 0.558, y según los criterios de evaluación, esto indica una clasificación positiva de magnitud media. Por consiguiente, se valida la hipótesis específica 4: La relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar tácticas destinadas a incentivar la participación activa de los empleados, de modo que muestren un fuerte compromiso con la organización, lo que continuará generando un impacto positivo en el rendimiento laboral.
2. Se recomienda introducir elementos adicionales que contribuyan a impulsar la motivación y, por ende, a lograr un desempeño superior. Esto podría incluir la formación continua del personal, fomentar un ambiente de trabajo favorable, garantizar la disponibilidad de recursos y materiales en todas las áreas, y mantener equipos tecnológicos actualizados, entre otras medidas.
3. Se recomienda fomentar la colaboración en actividades grupales, ya que esto se presenta como un componente fundamental para alcanzar los propósitos y metas de la organización. Esta práctica ayudará a alinear a todos los empleados hacia una visión y dirección común.
4. Se sugiere reforzar los factores de crecimiento personal mediante capacitaciones recurrentes que los ayuden a sentirse autorrealizados.
5. Se recomienda que en investigaciones similares futuras con temáticas se tome en cuenta el modelo elaborado sobre la percepción de beneficios en función del tipo y diseño de investigación experimental, ya que este modelo tiene la capacidad de reflejar la situación en la institución objeto de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

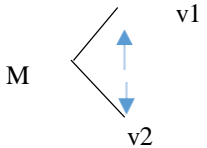
- Andres, S. A. (25 de 09 de 2019). Economipedia. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Cristian, C. L. (03 de 05 de 2019). bizneo. Obtenido de bizneo:
<https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/>
- Federico, H. C. (22 de 11 de 2019). sodexo vida profesional. Obtenido de sodexo vida profesional:
<http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- Gabriela, O. T. (2019). “La motivación del personal y su relación con la productividad laboral en el instituto privado de actividades tecnicas, los olivos 2019. Lima: Universidad Tecnologica del Peru.
- Human, V. M. (2017). Los efectos de la motivacion en la productividad de los trabajadores en CYC constructores y contratistas S.A.C., Lima 2021. Lima - Peru: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Javier, S. G. (13 de 03 de 2020). Economipedia. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>
- Julio, T. C. (13 de 10 de 2020). Definicion xyz. Obtenido de Definicion xyz:
<https://definicion.xyz/desarrollo-personal/>
- Ricardo, M. V. (07 de 11 de 2019). Eficiencia. Obtenido de Eficiencia:
<https://www.significados.com/eficiencia/>
- Tania, A. G. (2018). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la corte superior de justicia lima,2018. Lima- Peru: Universidad Tecnologica del Peru.

Vega, P. M. (2018). Relacion entre la motivacion personal y la productividad en la empresa comercial bionova sac. Piura-Peru: Universidad de Piura.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? <p>Problemas Especifico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? ¿Cuál es la relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? ¿Cuál es la relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? ¿Cuál es la relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? <p>Objetivo Especifico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? ¿Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? ¿Determinar la relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? ¿Determinar la relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020? 	<p>Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> La relación que existe entre Motivación Laboral y Productividad de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020 <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> La relación que existe entre Motivación Laboral y eficiencia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020 La relación que existe entre Motivación Laboral y eficacia de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020 La relación que existe entre Productividad y Desarrollo personal de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020 La relación que existe entre Productividad y Clima laboral de los colaboradores es significativa en la Caja Piura, Agencia El Tambo-2020 	<p>Variables (v1)</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo Personal Clima Laboral <p>Variable (V2)</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia Eficacia 	<p>Método de investigación Científico</p> <p>Métodos Específicos -Análisis - Síntesis -Método Estadístico -Método deductivo hipotético</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Descriptiva</p> <p>Diseño de investigación Descriptiva -Correlacional</p>  <p>Población 50</p> <p>Muestra 50</p> <p>Estadísticos Descriptiva: frecuencias, tablas y figuras Inferencial. Rho de Sperma.</p>

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS	ESCALA DE MEDICIÓN	DE
Motivación Laboral	<p>Huamán F. (2019). vida profesional. Motivación laboral. define que: La motivación en el entorno de trabajo se refiere a la habilidad de las empresas y organizaciones para preservar un ambiente propicio que estimula el crecimiento personal y el ambiente laboral positivo de sus empleados en relación a todas las tareas que ejecutan para lograr sus objetivos.</p>	<p>Desarrollo Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Qué tan motivado se encuentra en su puesto de trabajo. Qué tan satisfecho se encuentra laborando dentro de la Caja Piura 	<p>Escala de Likert</p> <p>9. Nunca 10. Casi nunca 11. A veces 12. Casi siempre Siempre</p>		
			<ul style="list-style-type: none"> Estado de ánimo 	<ul style="list-style-type: none"> Es adecuada la remuneración por el trabajo realizado 		<p>cuestionario</p>	
			<ul style="list-style-type: none"> Logro de metas 	<ul style="list-style-type: none"> Qué tan importante considera sus funciones dentro de la organización. 			
			<ul style="list-style-type: none"> Bajo rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Tiene claro las funciones que debe realizar. 			
		Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Desmotivación 	<ul style="list-style-type: none"> Considera que recibe motivación por parte de su jefe inmediato Usted recibe buen trato de su jefe 			

			<ul style="list-style-type: none"> • Su compañero de trabajo se propone ayudarlo en sus dificultades laborales. • El horario de trabajo que le ofrecen es adecuado • Son adecuados los horarios de descanso 		
Productividad	<p>Como conceptualiza Sevilla A. (2019). economípedia. Productividad. Define que:</p> <p>El propósito de evaluar la productividad es cuantificar el desempeño y la efectividad en la producción en relación a cada elemento o recurso empleado. En términos de eficiencia, se busca obtener el mayor rendimiento posible utilizando la menor cantidad de recursos, mientras que la eficacia se refiere a la capacidad de alcanzar el resultado</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los objetivos • Actividades programadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Está usted de acuerdo o desacuerdo en que su productividad se ve afectada por la sobrecarga de trabajo. • Siente que la motivación interfiere en su productividad • En mi lugar de trabajo, se emplea la herramienta adecuada para medir la efectividad de mis tareas. 	<p>Escala de Likert</p> <p>13. Nunca 14. Casi nunca 15. A veces 16. Casi siempre Siempre</p> <p>cuestionario</p>

deseado o anticipado. En otras palabras, a medida que se requiera una menor cantidad de recursos para generar una misma cantidad de producción, se incrementará la productividad y, en consecuencia, la eficiencia.

Eficacia

- Capacitaciones ejecutadas
 - Las metas establecidas están acordes a la realidad actual en la que nos encontramos
 - Realiza adecuadamente la revisión de expedientes
- Uso de recursos
 - Tienen capacitaciones contantes sobre los protocolos de bioseguridad
 - Lleva a cabo de manera apropiada el seguimiento de su base de clientes.
 - Las atenciones que realiza en el día son acordes a los criterios de calidad de atención.
 - Lleva a cabo de manera adecuada la evaluación de documentos

Anexo 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Título: Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Laboral		• Rendimiento	• Qué tan motivado se encuentra en su puesto de trabajo.	Escala de Likert	cuestionario
			• Qué tan satisfecho se encuentra laborando dentro de la Caja Piura	17. Nunca 18. Casi nunca 19. A veces 20. Casi siempre Siempre	
	Desarrollo Personal	• Estado de ánimo	• Es adecuada la remuneración por el trabajo realizado		
			• Qué tan importante considera sus funciones dentro de la organización.		
		• Logro de metas	• Tiene claro las funciones que debe realizar.		
			• Considera que recibe motivación por parte de su jefe inmediato		
			• Usted recibe buen trato de su jefe		
			• Su compañero de trabajo se propone ayudarlo en sus dificultades laborales.		
		• Bajo rendimiento	• La oferta de horario laboral que se le proporciona es conveniente		
			• Son adecuados los horarios de descanso		
	Clima Laboral	• Desmotivación			

Productividad

	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Está usted de acuerdo o desacuerdo en que su productividad se ve afectada por la sobrecarga de trabajo. • Siente que la motivación interfiere en su productividad • El lugar donde trabajo emplea la herramienta adecuada para evaluar la efectividad de mis trabajos. • Las metas establecidas están acordes a la realidad actual en la que nos encontramos 	<p>Escala de Likert</p> <p>21. Nunca 22. Casi nunca 23. A veces 24. Casi siempre Siempre</p>	
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades programadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza adecuadamente la revisión de expedientes • Tienen capacitaciones contantes sobre los protocolos de bioseguridad • Lleva a cabo de manera apropiada el seguimiento de su base de clientes. 		cuestionario
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones ejecutadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Las interacciones realizadas durante el día se ajustan a los estándares de atención de calidad. • Ejecuta de manera adecuada la inspección de documentos 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de recursos 			

Anexo 04: El Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación

Título: Motivación laboral y productividad de los colaboradores en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020

Estimado trabajador

Solicito su participación en la respuesta al cuestionario, el cual tiene como propósito recopilar información relacionada con el estudio sobre la motivación laboral y la productividad de los empleados en la Caja Piura, agencia El Tambo-2020. Su colaboración será de gran utilidad para aclarar ciertos aspectos. Es importante destacar que esta encuesta es completamente anónima, por lo que le insto a responder con total sinceridad a las preguntas.

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Motivación Laboral					
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
Productividad					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					

Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento

a. Confiabilidad del instrumento

Además, con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento, se empleó la prueba de Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de los elementos que se sometieron a análisis. El coeficiente de confiabilidad obtenido fue de 0.989, lo que indica que es mayor que 0.80. Esto indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad y, en consecuencia, es apto para ser utilizado.

Análisis de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,989	19

Es evidente que no se excluyó ninguna instancia en el cuestionario. En términos de confiabilidad, se obtuvo un valor de 0.989, lo que, de acuerdo con la evaluación de confiabilidad, se considera que el instrumento tiene una confiabilidad destacada. Esto señala la consistencia interna entre los elementos del cuestionario.

JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Experto Validador	Cargo o Institución donde labora	Grado o Título del Experto Validador	Autor/es del Instrumento
Ramón Rodríguez Leoncio	Universidad Nacional del Centro del Perú	Magister en Administración	Bach. Zevallos Pizarro Pilar Gioconda Bach. Vilchez Araujo Karina Juanita

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MOTIVACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA CAJA PIURA, AGENCIA EL TAMBO-2020

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %				Regular %				Bueno %			May Bueno %		Excelente %							
		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100	
1 CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					
2 OBJETIVIDAD	Esta expresado capacidades observables.																					
3 ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos.																					
4 ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico.																					
5 SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada.																					
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																					
7 CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																					
8 COHERENCIA	Relacion variables ,dimensiones e indicadores.																					
9 METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					
TOTAL PARCIAL																						
TOTAL																						

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto Validador	N° Teléfono
Huancayo, 27 de julio del 2022	80349467	  <small>Universidad Nacional del Centro del Perú UNCP CALLE J. COLOMBO, 1000 HUANCAYO (PERU) TEL: 053 4200001/0102070 Av. Nicolás de Piérola 1000 - Huancayo - Perú C. 803 49467 ramond@unac.edu.pe</small>	964 006 656

Anexo 06: La data de procesamiento de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
5	5	2	5	4	2	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	5
4	4	3	5	5	2	4	3	4	5	2	5	2	3	5	3	4	4	5
4	4	3	5	4	2	5	4	4	4	2	5	2	3	5	3	4	4	5
4	4	3	5	5	2	5	3	4	4	2	5	2	3	5	3	4	4	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
5	5	4	3	4	2	5	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	3	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
3	3	2	5	5	4	3	5	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4
5	3	2	4	5	2	3	4	3	2	2	5	4	2	4	4	3	2	4
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	2	3	3	5
4	3	2	5	5	3	3	4	3	2	2	5	5	3	4	4	2	5	4
3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	2	5	2	3	5	3	4	4	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	2	3	5	3	4	4	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
3	3	2	5	5	2	3	5	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
5	5	2	3	4	2	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	5
5	4	4	5	3	4	3	5	2	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4
5	4	4	5	3	4	3	5	2	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4
4	5	3	5	4	2	5	4	4	4	5	5	2	3	5	3	4	4	5
4	5	2	5	4	2	5	4	5	4	5	4	2	3	5	3	3	3	5
5	5	2	3	4	2	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5
5	5	4	3	4	2	5	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	3	5
3	4	3	5	5	2	4	3	4	5	2	5	2	3	5	3	4	4	5
4	5	3	5	4	2	5	4	4	4	5	5	2	3	5	3	3	4	5
5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	3	5
5	4	4	5	3	4	5	5	2	3	3	3	4	5	5	2	3	3	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
5	3	2	4	5	2	3	5	3	3	2	5	4	2	4	2	3	2	4
5	3	2	4	5	2	3	5	3	3	2	5	4	2	4	2	3	2	4
5	5	2	5	4	2	5	4	5	2	3	4	3	4	5	5	3	3	5
5	5	2	3	4	2	5	4	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	5
5	5	4	3	4	2	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	5
5	3	2	5	5	2	3	4	3	2	2	5	2	3	4	4	2	5	4
4	5	2	5	4	2	5	4	5	2	5	4	2	3	5	5	3	3	5
4	3	2	5	5	3	3	4	3	2	2	5	5	3	4	4	2	5	4
5	4	4	3	3	4	5	5	2	3	3	3	3	5	5	2	3	3	5
4	5	2	5	4	2	5	4	4	4	5	5	2	3	5	3	3	3	5
3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	3	5	3	4	4	5
3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	2	5	2	3	5	3	4	4	5
5	4	4	3	3	4	5	5	2	3	3	3	3	5	5	2	3	3	5
5	4	4	5	3	4	3	5	2	3	3	3	4	5	4	2	3	2	4
3	4	3	5	5	2	4	3	4	5	2	5	2	3	5	3	4	4	5
5	5	2	5	4	2	5	4	5	2	3	4	2	3	5	5	3	3	5

Anexo 07: Consentimiento informado

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huancayo, 20 de Octubre del 2022

CARTA N°1050-2022-GT/CMP

Srta. Vilchez Araujo Karinaluanita

Srta. Zevallos Pizarro PilarGioconda

Bachiller de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables del Universidad Peruana Los Andes


Presente:


De mi especial consideración:

Es grato dirigimos a ustedes para comunicarles que en virtud de su solicitud presentada el día 30 de Junio del 2022 en relación al trabajo de investigación para poder optar por el título profesional de la tesis titulada: **“MOTIVACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA CAJA PIURA AGENCIA EL TAMBO-2020 ”**, Se le que comunica que accedemos a su petición y por lo tanto se le autoriza a realizar su trabajo de investigación en los términos señalados y se espera las coordinaciones para el apoyo correspondiente.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente.



Marco Ayaipoma Carhuapoma
APODERADO
 CAJAPIURA

Anexo 08: Fotos de la aplicación del instrumento





