

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
COOPERATIVA CEPROAA DEL DISTRITO DE
CAJARURO-UTCUBAMBA, 2020.**

**Autor:
Bach. Wilder Díaz Gil**

**Asesor:
Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck.**

Registro: (.....)

AMAZONAS - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, por su gran amor y su bondad que no tienen fin, porque me permite sonreír ante todos mis logros que son resultado de su ayuda, siendo mi atalaya en situaciones de debilidad y brindarme muchas prosperidades y enseñanzas, haciendo que mejore como ser humano, y crezca de diversas maneras.

A mis padres por haberme brindado la oportunidad de estudiar la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por su gran esfuerzo, dedicación y entera confianza.

Dedico esta tesis a todas las personas quienes me inspiraron, a quienes me ayudaron a llegar a donde he llegado, mis hermanos, mi familia, maestros y amigos.

Wilder Díaz.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera profesional, por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

Papa y mamá, gracias por su apoyo, la orientación que me han dado por ser siempre las personas que me han levantado los ánimos tanto en lo personal como en lo profesional, agradezco los consejos sabios que en el momento exacto me han sabido dar para no dejarme caer y enfrentar los momentos difíciles y ayudarme a tomar las decisiones correctas, pero sobre todo por el gran amor que me han brindado y ayudarme a cumplir mis sueños, los quiero mucho.

Agradezco a mi alma mater Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por haberme permitido formarme en sus aulas, compartiendo ilusiones y anhelos, y en especial a los docentes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, quienes con sus asesorías en clases hicieron que pueda crecer día a día como profesional, por apoyarme en todo momento como estudiante y por ese conocimiento transmitido durante las horas de clase y a lo largo de la carrera.

A mi asesor Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck, por su valioso apoyo de manera profesional en la dirección y realización de esta investigación, la oportunidad de trabajar con él durante el desarrollo de la tesis y de adquirir nuevos conocimientos.

Mi agradecimiento a la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro, por abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso de mi tesis dentro de la entidad.

A toda mi familia, amigos y compañeros de la carrera, en cada uno de ustedes hay una persona muy especial, aprendiendo y disfrutando con ustedes horas de estudio, enseñanzas, aventuras y anécdotas, y gracias a todas las personas que me ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Wilder Díaz.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

Rector

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

Vicerrector Académico


Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

Vicerrectora de Investigación

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas


Visto Bueno del Asesor de la Tesis

	UNTRM	REGLAMENTO GENERAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL
---	--------------	--

ANEXO 3-K


VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada _____
La motivación para mejorar la productividad laboral
en los colaboradores de la cooperativa CEPROAA
del distrito de Cajaruco - Utcubamba, 2020 ;
del egresado **Wilder Díaz Gil**
de la Facultad de **Ciencias Económicas y Administrativas**
Escuela Profesional de **Administración de Empresas**
de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 15 de abril de 2021


Mg. Juan Alberto Avalos Hubeck
Firma y nombre completo del Asesor

Jurado Evaluador de la Tesis



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

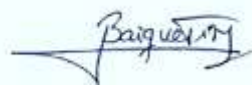
PRESIDENTE



Mg. CPC Adolfo Cacho Revilla
Docente FACEA - UNTRM

Dr. Adolfo Cacho Revilla

SECRETARIO



Mg. Dennis Brayan Baique Timana

VOCAL

Constancia de Originalidad de la Tesis



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

La motivación para mejorar la productividad del
labrador en los colaboradores de la Cooperativa CERDA del distrito
de Cajamarca - Utcabamba 2020
presentada por el estudiante () Regresado (X) Wilder Díaz Gil
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
con correo electrónico institucional wildg.16@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 31 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor () / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 05 de enero del 2021

Mg. C. P. María C. de la Cruz
Secretaría de la UNTRM

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 07 de MAYO del año 2021, siendo las 9:00 AM horas, el aspirante: WILDER DIÁZ GIL, defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA CEPROMA DEL DISTRITO DE CAJARURO - UTCUBAMBA, 2020, teniendo como asesor a Mg. JUAN ALBERTO AVALOS HUBECK, para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. CECIL WILMER BURGA CAMPOS

Secretario: Mg. ADOLFO CACHO REVILLA

Vocal: Mg. DENNIS BRAYAN BAIQUE TIMANA

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado ()

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 9:45 AM horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Índice de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	iv
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	v
Jurado Evaluador de la Tesis	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis	vii
Acta de Sustentación de la Tesis	viii
Índice de Contenido	ix
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras.....	xii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	21
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
2.2. Población, muestra y muestreo.....	22
2.3. Variables de estudio.....	22
2.4. Métodos.....	23
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
2.6. Procedimiento y análisis de datos.....	26
III. RESULTADOS.....	28
3.1. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos en tablas y figuras por dimensiones de la variable Motivación.....	28
3.2. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos en tablas y figuras por dimensiones de la Variable Productividad Laboral.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	62
V. CONCLUSIONES.....	65
VI. RECOMENDACIONES.....	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	71

Índice de Tablas

Tabla 1.	Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	28
Tabla 2.	Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	29
Tabla 3.	Áreas de los puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	30
Tabla 4.	Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	31
Tabla 5.	Nivel de la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.....	32
Tabla 6.	Nivel de la dimensión comunicación fluida de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba....	33
Tabla 7.	Nivel de la dimensión sueldos e incentivos de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba....	34
Tabla 8.	Nivel de la dimensión motivación y reconocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	35
Tabla 9.	Nivel de la dimensión área y ambiente de trabajo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	36
Tabla 10.	Nivel de Motivación de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA.....	37
Tabla 11-	Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	39
Tabla 12.	Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	40
Tabla 13.	Área de puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	41
Tabla 14.	Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	42
Tabla 15.	Nivel de la dimensión valores y relaciones de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba....	43
Tabla 16.	Nivel de la dimensión competencias de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.....	44

Tabla 17.	Nivel de la dimensión eficiencia de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.....	45
Tabla 18.	Nivel de la dimensión capacitación y retroalimentación de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.....	46
Tabla 19.	Nivel de la dimensión conocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.....	47
Tabla 20.	Nivel de Productividad Laboral de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA.....	48

Índice de Figuras

Figura 1.	Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	29
Figura 2.	Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	30
Figura 3:	Áreas de los puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	31
Figura 4.	Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	32
Figura 5.	Representación gráfica del nivel de la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	33
Figura 6.	Representación gráfica del nivel de la dimensión comunicación fluida de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.	34
Figura 7.	Representación gráfica del nivel de la dimensión sueldos e incentivos de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.	35
Figura 8.	Representación gráfica del nivel de la dimensión motivación y reconocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.	36
Figura 9.	Representación gráfica del nivel de la dimensión área y ambiente de trabajo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	37
Figura 10.	Nivel de Motivación de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA	38
Figura 11.	Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	39
Figura 12.	Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	40
Figura 13.	Área de puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	41
Figura 14.	Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	42
Figura 15.	Representación gráfica del nivel de la dimensión valores y relaciones de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	43
Figura 16.	Representación gráfica del nivel de la dimensión competencias de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	44

Figura 17.	Representación gráfica del nivel de la dimensión eficiencia de los colaboradores de la Cooperativa CEPROA.....	45
Figura 18.	Representación gráfica del nivel de la dimensión capacitación y retroalimentación de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	46
Figura 19.	Representación gráfica del nivel de la dimensión conocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.....	47
Figura 20.	Nivel de Productividad Laboral de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA.....	49

Resumen

La investigación titulada: La motivación para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020. Tuvo como objetivo: Proponer un plan de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020, es de enfoque cuantitativo dentro del diseño de investigación no experimental, descriptivo-propositivo. La población de la investigación estuvo constituida por 13 colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, la muestra fue definida mediante un muestreo no probabilístico considerando que no necesita utilizar la fórmula estadística por lo que la muestra es igual a la población. Para recoger los valores relacionados a las variables Motivación y Productividad Laboral, la técnica de recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento empleado el cuestionario, establecido por 20 interrogantes en escala de Likert. Los resultados estadísticos se obtuvieron a través del empleo de codificación y tabulación de la información, habiéndose tabulado y ordenado se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico. La presentación de resultados se realizó por intermedio de tablas y figuras estadísticas, como consecuencia de esto se infiere que la motivación es un factor fundamental para la mejora de la productividad laboral.

Palabras claves: Motivación, Productividad laboral, Plan de motivación.

Abstract

The research entitled: Motivation to improve labor productivity in the collaborators of the CEPROAA Cooperative of the Cajaruro-Utcubamba district, 2020. Its objective was: To propose a motivation plan to improve the productivity of the collaborators of the CEPROAA Cooperative of the district of Cajaruro-Utcubamba, 2020, has a quantitative approach within the non-experimental, descriptive-purposeful research design. The research population consisted of 13 collaborators from the CEPROAA Cooperative of the Cajaruro-Utcubamba district, the sample was defined by non-probabilistic sampling considering that it does not need to use the statistical formula so the sample is equal to the population. To collect the values related to the variables Motivation and Labor Productivity, the data collection technique was the survey and the instrument used the questionnaire, established by 20 questions on a Likert scale. The statistical results were obtained through the use of coding and tabulation of the information, having tabulated and ordered, it was subjected to a process of analysis and / or treatment using statistical techniques. The presentation of results was made through tables and statistical figures, as a consequence of this it is inferred that motivation is a fundamental factor for the improvement of labor productivity.

Keywords: Motivation, Labor productivity, Motivation plan.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad cada vez la competencia de las organizaciones genera atracción en sus diversas dimensiones del sector empresarial tanto en lo económico, cultural, social y tecnológica, en ese sentido las transformaciones obtenidas no solo alteran a los seres humanos sino también a las organizaciones, atinándose una continua adecuación y transformación. Estas actividades involucran complacer las exigencias de los clientes, por encima de todo las exigencias de los clientes internos, también llamados colaboradores o cuerpo laboral, considerando que ellos son los administradores del incremento en el mercado de las empresas. El desafío empresarial es conseguir personal empático con su trabajo, que permitan lograr y conseguir sus objetivos estratégicos e institucionales, mediante un eminente estándar de productividad laboral, por tal razón los directivos de las empresas u organizaciones precisan motivarlos de manera continua a sus colaboradores creando un efecto de participación y compromiso.

Por tal motivo, la motivación del cuerpo laboral es una de las trascendentales herramientas que repercuten en la productividad laboral, teniendo en cuenta que cuanto más se estimule al personal esto proporcionará un mayor grado de conformidad y entusiasmo en la ejecución de las diligencias laborales y por ende la mejora de la productividad en el trabajo, considerando que si en una organización existe una actitud negativa y poca intervención por parte de los colaboradores para el desenvolvimiento y progreso de sus tareas, entonces perjudicará a la productividad.

En este mismo sentido Benavides, (2004), puntualiza que “la motivación consiste en proporcionar un motivo para actuar en una forma deseada, enfatizando que el motivo debe ser válido para la persona a quien pretendemos motivar; el motivo es válido cuando satisface una necesidad o limitación”.

Asimismo, Chiavenato (2006), indica que la “productividad laboral es la eficiencia y eficacia del colaborador dentro de las organizaciones, es decir que es importante que el colaborador labore con empeño, satisfacción y sobre todo que tenga motivación dentro de la organización”.

También Robbins (2004), manifiesta que “una organización es productiva si alcanza sus metas y lo hace transformando los insumos en producto al costo más bajo posible”.

Es evidente entonces que las diferentes teorías que promueven la relación de mejorar la motivación en la productividad laboral, y que se vienen desarrollando y aplicando en el que hacer de la administración de empresas; sin embargo, éstas parecen no ser suficientes, toda vez que las quejas recibidas por los clientes internos, también llamados colaboradores relacionadas con la falta de motivación para que realicen su trabajo de manera eficiente, y cada vez son más lamentables y preocupantes. Asimismo, se destaca que las intervenciones de la motivación en la productividad laboral están basadas en “principios científicos y éticos, fundamentados en el respeto a la vida y a la dignidad humana” (Cánovas, 2016).

La motivación es una dimensión imprescindible en la vida, por cuanto orienta al logro de objetivos que la persona se propone. De acuerdo con Santrock (2002), “la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen, el comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”.

También Ajello (2003), indica que “la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y por ende en las que esta toma parte”.

En tal sentido, “la motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta, considerando que intervienen múltiples factores que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas” (Bisquerra, 2000).

En consecuencia, la finalidad del presente estudio, es conocer los constituyentes que afectan la productividad laboral del cuerpo laboral, con el objeto de llevar en efecto una propuesta de un plan de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Cooperativa, motivo por el cual se planteó la interrogante ¿En qué medida la propuesta de un plan de motivación mejora la productividad de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020? Para ello se tuvo como objetivo general: Proponer un plan de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020. Y los objetivos específicos: Diagnosticar la situación actual de la motivación de la Cooperativa CEPROAA del distrito de

Cajaruro-Utcubamba, 2020, Identificar el nivel de productividad laboral actual de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020 y Diseñar un plan de motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

En este caso, se dispuso la siguiente hipótesis: La propuesta de un plan de motivación mejora la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

En efecto, una apropiada administración del personal repercute convenientemente en la productividad laboral, por lo que el cuerpo laboral es el implemento transversalmente la cual la entidad adquiere crecimiento, considerando que el estímulo es la pieza medular que resulta un procedimiento para conseguir concluyentes objetivos corporativos propuestos. Sin embargo la inexperiencia de motivar a los colaboradores para obtener mejores resultados de productividad laboral en la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro, y la carencia de estrategias de motivación en la misma, ha creado una continuación de dificultades como el deficiente nivel de productividad laboral y eficiencia, por lo que resulta necesario revisar los trabajos previos que dan soporte y consistencia al presente estudio y que sirvieron de base como antecedentes, y se organizan de la siguiente manera, a nivel internacional, nacional y local, para conocer la influencia que tiene la motivación sobre la productividad laboral.

Montenegro (2016), en su investigación: Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015, quien concluye que la motivación administrada en la empresa, repercutió de manera específico a lo largo del acto laboral, evidenciando personal más eficientes y preparados a conseguir nuevas ocupaciones, estimulando en ellos el esfuerzo integrado la cual coadyuva en la mejora del espacio del trabajo del área de producción de la panadería, acrecentando elocuentemente la productividad de la empresa y de los trabajadores, como resultado un aumento del 30% en ventas.

Ochoa (2014), en su investigación: "Motivación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelajú EMAX)", quien concluye que, la motivación es un estado interno que orienta actitudes activas, que dirigen y sostienen hábitos y comportamientos, recayendo en la responsabilidad de administrar la productividad laboral obteniendo los resultados que se pretenden, por ello realizar una motivación de manera adecuada y profesional se verá reflejado en un nivel eficiente de productividad laboral mostrado en las actividades del ser humano, considerando que en la investigación se identifica que el personal trabajador en el instante de percibir algún estímulo monetario o de reconocimiento de parte de su jefe es motivado para alcanzar las metas dirigidas en la EMAX.

Rojas (2017), en su investigación: "Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017". Concluyendo por medio de los resultados de la tesis, que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las variables, la motivación laboral y la productividad, enfatizando que saber estimular resulta ser sustancial de mejora significativa de la productividad de los trabajadores. Asimismo, se evidenció que el respeto al personal causa la eminencia de la empresa, por lo que una buena motivación se forja desde las buenas acciones competitivas.

Lizana y Samamé (2018), en su investigación: Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2016, quienes concluye que mediante el desarrollo de la investigación asegura que la desmotivación en el personal no solo perturba en su productividad laboral, sino también consigue tener un efecto contagio en el esfuerzo integrado del resto del grupo. También se comprobó que la satisfacción de algunos colaboradores es de manera positiva, sin embargo, el vínculo que se da entre la motivación y productividad laboral de los colaboradores, se establece que el soporte de la empresa está en manos de los colaboradores, destacando que al estar estimulados manifestaron tener un nivel eficiente de productividad de los trabajadores.

Meléndez (2019), en su tesis: Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018, en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; quien concluye que la realización de la propuesta de estrategias motivacionales que se optó

de acuerdo a las causas prioritarias de la red de salud Chachapoyas, por lo que se infiere que la variable motivación tiene efectos significativos en la productividad de los colaboradores y por ende en el mismo desempeño de cada colaborador, siendo de gran importancia que se incentive la motivación en los colaboradores para el incremento de productividad laboral.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es descriptivo-propositivo con diseño no experimental, porque no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar, profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad, para posteriormente diseñar una propuesta de solución a la problemática existente. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar su contenido.

Descriptiva: este tipo de investigación permitió describir las características fundamentales del objetivo de estudio y la realidad problemática del tema de investigación en un tiempo determinado, asimismo ayudó a medir y definir cada una de las variables de estudio, mediante la descripción y comportamiento las variables en una realidad objeto de estudio (Arias, 2012).

Explicativa: la investigación buscó explicar la forma en que la variable independiente influye en la dependiente.

Propositiva: el estudio diseñó un plan de motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

No experimental: porque no se manipuló deliberadamente las variables que se estudiaron, solo se observó los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para contrastar la hipótesis planteada se hizo uso de diseño descriptivo propositivo siguiente: $O_1 \times O_2$



Dónde:

M: Muestra de estudio.

O: Observación recogida.

P: Propuesta de un diseño de plan de motivación.

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población

Según Arias (2006), define que “la población como la totalidad de elementos que se van a estudiar en un fenómeno, considerando que puede ser un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán exclusivas las conclusiones de la investigación”. La población estuvo representada por el 100% de trabajadores equivalentes a 13 colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

2.2.2. Muestra

Según Tamayo y Tamayo (1997), define que “la muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. Según el párrafo anterior, la muestra estará representada por 13 colaboradores siendo la totalidad de la población considerando que es una muestra finita por lo que no resulta necesaria utilizar la fórmula de población finita, ya que se encuentra conformada por un número finito de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

2.2.3. Muestreo

Tamayo y Tamayo (1997), define que “el muestreo no probabilístico de tipo intencional, es la forma más común de obtener una muestra, considerando que los individuos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegido”, por lo que este muestreo se utilizó en el estudio

2.3. Variables de estudio

2.3.1. Variable de estudio: Motivación.

Según Robbins y Coulter (2010), define que “la motivación es el proceso por el cual los esfuerzos de colaboradores se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta”.

2.3.2. **Variable de estudio:** Productividad laboral.

Según Werther y Keith (2008), menciona que “es el proceso por el cual se estima la productividad laboral del personal y su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa”.

2.4. **Métodos**

Para la elaboración del presente estudio se utilizó las metodologías subsiguientes:

Descriptivo: Mediante este método se evaluó ciertas características en el desarrollo de cada uno de los componentes de la investigación, por lo que fue necesario utilizar la investigación bibliográfica, como libros físicos y digitales y archivos de internet, con la intención de preceptuar de una perspectiva más amplia del tema.

Analítico: Este método fue de utilidad e importancia considerando que, el análisis efectuado de bases precisas del estudio permitió conocer, percibir y aplicar el instrumento a la muestra de estudio. Asimismo, se utilizó en la operacionalización de las variables lo cual fue necesario elaborar el cuestionario de la motivación laboral y diagnosticar la situación de esta variable. Por lo que, “el método analítico consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos” (Ruiz, 2007).

Sintético: Mediante este método se analizó los aspectos teóricos y concretándose la síntesis del estudio, materializado en el informe final, por lo que facilitó el diseño técnico del plan de motivación. Según Ruiz (2007), define “al método sintético como, un proceso de razonamientos que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis”.

Inductivo: Este método permitió llegar a conclusiones de carácter general a partir de del análisis de la información descrita en hechos, acontecimientos de carácter particular; en tal sentido este método permitió procesar, analizar e interpretar los datos obtenidos de los instrumentos que se aplicaron en la

investigación. Considerando que Bartra (2008), determina que “este método es el razonamiento que parte de casos particulares, se eleva a conocimientos generales”.

Deductivo: Según Bartra (2008), manifiesta que “el método deductivo se basa en una parte de un marco general de referencia y se va hacia un caso en particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos”, asimismo se utilizó para llegar a particularizar y a determinar elementos puntuales en la ejecución del trabajo sobre la base de conceptos generales, leyes y paradigmas que proporcionó las finanzas, contabilidad, administración, economía, proyectos, riesgos y todas las áreas relacionadas y teóricamente fundamentadas, además este método ayudó a definir la propuesta del plan de motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, por lo que en la investigación permitió la elaboración de hipótesis, teorías científicas, utilizándose en la revisión de las bases teóricas y se usó en la presentación del informe final de la investigación.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas

La encuesta. Según Zapata (2006), “la encuesta es un conjunto de técnicas a reunir de manera sistemática, teniendo gran potencial para estandarizar datos”, por lo que se dispuso para conseguir información y determinar los objetivos de estudio y el diseño de la propuesta., permitiendo el tratamiento informático y el análisis de los mismos

Análisis documental. Según Briggs, Coleman & Morrison (2012), manifiestan que “esta técnica permite sistematizar y analizar información de dichos proyectos, con la intención de que cumplan los criterios de autenticidad, credibilidad, representatividad y significatividad con las categorías de estudio”, con referencia a lo anterior, este método constituye la forma más apropiada de analizar las realidades y deducciones lógicas que surjan de los documentos adquiridos, concerniente a la motivación y

la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

La observación. Se usó para tomar apuntes de manera ordenada y selectiva del contenido de la información impresa, aplicando la síntesis para la obtención de explicaciones de los hechos y llegar alcanzar los objetivos establecidos, considerando que “es una técnica se realiza a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento” (Méndez, 2006).

2.5.2. Instrumentos

Cuestionario. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), define que “el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. El cuestionario se efectuó a través de preguntas para medir las variables en estudio, su fiabilidad se midió por medio del programa SPSS versión 23 y validadas por el grupo de expertos.

Ficha de registro de datos. Se utilizó como instrumento del análisis documental, entre ellos tenemos: libros, tesis, artículos, estudios, lista de cotejos, fichas y tabulaciones.

Fichas de observación. Se utilizó como instrumento de la técnica análisis documental, el mismo que sigue con los rasgos vitales de objetividad y sistematización, considerando que “su objetivo primario es registrar el comportamiento sin interferirlo, como observador se debe hacer todo lo posible para mantenerse al margen de la conducta que se está observando para no estorbar ni interferirla” (Salkind, 1999).

Según Pérez (004), menciona que “las fichas de observación son las unidades de contenido y categorías que deben definirse con claridad y precisión”.

2.6. Procedimiento y análisis de datos

2.6.1. Procedimiento

- Se emitió una solicitud de permiso al gerente de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, para la ejecución del proyecto, con el designio de adquirir el permiso de acceso a la cooperativa y poder administrar el instrumento de estudio a los colaboradores.
- Se solicitó el consentimiento informado del estudio a los colaboradores, requiriendo su cooperación, seguidamente se dio las orientaciones oportunas para responder el instrumento.
- Se aplicó el instrumento de estudio.
- Se elaboró la tabulación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis estadístico.

2.6.2. Análisis de datos

2.6.2.1. Primera fase: Análisis descriptivo simple

Confiabilidad del instrumento

Del mismo modo fue realizada la confiabilidad mediante el software estadístico SPSS versión 23, a través del coeficiente alfa de Cronbach el mismo que proporcionó alto grado de confiabilidad en todas sus dimensiones.

❖ Instrumento 1. Análisis de confiabilidad de la variable MOTIVACIÓN

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,831	20

❖ **Instrumento 2. Análisis de confiabilidad de la variable PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	13	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	13	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,883	20

2.6.2.2. Segunda fase: Estadística descriptiva inferencial

La información final se procesó a través del software SPSS versión 23, posteriormente se trasladó a programa Excel y Microsoft Word en su proceso final de informe de tesis. La contrastación de hipótesis se realizó mediante la prueba estadística no paramétrica U de Mann Whitney; considerando que la muestra de estudio fue menor a 50, se analizó los datos estadísticos y el nivel de significancia.

III. RESULTADOS

En este capítulo se analiza los resultados obtenidos por medio del cuestionario aplicado a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro. Según la percepción de la muestra de estudio siendo los 13 colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro, empezando por los criterios de segmentación realizado para ambas variables de estudio, enfatizando que es preciso tener una visión global sobre los criterios de segmentación como es: el sexo, nivel de estudios, puesto laboral que desempeñan y tiempo de servicio que tienen los colaboradores. Posteriormente se verán los resultados de acuerdo a las dimensiones propuestas de las variables de estudio.

3.1. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos en tablas y figuras por dimensiones de la Variable Motivación

3.1.1. Resultados de los criterios de segmentación de la variable Motivación

Los criterios de segmentación suelen describir tipos de persona, en este caso, los colaboradores que se encuentran en la Cooperativa CEPROAA, es decir, según el sexo, nivel de estudios, puesto laboral que desempeñan y tiempo de servicio que tienen los colaboradores. Analizando estos resultados que se han obtenido mediante los cuestionarios aplicados de la variable motivación.

Tabla 1

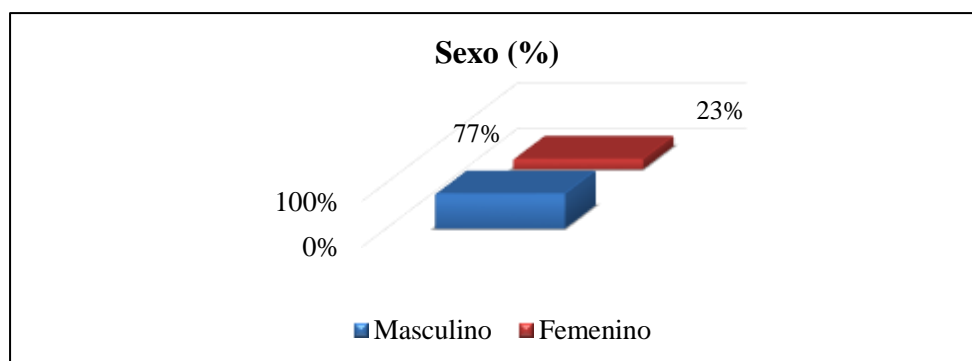
Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	77%
Femenino	3	23%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Bagua Grande, 2020.

Figura 1.

Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 1.

En la tabla y figura 1, se observa que, de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran gráficamente en la Cooperativa CEPROAA la mayoría son varones con un 77% y el 23% son mujeres.

Tabla 2

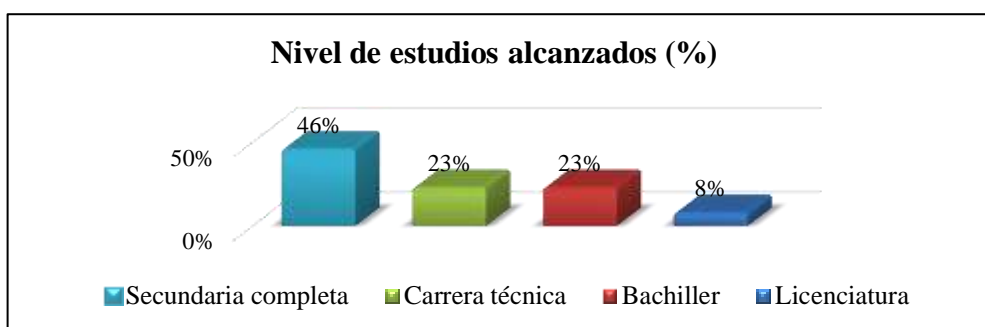
Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

<i>Nivel de estudios alcanzados</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Secundaria completa	6	46%
Carrera técnica	3	23%
Bachiller	3	23%
Licenciatura	1	8%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 2

Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 2.

En la tabla y figura 2, se observa que, de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran gráficamente en la Cooperativa CEPROAA, el 46% tienen nivel de estudios alcanzados secundaria completa, el 23% tienen nivel de estudios alcanzados carrera técnica, el 23% tienen nivel de estudios alcanzados bachiller y el 8% su nivel de estudios alcanzados es de licenciatura.

Tabla 3

Áreas de puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

<i>Puesto laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Asamblea General De Asociados	1	8%
Área de Producción Orgánica y Responsabilidad Social de la Cooperativa	5	38%
Consejo de vigilancia	1	8%
Gerencia	2	15%
Área de Administración y Finanzas	4	31%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 3.

Áreas de puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 3.

En la tabla y figura 3, se observa las frecuencias absolutas y relativas de los puestos laborales que desempeñan los colaboradores, de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran gráficamente en la Cooperativa CEPROAA, que el 8% se encuentran en el departamento de la Asamblea General de Asociados, el 38% se encuentran trabajando en el Área de Producción Orgánica y Responsabilidad Social de la Cooperativa, el 8% se encuentran trabajando en el Área del Consejo de Vigilancia, el 15% se encuentran trabajando en el Área de Gerencia y el 31% se encuentran trabajando en el Área de Administración y Finanzas.

Tabla 4

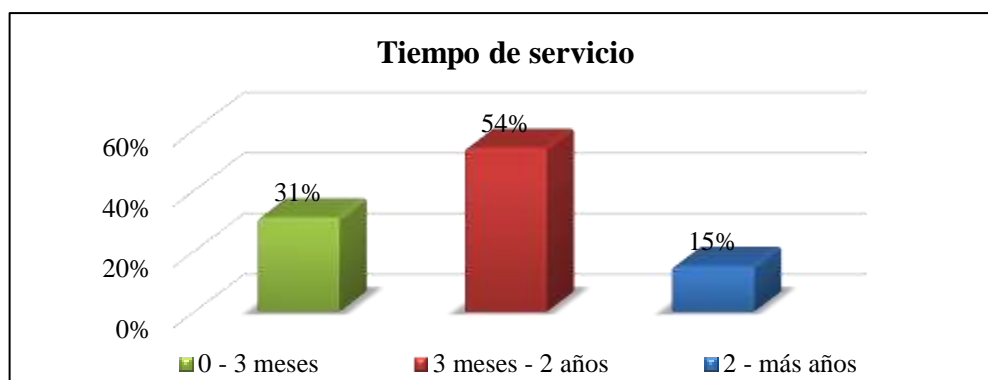
Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

<i>Tiempo de servicio</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
0 - 3 meses	4	31%
3 meses - 2 años	7	54%
2 - más años	2	15%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 4.

Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 4.

En la tabla y figura 4, se observa las frecuencias absolutas y relativas del tiempo de servicio que desempeñan los colaboradores, mediante los resultados obtenidos del cuestionario aplicados a los 13 colaboradores encuestados se observa que el 31% de los colaboradores llevan más 0-3 meses, el 54% de los colaboradores llevan más 3 meses - 2 años y el 15% de los colaboradores llevan más 2 - más años.

3.1.2. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Trabajo en Equipo

Tabla 5

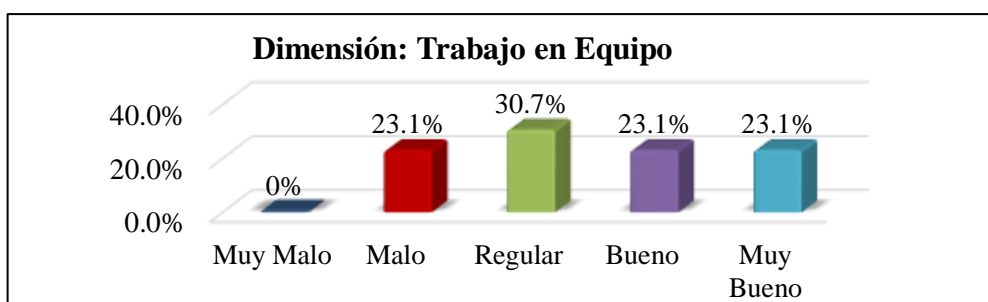
Nivel de la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	3	23.1	23.1	23.1
Regular	4	30.7	30.7	53.8
<i>Válidos</i> Bueno	3	23.1	23.1	76.9
Muy Bueno	3	23.1	23.1	100.0
Total	13	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 5.

Representación gráfica del nivel de la dimensión trabajo en equipo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 5.

En la tabla y figura 5, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 23.1% tienen un nivel malo de motivación concerniente a su dimensión trabajo en equipo, 30.7% tienen un nivel regular, el 23.1% tienen un nivel bueno y el 23.1% indican tener un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Bagua Grande, no es eficiente, resultado que motiva a trabajar más en los niveles muy malo, malo y regular.

3.1.3. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Comunicación.

Fluida

Tabla 6

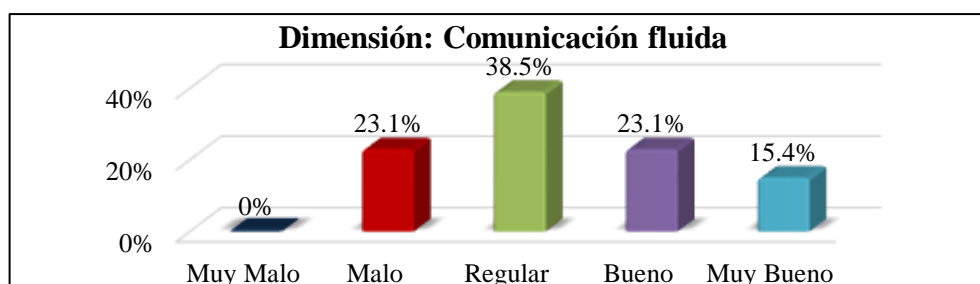
Nivel de la dimensión comunicación fluida de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	3	23.1	23.1	23.1
	Regular	5	38.5	38.5	61.6
	Bueno	3	23.1	23.1	84.7
	Muy Bueno	2	15.4	15.4	100.0
	Total		13	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 6

Representación gráfica del nivel de la dimensión comunicación fluida de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 6.

En la tabla y figura 6, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 23.1% tienen un nivel malo de motivación concerniente a su dimensión comunicación fluida, el 38.5% tienen un nivel regular, el 23.1% tienen un nivel bueno y el 15.4% tienen un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de comunicación fluida de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba no es mala, sin embargo se debería poner más énfasis en los niveles regular, bueno y muy bueno.

3.1.4. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Sueldos e Incentivos

Tabla 7

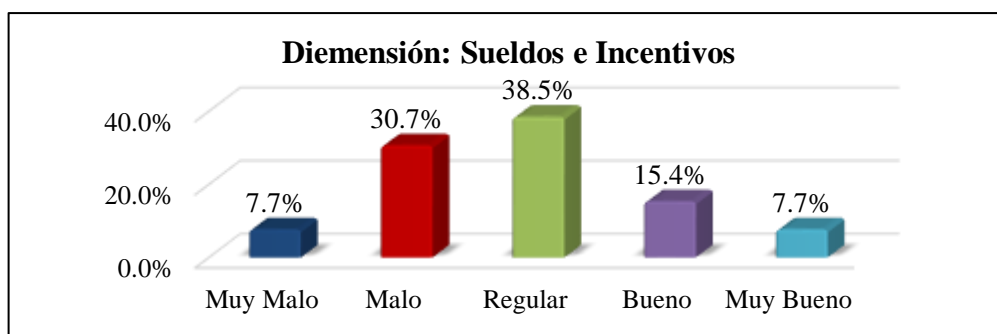
Nivel de la dimensión sueldos e incentivos de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	1	7.7	7.7	7.7
	Malo	4	30.7	30.7	38.4
	Regular	5	38.5	38.5	76.9
	Bueno	2	15.4	15.4	92.3
	Muy Bueno	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 7

Representación gráfica del nivel de la dimensión sueldos e incentivos de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 7.

En la tabla y figura 7, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 7.7% tienen un nivel muy malo de motivación concerniente a su dimensión sueldos e incentivos, el 30.7% tienen un nivel malo, el 38.5% tienen un nivel regular, el 15.4.2% tienen un nivel bueno y solo el 7.7% indican tener un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de sueldos e incentivos de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera eficiente, resultado que motiva a trabajar más en todos sus niveles.

3.1.5. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Reconocimiento

Tabla 8.

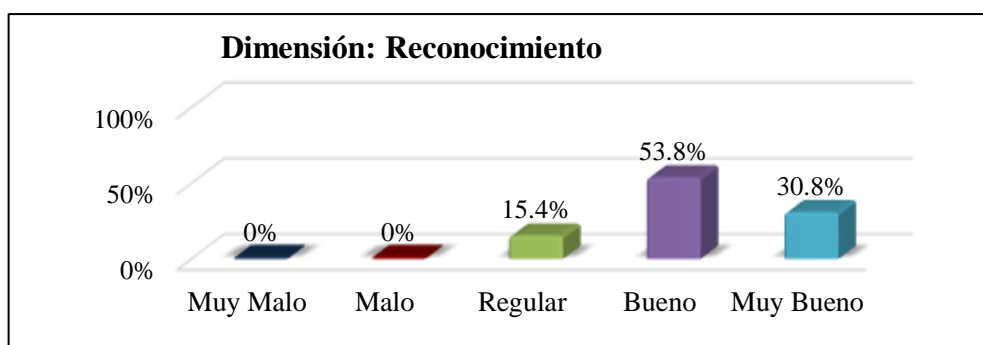
Nivel de la dimensión motivación y reconocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	0	0	0	0
	Regular	2	15.4	15.4	15.4
	Bueno	7	53.8	53.8	69.2
	Muy Bueno	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 8

Representación gráfica del nivel de la dimensión motivación y reconocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 8.

En la tabla y figura 8, se observa que, de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel regular de motivación concerniente a su dimensión reconocimiento, 53.8% tienen un nivel bueno y el 30.8% indican tener un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de reconocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, resultado que motiva a trabajar más en los niveles muy regular y muy bueno.

3.1.6. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Área y Ambiente de Trabajo

Tabla 9

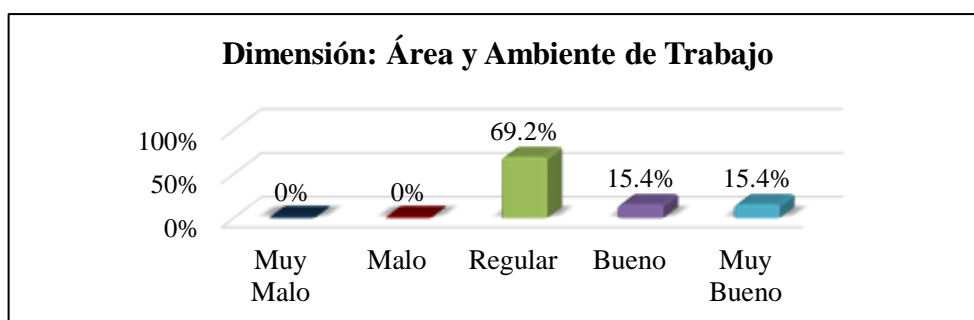
Nivel de la dimensión área y ambiente de trabajo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	0	0	0	0
	Regular	9	69.2	69.2	69.2
	Bueno	2	15.4	15.4	84.6
	Muy Bueno	2	15.4	15.4	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 9

Representación gráfica del nivel de la dimensión área y ambiente de trabajo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 9.

En la tabla y figura 9, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel regular de motivación concerniente a su dimensión área y ambiente de trabajo, 69.2% tienen un nivel bueno y el 15.4% indican tener un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de área y ambiente de trabajo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera eficiente, resultado que motiva a trabajar más en los niveles bueno y muy bueno.

3.1.7. Análisis comparativo entre las dimensiones de la variable Motivación

Tabla 10.

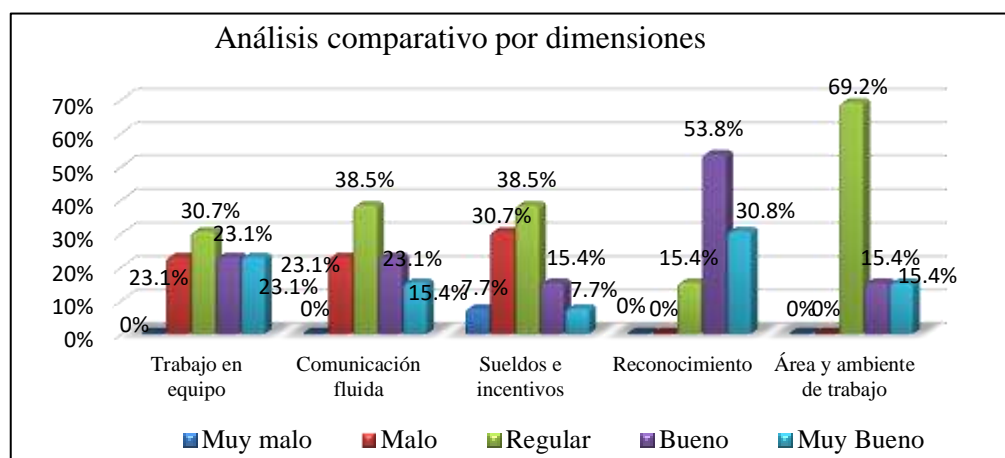
Nivel de Motivación de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA.

Nivel	Dimensiones				
	Trabajo en equipo	Comunicación fluida	Sueldos e incentivos	Reconocimiento	Área y ambiente de trabajo
Muy malo	0%	0%	7.7%	0%	0%
Malo	23.1%	23.1%	30.7%	0%	0%
Regular	30.7%	38.5%	38.5%	15.4%	69.2%
Bueno	23.1%	23.1%	15.4%	53.8%	15.4%
Muy Bueno	23.1%	15.4%	7.7%	30.8%	15.4%
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 10

Nivel de Motivación de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 10.

En la tabla y figura 10, se observa que de los 13 colaboradores encuestados relacionados a la variable motivación, los resultados concerniente a su dimensión trabajo en equipo muestran que el 23.1% tienen un nivel malo, el 30.7% tienen un nivel regular, el 23.1% tienen un nivel bueno y el 23.1% indican tener un nivel muy bueno, los resultados de la dimensión comunicación fluida muestran que el 23.1% tienen un nivel malo, el 38.5% tienen un nivel regular, el 23.1% tienen un nivel bueno y el 15.4% tienen un nivel muy bueno, los resultados de la dimensión sueldos e incentivos muestran que el 7.7% tienen un nivel muy malo, el 30.7% tienen un nivel malo, el 38.5% tienen un nivel regular, el 15.4.2% tienen un nivel bueno y solo el 7.7% indican tener un nivel muy bueno, los resultados de la dimensión reconocimiento muestran que el 15.4% tienen un nivel regular, el 53.8% tienen un nivel bueno y el 30.8% indican tener un nivel muy bueno y los resultados de la dimensión área y ambiente de trabajo muestran que el 15.4% tienen un nivel regular, el 69.2% tienen un nivel bueno y el 15.4% indican tener un nivel muy bueno, percibiendo que en todas sus dimensiones de la variable motivación de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera tan eficiente, resultado que motiva a trabajar más en los niveles malo, regular y muy bueno, por ello es recomendable diseñar una propuesta de un plan de motivación en beneficio de la Cooperativa CEPROAA.

3.2. Análisis e interpretación de los resultados obtenidos en tablas y figuras por dimensiones de la Variable Productividad Laboral.

3.2.1. Resultados de los criterios de segmentación de la variable Productividad Laboral.

Los criterios de segmentación suelen describir tipos de persona, en este caso, los colaboradores que se encuentran en la Cooperativa CEPROAA, es decir, según el sexo, nivel de estudios, puesto laboral que desempeñan y tiempo de servicio que tienen los colaboradores. Analizando estos resultados que se han obtenido mediante los cuestionarios aplicados de la variable productividad laboral.

Tabla 11

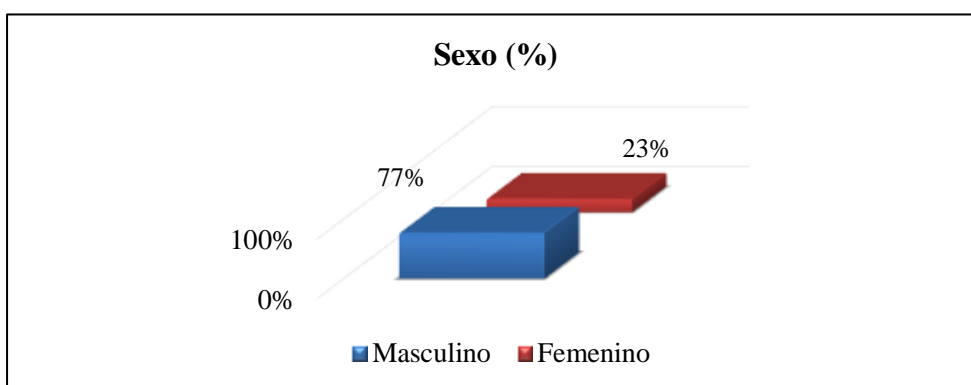
Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	77%
Femenino	3	23%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 11

Sexo de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 11.

En la tabla y figura 11, se observa que, de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran gráficamente en la Cooperativa CEPROAA la mayoría son varones con un 77% y el 23% son mujeres.

Tabla 12

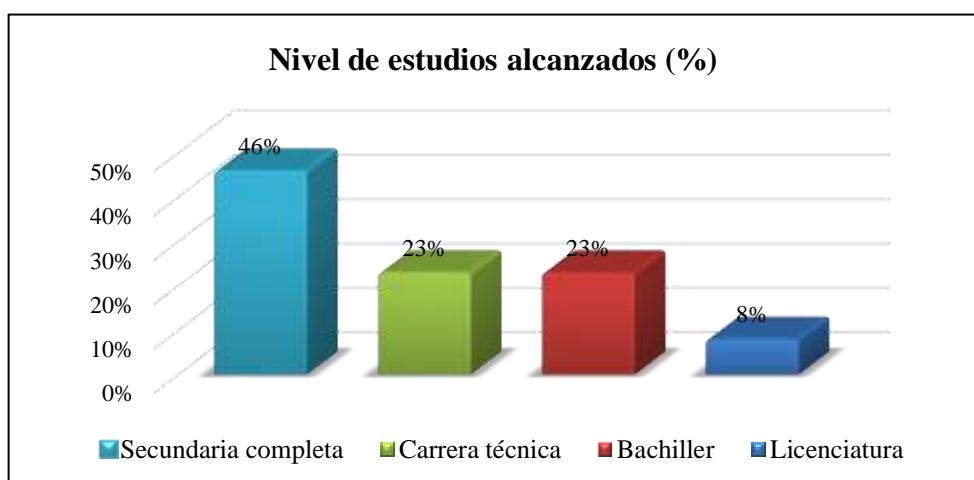
Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

<i>Nivel de estudios alcanzados</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Secundaria completa	6	46%
Carrera técnica	3	23%
Bachiller	3	23%
Licenciatura	1	8%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Bagua Grande, 2020.

Figura 12

Nivel de estudios alcanzados de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 12.

En la tabla y figura 12, se observa que, de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran gráficamente en la Cooperativa CEPROAA, el 46% tienen nivel de estudios alcanzados secundaria completa, el 23% tienen nivel de estudios alcanzados carrera técnica, el 23% tienen nivel de estudios alcanzados bachiller y el 8% su nivel de estudios alcanzados es de licenciatura.

Tabla 13

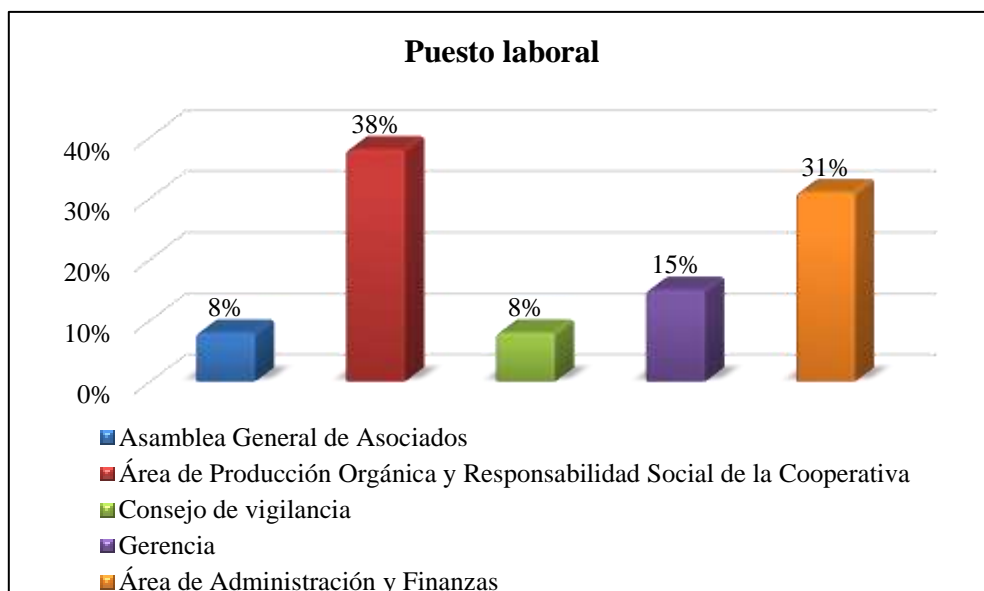
Área de puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

<i>Puesto laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Asamblea General De Asociados	1	8%
Área de Producción Orgánica y Responsabilidad Social de la Cooperativa	5	38%
Consejo de vigilancia	1	8%
Gerencia	2	15%
Área de Administración y Finanzas	4	31%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 13.

Área de puestos laborales de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 13.

En la tabla y figura 13, se observa las frecuencias absolutas y relativas de los puestos laborales que desempeñan los colaboradores, de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran gráficamente en la Cooperativa CEPROAA, que el 8% se encuentran en el departamento de la Asamblea General de Asociados, el 38% se encuentran trabajando en el Área de Producción Orgánica y Responsabilidad Social de la Cooperativa, el 8% se encuentran trabajando en el Área del Consejo de Vigilancia, el 15% se encuentran trabajando en el Área de Gerencia y el 31% se encuentran trabajando en el Área de Administración y Finanzas.

Tabla 14

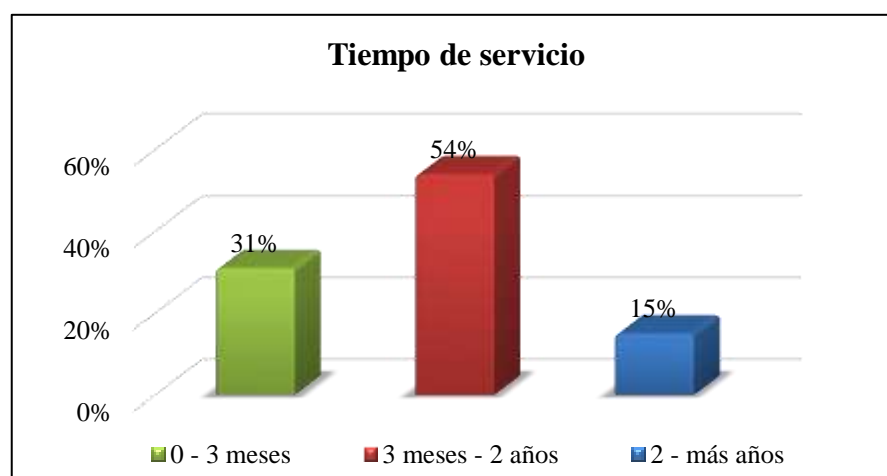
Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.

<i>Tiempo de servicio</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
0 - 3 meses	4	31%
3 meses - 2 años	7	54%
2 - más años	2	15%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajauru-Utcubamba, 2020.

Figura 14

Tiempo de servicio de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA



Fuente: Tabla 14.

En la tabla y figura 14, se observa las frecuencias absolutas y relativas del tiempo de servicio que desempeñan los colaboradores, mediante los resultados obtenidos del cuestionario aplicados a los 13 colaboradores encuestados se observa que el 31% de los colaboradores llevan más 0-3 meses, el 54% de los colaboradores llevan más 3 meses - 2 años y el 15% de los colaboradores llevan más 2 - más años.

3.2.2. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Valores y Relaciones.

Tabla 15.

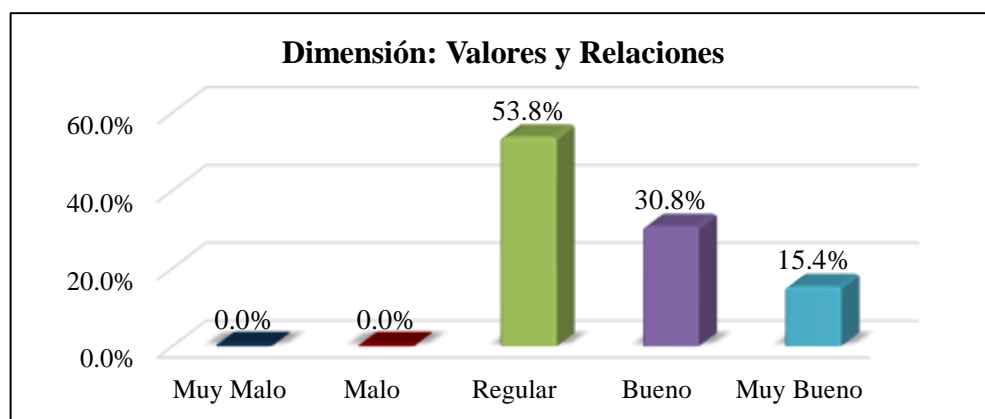
Nivel de la dimensión valores y relaciones de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	0	0	0	0
	Regular	7	53.8	53.8	53.8
	Bueno	4	30.8	30.8	84.6
	Muy Bueno	2	15.4	15.4	100.0
	Total		13	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 15.

Representación gráfica del nivel de la dimensión valores y relaciones de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 15.

En la tabla y figura 15, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 53.8% tienen nivel regular de la productividad laboral concerniente a su dimensión valores y relaciones, 30.8% tienen un nivel bueno y solo el 15.4% tienen un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de los valores y relaciones de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera eficiente, resultados que evidencian que se debe poner más atención a los niveles regular y bueno.

3.2.3. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Competencias.

Tabla 16

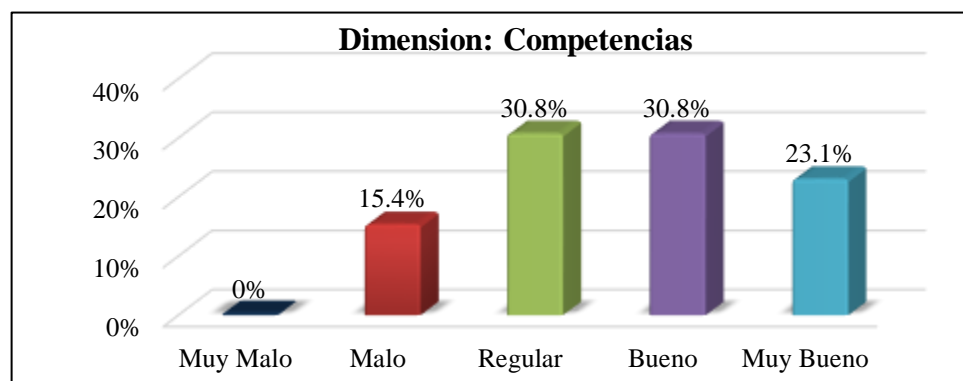
Nivel de la dimensión competencias de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	2	15.4	15.4	15.4
	Regular	4	30.8	30.8	46.2
<i>Válidos</i>	Bueno	4	30.8	30.8	77
	Muy Bueno	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100,0	

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 16.

Representación gráfica del nivel de la dimensión competencias de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 16.

En la tabla y figura 16, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel malo de la productividad laboral concerniente a su dimensión competencias, 30.8% tienen un nivel regular, el 30.8% tienen un nivel bueno y el 23.1% indican tener un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de competencia de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera eficiente, resultados que evidencian que se debe poner más atención a los niveles malo, regular, bueno y muy bueno.

3.2.4. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión Eficiencia.

Tabla 17

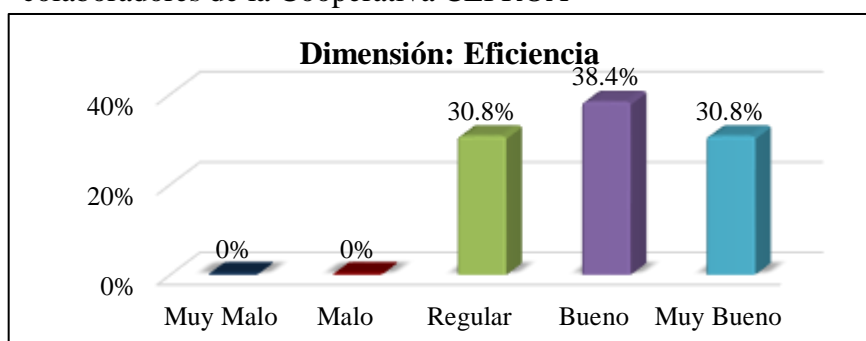
Nivel de la dimensión eficiencia de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	0	0	0	0
	Regular	4	30.8	30.8	30.8
	Bueno	5	38.4	38.4	69.2
	Muy Bueno	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 17

Representación gráfica del nivel de la dimensión eficiencia de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA



Fuente: Tabla 17.

En la tabla y figura 17, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 30.8% tienen un nivel regular de la productividad laboral concerniente a su dimensión eficiencia, 38.4% tienen un nivel bueno, el 30.8% tienen un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de eficiencia de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera eficiente, resultados que evidencian que se debe poner más atención a los niveles regular y muy bueno.

3.2.5. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión capacitación y retroalimentación.

Tabla 18.

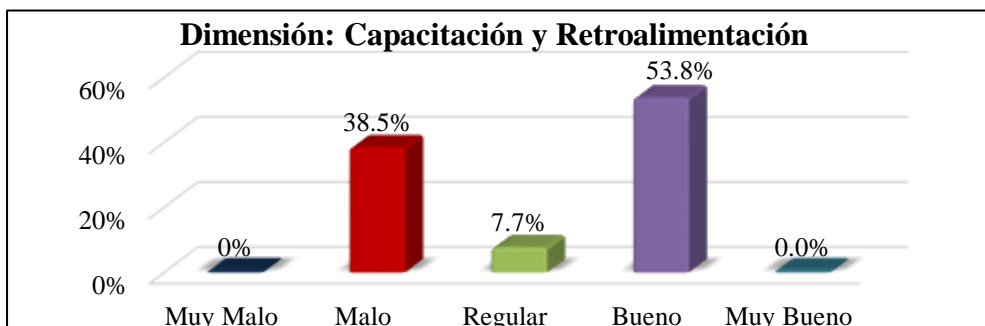
Nivel de la dimensión capacitación y retroalimentación de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	5	38.5	38.5	38.5
	Regular	2	15.4	15.4	53.9
	Bueno	6	46.1	46.1	100.0
	Muy Bueno	0	0	0	
	Total	13	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 18.

Representación gráfica del nivel de la dimensión capacitación y retroalimentación de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 18.

En la tabla y figura 18, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 38.5% tienen un nivel malo de la productividad laboral concerniente a su dimensión capacitación y retroalimentación, el 7.7% tienen un nivel regular, el 53.8% tienen un nivel bueno, percibiendo que el nivel de capacitación y retroalimentación de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera eficiente, resultados que evidencian que se debe poner más atención a los niveles malo y regular.

3.2.6. Resultados obtenidos en tablas y figuras de la dimensión conocimiento.

Tabla 19.

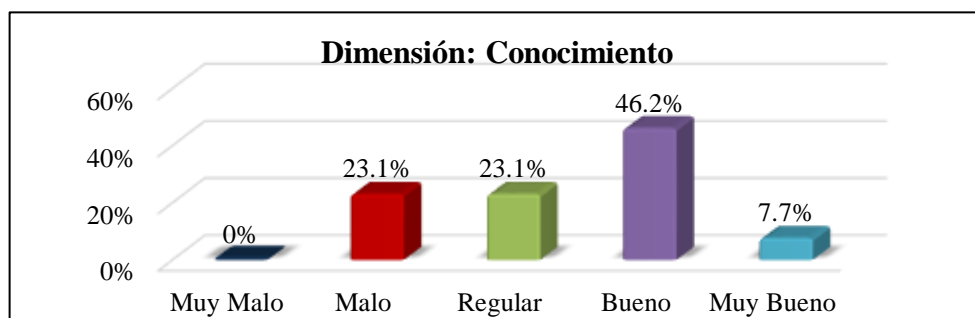
Nivel de la dimensión conocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

	<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos</i>	Muy malo	0	0	0	0
	Malo	3	23.1	23.1	23.1
	Regular	3	23.1	23.1	46.2
	Bueno	6	46.2	46.2	92.3
	Muy Bueno	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 19

Representación gráfica del nivel de la dimensión conocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 19.

En la tabla y figura 19, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 23.1% tienen un nivel malo de la productividad laboral concerniente a su dimensión conocimiento, el 23.1% tienen un nivel regular, el 46.2% tienen un nivel bueno y solo el 7.7% mencionan tener un nivel muy bueno, percibiendo que el nivel de conocimiento de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera eficiente, resultados que evidencian que se debe poner más atención a los niveles malo, regular y muy bueno.

3.2.7. Análisis comparativo entre las dimensiones de la variable Motivación

Tabla 20

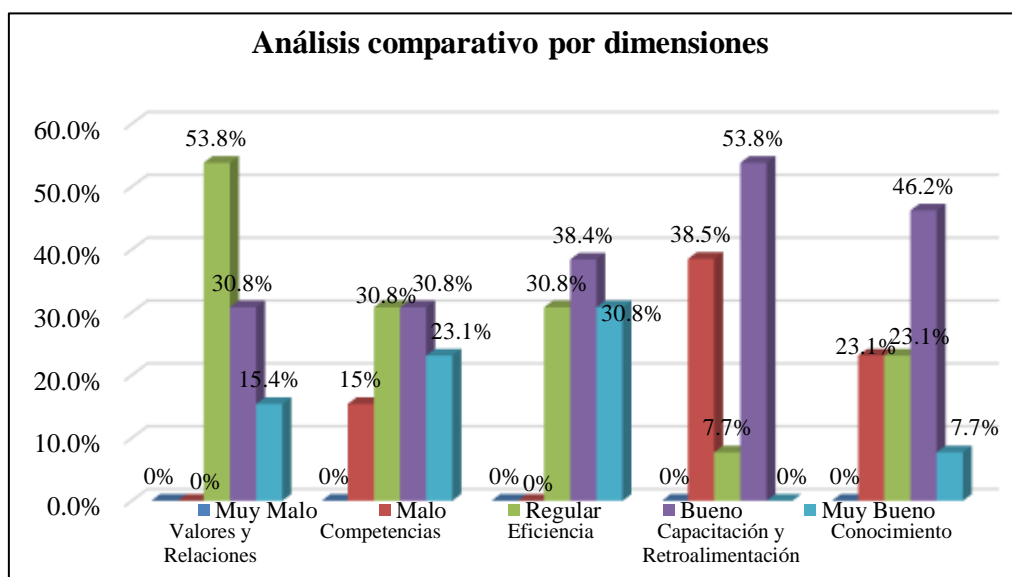
Nivel de Productividad Laboral de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA.

Nivel	Dimensiones				
	Valores y relaciones	Competencias	Eficiencia	Capacitación y retroalimentación	Conocimiento
Muy malo	0%	0%	0%	0%	0%
Malo	0%	15.4%	0%	53.8%	23.1%
Regular	53.8%	30.8%	30.8	38.5%	23.1%
Bueno	30.8%	30.8%	38.4	7.7%	46.2%
Muy Bueno	15.4%	23.1%	30.8	0%	7.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

Figura 20.

Nivel de Productividad Laboral de los colaboradores según dimensiones de la Cooperativa CEPROAA.



Fuente: Tabla 20.

En la tabla y figura 20, se observa que de los 13 colaboradores encuestados, los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel regular de la productividad laboral concerniente a su dimensión valores y relaciones, 30.8% tienen un nivel bueno, el 53.8% tienen un nivel muy bueno, en la dimensión competencias los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel malo de la , 30.8% tienen un nivel regular, el 30.8% tienen un nivel bueno y el 23.1% indican tener un nivel muy bueno, en la dimensión eficiencia los resultados muestran que el 30.8% tienen un nivel regular, el 38.4% tienen un nivel bueno y el 30.8% tienen un nivel muy bueno, en la dimensión capacitación y retroalimentación los resultados muestran que el 7.7% tienen un nivel malo, el 38.5% tienen un nivel regular y el 53.8% tienen un nivel bueno y en la dimensión conocimiento los resultados muestran que el 23.1% tienen un nivel malo, el 23.1% tienen un nivel regular, el 46.2% tienen un nivel bueno y solo el 7.7% mencionan tener un nivel muy bueno, percibiendo que en todas sus dimensiones de la variable productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, no se da de manera tan eficiente, resultado que motiva a trabajar más en los niveles malo, regular y muy bueno, por ello es recomendable diseñar una propuesta de un plan de motivación en beneficio de la Cooperativa CEPROAA.

PROPUESTAS

Propuesta del plan de motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Denominación** : Plan de motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.
- 1.2. Centro de aplicación** : Cooperativa CEPROAA.
- 1.3. Participantes** : 13 colaboradores de la cooperativa CEPROAA.
- 1.4. Duración** : 6 meses.
- 1.5. Horario de trabajo** : Horas laborales y extra laboral.

II. FUNDAMENTACIÓN

La presente propuesta dispone a modo de propósito proporcionar al administrador de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro, una herramienta que permita anticiparse a las debilidades reflejadas en el ámbito laboral, según los resultados alcanzados por medio del diagnóstico realizado y de los resultados de las encuestas aplicadas. El plan de motivación se regirá en función a las secciones: trabajo en equipo, comunicación fluida, sueldos e incentivos, reconocimiento, área y ambiente de trabajo, la formación y la falta de capacitación a los colaboradores para elevar la productividad laboral en la cooperativa.

La propuesta pretende mejorar la productividad laboral de los colaboradores, el mismo es diseñado y fundamentado en la compilación de datos primarios y secundarios, por lo que es un método útil en las empresas, considerando que contribuye a los colaboradores, generando efectos que dan un giro valioso en las relaciones laborales, además es preciso considerar que el plan es un instrumento de notable importancia para el recurso humano en el instante de desarrollarse en el trabajo, por tal motivo la presente investigación busca a través de la propuesta del plan de motivación impulsar a los colaboradores con la intención de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia y que consigan una mejor productividad laboral y por ende un mejor desempeño para cumplir los objetivos estratégicos, de

tal manera que se efectúen cambios dentro de la organización, aportando al desarrollo de la misma.

Según las investigaciones realizadas en la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruero, se ha verificado que no cuentan con un Plan o Programa de Motivación para los colaboradores, por tal motivo, surge la necesidad de diseñar y proponer un plan de motivación que permita que el recurso humano de la cooperativa se sienta motivado hacia su trabajo y pueda perdurar más tiempo desempeñando y siendo más productivo en sus funciones laborales, asimismo mejorar la calidad en el servicio, orientando la actividad al éxito institucional, promoviendo la integración, cooperación y motivación laboral, tomando en consideración los valores de la institución, elementos claves en el éxito de la productividad y generando experiencia en el desarrollo de funciones e influyendo en el aumento de la producción y crecimiento constante, porque a partir de la gran acogida que últimamente viene mostrando la cooperativa en el mercado por los productos de origen orgánico, y la disponibilidad de materia prima de parte de la Cooperativa CEPROAA para procesar y transformar la materia prima, viene generando valor agregado a los productos.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Definir estrategias de motivación que permitan mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA, mediante la implementación del plan de motivación, alternativa que ayuda a cultivar y facultar al personal instrumentos de gestión laboral precisos para salir delante de la mejor manera, proporcionando los inspiradores apropiados para los colaboradores y mejorar el nivel de productividad a nivel de la cooperativa CEPROAA.

3.2. Objetivos específicos

Después de haber precisado el objetivo general, se plantean los objetivos específicos siguientes en función de la sección en que se implementarán:

OE1. Identificar y reconocer las áreas que requieren de intervención para mejorar la productividad laboral

OE2. Especificar las estrategias para exponer las actividades que se llevarán a cabo, atendiendo y fortaleciendo cada una de ellas, mejorando la calidad en el trabajo de los colaboradores.

OE3. Fomentar y plantear estrategias de motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores, creando en el empleado una actitud positiva hacia la cooperativa CEPROAA.

IV. DESCRIPCIÓN DE LA COOPERATIVA CEPROAA

La Cooperativa Central de Productores Agropecuarios de Amazonas - CEPROAA se funda el 27 de noviembre del 2004, se ubica en el distrito de Cajaruro provincia de Utcubamba departamento de Amazonas. CEPROAA es una organización de derecho privado, actuando como persona jurídica, que agrupa a varias personas de la región Amazonas que realizan actividades agrícolas y/o pecuarias, con el objeto de realizar una actividad empresarial sin fines de lucro, para el beneficio de sus integrantes y su funcionamiento se basa elementalmente en la cooperación de todos sus socios, de ahí el nombre de Cooperativa CEPROAA.

La Cooperativa CEPROAA es una organización conformada por pequeños productores y productoras de café y cacao, en efecto su principal accionar de la Cooperativa es la producción, acopio y comercialización del cacao y café en grano en el mercado nacional y del exterior, la misma que está en pleno proceso de consolidación dirigencial y asociativa para emprender una gestión empresarial. Su principal accionar de la Cooperativa es la producción, acopio y comercialización del cacao y café en grano en el mercado nacional y del exterior.

En su proceso de cambio organizacional han logrado reestructurar los cargos directivos de sus consejos de administración, vigilancia y comité electoral; a la vez modificar parcialmente su estatuto, e incluir en dicha modificatoria la inclusión de la mujer en sus respectivos comités femeninos. La gestión organizacional y empresarial es fundamental para alcanzar una base social funcional.

V. DIRECCIONAMIENTO DE LA COOPERATIVA CEPROAA

5.1. Misión

“Somos una Cooperativa integrada por familias productoras agrícolas, que nos capacitamos constantemente para desarrollar potencialidades de índole agro empresarial que, junto con la práctica de valores, equidad, democracia plena y cuidado del medio ambiente, producimos y ofertamos café - cacao y sus derivados con calidad acreditada, para la satisfacción de nuestros clientes y la mejora socio económica de sus integrantes”.

5.2. Visión

“Ser la organización agro empresarial líder de la Región Amazonas, que oferta café cacao y sus derivados con calidad certificada, para el mercado nacional e internacional, con responsabilidad social y ambiental”.

5.3. Principios y valores

- **Vocación de Servicio:** Nos diferenciamos porque tenemos disposición permanente para dar oportuna atención a los requerimientos y trabajos asignados.
- **Compromiso social:** Nos diferenciamos de otras empresas aplicando una base para producir cualquier tipo de cambio y capacidad de poseer en el compromiso a crear algo.
- **Compromiso ambiental:** Tratamos de prevenir la contaminación en el momento que desempeñamos nuestra labor profesional, además la armonía colectiva entre el recurso humano y lo natural es nuestro compromiso ambiental, considerando que es firme y forma parte de nuestra filosofía empresarial.
- **Calidad en el Servicio:** Nos diferenciamos de las demás administrando calidad de servicio a los demás y en todos los procesos de la cooperativa.
- **Trabajo en equipo:** Con apoyo colectivo y honorable.
- **Ética:** Actuamos de manera transparente y honrada, encaminando que la equidad guíe firmemente nuestro proceder y que nuestro trabajo se apoye en los principios cooperativos.

5.4. Política de calidad

La Cooperativa CEPROAA estima con una política de calidad que se encuentra establecida y basada en el discernimiento, estímulo y cooperación de los colaboradores en las diligencias laborales de la cooperativa obteniendo la mejora y actualización continúa, utilizando medidas y acciones correctivas con un procedimientos de prestigio asentado en la norma ISO 9001:2000, considerando que las estrictos ensayos empieza a partir de la producción, acopio y comercialización del cacao y café en grano en el mercado nacional y del exterior.

5.5. Organigrama

Figura N° 13: Organigrama de la Cooperativa CEPROAA



Fuente: Elaboración propia.

VI. ALCANCE DE LA PROPUESTA

Luego de analizar las percepciones obtenidas a través del instrumento aplicado y tener conocimiento y opinión que tienen los colaboradores sobre la cooperativa CEPROAA, de manera que se ha destacado la insatisfacción en cuanto al trabajo en equipo dicho de otra manera que la falta de integración de los colaboradores, la falta de una comunicación fluida, el descontento de sueldos e incentivos, la falta de reconocimiento, área y ambiente de trabajo, formación y la falta de capacitación, todas estas insatisfacciones conlleva a realizar el plan de motivación. Por tal motivo,

se sostiene que la motivación constituye un arma eficaz para permitir efectos que compensen a los colaboradores y a la organización en general, considerando que el ambiente laboral no ha sido el más adecuado debido a la demanda laboral existente, convirtiéndose en causas que desmotivan los trabajadores, en tal sentido con la elaboración del plan de motivación se procura solucionar aquellas debilidades reflejadas en la cooperativa, de manera más adecuada y justa para la empresa y colaboradores.

Para el diseño del plan de motivación para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro; la primera parte se desarrollarán 02 reuniones de sensibilización y coordinación: 01 con la asamblea general de asociados y el consejo administrativo de la cooperativa y 01 con los colaboradores de la cooperativa, con una duración de 60 minutos cada reunión y en cada una de ellas se registrarán acuerdos en el libro de actas y llegando a compromisos concretos. Asimismo, para la ejecución del plan se realizará una reunión ampliada en la dirección de la cooperativa, con la asamblea general de asociados, consejo administrativo de la cooperativa y colaboradores donde se socializará las bondades del plan y se solicitará su apoyo incondicional.

Parte del plan de motivación, se definen las estrategias en función a las secciones: Trabajo en equipo, Comunicación Fluida, Sueldos e Incentivos, Reconocimiento, Área y Ambiente de Trabajo, formación y la falta de capacitación a los colaboradores para elevar la productividad laboral en la cooperativa, debido a lo cual se ambiciona alcanzar los objetivos planteados. Asimismo, el plan diseñado debe ser consecuente con las políticas de la empresa y por los objetivos estratégicos corporativos, por lo que durante la ejecución del Plan se pretende realizar 05 talleres concernientes y en función a las secciones de trabajo, que responden a cada dimensión del plan y su implementación se realizará con el apoyo de las personas involucradas en mención objeto de estudio. Cada taller tendrá un tiempo estimado de 90 minutos según la secuencia de la programación de los talleres.

Seguidamente en la etapa del plan de motivación se trata del seguimiento, en otros términos en esta parte se permite llevar el control y la evolución de la aplicación de las estrategias planteadas en la cooperativa, por lo que también se permite el conocimiento de la manera en que se viene aplicar y desarrollar dichas estrategias.

Y por último es la evaluación, donde se miden los resultados y como se están cumpliendo los objetivos que fueron fijados, al final se cumple el objetivo planteado con la realidad haciendo esto mediante diferentes herramientas, considerando que el presente plan de motivación es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro.

VII. ESTABLECIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS SEGÚN LAS NECESIDADES MOTIVACIONALES

El establecimiento de las estrategias que servirán para los fines del plan de motivación son precisados por cada una de las variables referidas que son encontradas con dificultades, las cuales no ayudan a la gestión de la cooperativa CEPROAA y al mismo tiempo al crecimiento de los colaboradores de la Cooperativa, por ello se precisan a los siguientes motivadores de desarrollo personal: trabajo en equipo, comunicación fluida, sueldos e incentivos, reconocimiento, área y ambiente de trabajo, formación y la falta de capacitación a los colaboradores para elevar la productividad laboral en la cooperativa, cuya secuencia del establecimiento de las estrategias del plan de motivación se dará de la siguiente manera:

7.1. Estrategias de trabajo en equipo

Las estrategias para mejorar el trabajo en equipo empiezan con la mejora del clima laboral en la cooperativa, considerando que hacer parte a los colaboradores de la información de la cooperativa concerniente a la misión y objetivos o metas que el equipo debe perseguir en pro de la gestión institucional de la cooperativa, por lo que resulta oportuno contribuir a cada trabajador a involucrarse en el trabajo en equipo. En ese mismo sentido, es preciso enfatizar que los fines compartidos de manera apropiada, sólidas y precisadas se convierte en una herramienta para ayudar a cada colaborador del equipo a reanudar su formación cuando desvía su rumbo estratégico laboral, por lo que todo trabajo en equipo necesita sus normas de convivencia: horarios de trabajo, metodología, comunicaciones, contingencia para ciertas situaciones, etc.

La comunicación y el seguimiento son herramientas fundamentales que se debe tener en cuenta como líder para fomentar el trabajo en equipo, asimismo la planificación y las reuniones de avance periódicamente también permitirá tener

un espacio determinado para la comunicación, cabe resaltar que un trabajo en equipo con mala organización puede ser contraproducente, llegando a lograr resultados por debajo de lo por sí mismo podrían alcanzar, por ello es preciso saber sacar el máximo partido de las estrategias de trabajo en equipo e incrementar la productividad en la cooperativa CEPROAA.

El trabajo en equipo que se pretende llevar a cabo, contribuirá a:

- ✓ Desarrollar un ambiente de compromiso y colaboración.
- ✓ Crear un equipo adecuado y diverso, conformado por colaboradores que se complementen.
- ✓ Mantener una comunicación afectiva, asertiva y abierta con el equipo.
- ✓ Fomentar el sentido de pertenencia, generando confianza.
- ✓ Implementar crítica constructiva.
- ✓ La toma de decisiones y objetivos comunes.
- ✓ Potenciar lo mejor de cada miembro motivando al equipo.

7.2. Estrategias de Comunicación Fluida

Las estrategias para mejorar una comunicación fluida y ser directo con los empleados, por lo es preciso tener una buena relación entre el personal, creando una convivencia en el trabajo de manera más saludable posible. Por ello es inevitable en la aplicación de esta estrategia incorporar un programa de manera planificada sesiones periódicas en donde todos los colaboradores transmitan e intercambien experiencias y conocimientos.

La comunicación fluida que se pretende llevar a cabo, contribuirá a:

- ✓ Crear un buen clima y motivar al equipo humano en la cooperativa CEPROAA.
- ✓ Conservar y preservar al mejor personal en la cooperativa.
- ✓ Fomentar a poner en práctica la transición de los fines y metas organizacionales involucrando a los colaboradores de la cooperativa.
- ✓ Acrecentar en definitiva, la productividad del equipo humano y de la cooperativa CEPROAA.

- ✓ Coadyuvar a concienciar una cultura corporativa dentro de la cooperativa y los colaboradores, adquiriendo una imagen homogénea transmitiendo a los socios y clientes.
- ✓ Suprimir las suspicacias previniendo el rumor resolviendo las situaciones conflictivas dentro de la cooperativa, considerando que es una pieza nociva en cualquier organización.

7.3. Estrategias de Sueldos e Incentivos

Las estrategias concernientes a sueldos e incentivos, establece una importancia significativa el saber estimular a los colaboradores de la cooperativa, considerando que las acciones laborales que ejecuten en la entidad se concreten con la calidad esperada en todos los procesos prioritarios. Por tal motivo otorgar estímulos ya sea monetarios como no monetarios, resultando beneficioso para la cooperativa de modo que, precisar los movimientos y herramientas que servirán para incrementar las dimensiones motivacionales, por ello es necesario contar con un plan que ayude a la incentivación ajustado con las conveniencias de la cooperativa y la voluntad del personal.

El sueldo e incentivos que se pretende llevar a cabo, contribuirá a:

- ✓ Mantener una actitud positiva en el personal colaborador y socios de la cooperativa, obteniendo el cumplimiento de los fines planteadas.
- ✓ Instaurar responsabilidad social corporativa dentro de la cooperativa, con la intención de mejorar su situación competitiva y valorativa.
- ✓ Intervención del personal de manera íntegra en su trabajo, los consumidores y con la cooperativa.
- ✓ Reconocer el esfuerzo extra laboral de los trabajadores, mediante motivadores dinerarios, como no financieros, que favorezcan la identificación de ellos en la cooperativa CEPROAA.

7.4. Estrategias de Reconocimiento

Establecer estrategias de reconocimiento al colaborador es uno de los factores que más incide en los índices de felicidad del recurso humano, por ello el reconocimiento a los trabajadores siendo una percepción considerable que

surge desde la “palmadita en la espalda” hasta el aumento salarial. Por tal motivo cada vez más, las empresas están viendo la necesidad de encontrar estrategias para reconocer a sus empleados, pero en el proceso, se pueden cometer muchos errores, por lo que el reconocimiento también se convierte en una necesidad prioritaria. El reconocimiento es un componente fundamental de la motivación del trabajador porque está directamente relacionado con la felicidad laboral; abarca varios ámbitos que, sumados, generan una sensación integral de bienestar en el colaborador.

Las estrategias de reconocimiento que se pretende llevar a cabo, contribuirán a:

- ✓ Reconocer el trabajo del colaborador enfocado desde la participación, compromiso y contribución del empleado.
- ✓ Generar capacidad de liderazgo en la cooperativa, evitando el ausentismo laboral, bajo rendimiento o productividad laboral.
- ✓ Fortalecimiento progresivamente del clima laboral, cuando se reconoce un trabajo bien hecho.
- ✓ Alentar a los colaboradores a sobresalir en sus labores profesionales.

7.5. Estrategias de Área y Ambiente de Trabajo

Promover estrategias del área y el ambiente de trabajo resulta ser de impacto en el incremento de la productividad individual y colectivo de los colaboradores, considerando que es sustancial que los ambientes en el ámbito laboral resulten ser confortables, tranquilos y espaciosos que permita ejecutar sus tareas laborales de manera eficaz.

Las estrategias del área y ambiente de trabajo que se pretende llevar a cabo, contribuirán a:

- ✓ Mejorar la productividad, por lo que se debe mejorar la iluminación en general de las oficinas, debiendo contar con luz natural.
- ✓ Colaboradores adecuados y comprometidos, mediante los pertinentes entornos de desarrollo de actividades laborales, por tal motivo es preciso atender el aspecto de la oficina y convertirla en un entorno agradable y cómodo.

7.6. Estrategias de formación y capacitaciones

Las estrategias de formación y capacitaciones se refieren y forman parte del supuesto que brindan conveniencia de mejorar en el diseño operativo, circunstancia que permitirá tener acceso a los medios para crecer dentro de la cooperativa CEPROAA y al mismo tiempo incrementar sus condiciones de vida, por tal motivo es preciso que el nexo del colaborador con la cooperativa esté consolidado, brindando nuevas oportunidades dentro de la misma organización, entendiéndose esta como una actitud de los colaboradores que se realiza para el logro de los objetivos propuestos por el área donde laboran, así como metas comunes y la conveniencia de estas metas

Las estrategias de formación y capacitación que se pretende llevar a cabo, contribuirán a:

- ✓ Dar reconocimiento y oportunidad al colaborador que muestre un alto desempeño en el entorno laboral, considerando su crecimiento profesional.
- ✓ Brindar apoyo y oportunidades al colaborador ya sean individuales o de manera colectiva, que pretendan hacer frente de manera competente en las distintas áreas de la cooperativa.
- ✓ Fortalecimiento de desarrollo competitivo a través de capacitaciones permanentes a los colaboradores de la cooperativa.
- ✓ Planificar presentaciones didácticas para los colaboradores de la cooperativa continuamente, de acuerdo con las exigencias competitivas actuales que se presenten, con la finalidad de preparar a los trabajadores con los conocimientos necesarios para su mejor desenvolvimiento de sus labores.

VIII. EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Evaluación, control y seguimiento del plan de motivación para mejorar la productividad laboral de los colaboradores, se debe considerar un proceso sistemático para determinar la efectividad y eficiencia del proceso completo del plan de motivación, por tal motivo se debe evaluar en las distintas etapas de su aplicación, considerando que su importancia radica en que los datos que arroja en

las distintas fases porque son de vital importancia para la toma de decisiones, consignar el tiempo necesario de ningún modo será en vano, por el contrario, ayudará a determinar los efectos del plan, también repercutirá en el diseño y la ejecución.

Un plan diseñado de manera adecuada destinará el tiempo necesario para la evaluación, el control y el seguimiento del mismo, además la evaluación de los procesos, impactos y resultados, razón que son actividades fundamentales del plan.

En esta etapa también se determinará si los contenidos y técnicas aplicadas fueron las apropiadas para transmitir los conocimientos y habilidades necesarias ya que es vital para mejorar el plan en su conjunto.

En tal sentido instrumentar el plan de evaluación continua y dar el seguimiento durante toda la ejecución del plan es una herramienta indispensable si es necesario aplicar acciones correctivas como así también si se detecta la necesidad de intensificar el plan, teniendo en cuenta que no es objeto de este análisis desarrollar todos los métodos y modelos de evaluación con los que se cuenta, no obstante, podemos mencionar que una buena forma de determinar qué tan apropiados fueron las técnicas del plan empleadas es la de interrogar al personal a través de cuestionarios al finalizar las sesiones de capacitación, cuestiones como: La calidad del material utilizado, la metodología de la capacitación, el tiempo destinado a las diferentes etapas, las posibilidad de efectuar preguntas, que consideraron efectivo y que no al momento de transmitir la información, las comodidades del lugar donde se realizó, como así también un espacio para los comentarios y sugerencias, etc. Son aspectos que hacen al plan en su conjunto y detectar falencias en el momento adecuado determina, muchas veces, el éxito o el fracaso del mismo.

La evaluación, control y seguimiento del plan se contrasta por medio de herramientas especializadas en el cumplimiento de los objetivos del programa.

IV. DISCUSIÓN

La motivación desde el punto de vista del tesista ha sido abordada científicamente a partir del aporte de Aurelio (2013), quien manifiesta que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual, es decir la motivación se refiere al esfuerzo por conseguir metas personales y metas organizacionales, por lo que en cada empresa se debe aplicar las diferentes herramientas de motivación y políticas con el objetivo que mejore el rendimiento y productividad de sus empleados a través de los incentivos, desarrollo personal y profesional, buen salario, buen trato laboral, expectativas a futuro, colaboración en el trabajo.

Del diagnóstico situacional de la motivación de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruero, se puede apreciar que la empresa enfrenta un panorama que pretende crecer y desarrollarse laboralmente, sin embargo por las debilidades que existe dentro de la organización, no permite la mejora de productividad laboral de manera efectiva por parte de los colaboradores y por ende el desarrollo sostenible de la cooperativa, considerando que en la cooperativa CEPROAA las cosas no andan bien, además la situación recesiva del mercado, de la propia economía peruana y la pérdida económica por la pandemia del Covid-19 siendo el principal marco nacional de gestión de riesgos de seguridad sanitaria y los imperativos económicos y sociales con el respaldo de una inteligencia imperfecta y en evolución, motivo por el que es un desafío de gobernanza que trae consecuencias a largo plazo para la cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruero.

En la presente investigación se ha observado que los procesos de producción, acopio y comercialización del cacao y café en grano en el mercado nacional y del exterior de la Cooperativa CEPROAA, se encuentran bien estructurados ya que los procesos se realiza de manera personalizada y directa, sin embargo por otra parte, se encuentra que los colaboradores de dicha cooperativa tienen un descontento hacia la cooperativa ya que esta no les brinda reconocimientos ni les brinda la motivación necesaria para superar las metas que presenta la empresa.

Los trabajadores consideran que las estrategias en función a las secciones del trabajo en equipo, comunicación fluida, sueldos e incentivos, reconocimiento, área y

ambiente de trabajo, formación y la falta de capacitación a los colaboradores para elevar la productividad laboral en la cooperativa, son aceptables, sin embargo también manifiestan que desean obtener bonos, reconocimiento, más formación y falta de capacitación por el cumplimiento de metas, por lo que se deberían dar de forma grupal como individual. Asimismo, en la investigación también se puede evidenciar que hay una relevante aceptación por la propuesta del plan de motivación que se pretende aplicar como plan piloto en la cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro. El presente estudio nos permitió conocer la relación que existe en la cooperativa tanto entre compañeros de trabajo y con sus jefes de área obteniendo resultados no tan satisfactorios ya que en el desarrollo de la investigación arroja que los resultados relacionados a la variable motivación, en su dimensión trabajo en equipo el 23.1% tienen un nivel malo, el 30.7% tienen un nivel regular, el 23.1% tienen un nivel bueno y el 23.1% indican tener un nivel muy bueno, en la dimensión comunicación fluida los resultados muestran que el 30.8% tienen un nivel regular, el 38.4% tienen un nivel bueno y el 30.8% tienen un nivel muy bueno, en la dimensión sueldos e incentivos los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel regular, el 69.2% tienen un nivel bueno y solo el 15.4% indican tener un nivel muy bueno, en la dimensión reconocimiento los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel regular, el 53.8% tienen un nivel bueno y el 30.8% indican tener un nivel muy bueno y en la dimensión área y ambiente de trabajo los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel regular, el 69.2% tienen un nivel bueno y el 15.4% indican tener un nivel muy bueno, de la misma manera los resultados arrojados de la variable productividad laboral, en su dimensión valores y resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel regular, el 30.8% tienen un nivel bueno, el 53.8% tienen un nivel muy bueno, en la dimensión competencias los resultados muestran que el 15.4% tienen un nivel malo de la , el 30.8% tienen un nivel regular, el 30.8% tienen un nivel bueno y el 23.1% indican tener un nivel muy bueno, en la dimensión eficiencia los resultados muestran que el 30.8% tienen un nivel regular, el 38.4% tienen un nivel bueno y el 30.8% tienen un nivel muy bueno, en la dimensión capacitación y retroalimentación los resultados muestran que el 7.7% tienen un nivel malo, el 38.5% tienen un nivel regular y el 53.8% tienen un nivel bueno y en la dimensión conocimiento los resultados muestran que el 23.1% tienen un nivel malo, el 23.1% tienen un nivel regular, el 46.2% tienen un nivel bueno y solo el 7.7% mencionan tener un nivel muy bueno, resultados que evidencian no ser satisfactorios por lo que se debe motivar a

trabajar más en todos sus niveles, asimismo también se constata que la cooperativa se encuentra en un ambiente propicio para desarrollar las actividades planteadas en la propuesta del plan de motivación en beneficio de la Cooperativa CEPROAA.

En ese mismo sentido, otro punto importante en el desarrollo de la investigación, es que en la actualidad los trabajadores manifiestan no se encuentran conformes con su crecimiento personal y profesional dentro de la cooperativa, por lo que consideran no tener la suficiente motivación, manifestando que el desarrollo de la propuesta elaborada en la presente investigación permitirá la mejora significativa de la productividad laboral y el cumplimiento con las metas exigidas por la cooperativa y que estas metas están acorde a su producción que pueden alcanzar en el plan.

V. CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de la investigación se pudo evidenciar y diagnosticar la situación actual de la motivación e identificar el nivel de productividad laboral y el análisis de los resultados de los instrumentos utilizados, concluye que:

1. Habiéndose realizado el diagnóstico de la realidad se elabora la propuesta de un plan de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020. Lo que permitirá promover actitudes productivas en los colaboradores que cuenten con ambientes de trabajo más humanos e integradores, por lo que es indispensable que las fuerzas del trabajo comprendan la necesidad de dar mayor importancia a la motivación en pro de armonizar productividad laboral y resultados empresariales, conciliación y mejora de la competitividad, además de aprovechar el tiempo de trabajo y una objetividad eficaz permitiendo el logro de los objetivos.
2. Al realizar el diagnóstico de la situación actual de la motivación de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020; se evidenció con los instrumentos de medición aplicados y corroborados con las entrevistas a profundidad, asimismo la Cooperativa CEPROAA obtuvo un resultado desfavorable porque no brinda ningún tipo de motivación ya sea de manera intrínseca o extrínseca y los mecanismos que utiliza la cooperativa son nulos ya que no cuenta con un plan de motivación para sus colaboradores, asimismo se comprobó a través de los resultados obtenidos, por el administrador y a través de las percepciones, actitudes y previa conversación con los colaboradores la motivación que más les convendría mejorar en la productividad laboral sería los incentivos de forma extrínseca, es decir unos pequeños bonos extras y el reconocimiento de la cooperativa CEPROAA por el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales y estratégicos y puedan contribuir a mejorar la productividad laboral de los colaboradores.
3. Se evidenció que los niveles de productividad de los colaboradores son desfavorables en ámbito laboral, considerando que sufren la presión y tensión en su puesto de trabajo, por tal motivo los resultados pueden perjudicar a la

cooperativa, además, existe un porcentaje de colaboradores que opinan que su trabajo es monótono, por tal motivo la cooperativa debe mejorar el ámbito de trabajo de manera que disminuye la presión y realizar actividades fuera de la oficina, teniendo en cuenta que la causa principal de la baja productividad laboral de los colaboradores es la forma de trabajar y no en el trabajo mismo.

VI. RECOMENDACIONES

Al término del estudio realizado por el tesista llegó a las siguientes recomendaciones:

- 1) Se recomienda a los directivos de la Asamblea General de Asociados de la cooperativa, tomar este documento de investigación como base para establecer estrategias de gestión que permitan mejorar la productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA.
- 2) Se recomienda a la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro aplicar el plan de estrategias motivacionales que permitirá mejorar la productividad laboral en la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro.
- 3) Se recomienda a futuros investigadores realizar investigaciones sobre la motivación y la productividad laboral en la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajello, A. M. (2003). *La motivación para aprender*. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.
- Arias, F. (2006). *Proyecto de la investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela.
- Arias, F. (2012). *Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Bartra, L. F. (2008). *Método deductivo e inductivo*. Universidad Nacional de Ingenieros. Recuperado de: <http://fillerbartra.blogspot.pe/2008/04/metodo-deductivo-e-inductivo.html>
- Benavides, R. (2004) Libro Administración, 1ª edición, Mc Graw Hill, editorial Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Briggs, A., Coleman, M. & Morrison, M. (2012). *Research Methods in Educational Leadership and Management*. London: SAGE Publications Ltd.
- Cánovas, T. (2016). *La relación de ayuda en enfermería: una mirada antropológica sobre la competencia relacional en el ejercicio de la profesión*. Tesis de Doctorado. Departamento de teoría e historia de la educación. Universidad de Murcia.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. McGraw – Hill: Bogotá.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría general de la administración*. 6ta edición. Editorial: McGraw – Hill. México. Recuperado de: <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-de-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. 9° ed. Editorial: McGraw-Hill Interamericana: México.
- García, J., Aguilera, J. R., & Castillo, A. (2011). *Guía técnica para la construcción de escalas de actitud*. Odiseo, revista electrónica de pedagogía, 8 (16). Obtenido de <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/garcia-aguileracastillo-guia-construccion-escalas-actitud.html>
- Hernández, R.; Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2014). *Método de la de investigación*. 6ta Edición. Editorial: McGraw-Hill Education. México, D.F.
- Lizana, D. M. y Samamé, R. D. (2018). *Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Motupe, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4378/Lizana%20Cruz%20-%20Samame%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montenegro (2016). *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén” en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015*, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa, Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>
- Meléndez, L. (2019). *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud Chachapoyas 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1845/Melendez%20Rojas%20Leticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, C. (2006). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales*. Bogotá: Limusa, Noriega Editores.
- Ochoa, K. (2014). *"Motivación Y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX)"*, (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. Editorial: Pearson Prentice Hall: México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 11 ed. Editorial Pearson: México.
- Rojas, V. (2017). “*Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CYJ Constructores y Contratistas S.A.C., Lima 2017*” (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf
- Ruiz, R. (2007). *El método científico y sus etapas*. México.
- Salkind, N.J. (1999). *Métodos de investigación*. (3a ed.). México: Prentice-Hall.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Tamayo, T. y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A.
- Werther, J. y Keith, D. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6ta edición. Editorial: McGraw – Hill. México.
- Zapata, O. A. (2006). *¿Cómo encontrar un tema y construir un tema de investigación?* Innovación Educativa, 5(29), 37–45. Disponible en:
<https://goo.gl/PjhiBY>

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA

Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

- i. **Sexo:** Masculino () Femenino: ()
- ii. **Nivel de estudios alcanzados:** Secundaria completa () Carrera técnica ()
Bachiller () Licenciado () Post grado ()
- iii. **Área de puesto laboral:** _____
- iv. **Tiempo de servicio:** 0 – 3 meses () 3 meses – 2 años () 2 – más años ()

Indicaciones: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene la finalidad de Proponer un plan de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA, en base a sus respuestas; por tal motivo le solicitamos responder con objetividad a las siguientes preguntas, relacionadas con la motivación de la Cooperativa CEPROAA. Cada una tiene opciones para responder con mucha sinceridad. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Muchas gracias por su colaboración.

Criterios de evaluación	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Ítems		Criterios de evaluación				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO						
1.	Considero que la Cooperativa CEPROAA da la debida importancia a la gestión de la motivación del recurso humano.					
2.	Se siente totalmente integrado en la empresa y en el grupo de trabajo.					
3.	El jefe crea un clima laboral de confianza en la organización.					
4.	Considera Ud. que la Cooperativa CEPROAA desarrolla conocimientos, habilidades, actitudes, fijación de metas y estrategias de motivación con la finalidad de lograr el crecimiento y la productividad laboral.					

DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN FLUIDA					
5.	El clima laboral entre áreas permite una comunicación fluida y una orientación al logro de objetivos.				
6.	Considera que la Cooperativa le dispone la información con el fin de desarrollar bien sus actividades laborales.				
7.	Considera que es importante mostrar buen desempeño y de desenvolvimiento en sus tareas laborales.				
8.	Considera que la actitud de sus superiores influye en la motivación de los colaboradores.				
DIMENSIÓN 3: SUELDOS E INCENTIVOS					
9.	La Cooperativa premia con algún incentivo a sus colaboradores cuando se cumplen con los objetivos.				
10.	Esta Ud. de acuerdo con los incentivos y beneficios que otorga la Cooperativa CEPROAA.				
11.	La Cooperativa me ofrece cambios de horario, permisos, días de asuntos personales, en caso sea necesario, sin ser descontado de mi sueldo.				
12.	Considera que los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.				
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO					
13.	Considera estar motivado en las funciones que desarrollo en el trabajo permitiéndome afrontar nuevos retos en el campo laboral.				
14.	Considera que el reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño.				
15.	La Cooperativa CEPROAA reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.				
16.	Considera que reconocen mis horas extras de trabajo.				
DIMENSIÓN 5: ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO					
17.	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo, le ayuda a desempeñar bien sus funciones.				
18.	La Cooperativa CEPROAA cuenta con disposición actual de equipos y recursos materiales para la atención general.				
19.	Considera Ud. que su nivel de estrés por la carga de trabajo afecta a la productividad laboral.				
20.	Considera Ud. lo que hace en la actualidad en su trabajo es el adecuado.				

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO 2. FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la situación actual de la motivación dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

2. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Recabar información relevante sobre la situación actual de la motivación dirigido a colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020, para posteriormente diseñar un plan de motivación para mejorar la productividad laboral.

3. FUENTE DE PROCEDENCIA DEL DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

Autor: Wilder Díaz Gil

4. POBLACIÓN OBJETIVO:

13 colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

5. MODO DE APLICACIÓN:

El instrumento de evaluación será manipulado por el investigador aplicando el instrumento de forma personalizada a cada colaborador con un tiempo de duración de 20 minutos aproximadamente a cada uno. Teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

6. ESCALA DE VALORES:

Escala general:

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MB	(1 – 20)
Malo	2	B	(21 - 40)
Regular	3	R	(41 - 60)
Bueno	4	B	(61 - 80)
Muy Bueno	5	MB	(81 - 100)

Escala por dimensiones:

El test está constituido por 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones. A continuación, se detallan:

- **Dimensión 1:** Participación en el trabajo 4 ítems.
- **Dimensión 2:** Capacitación 4 ítems.
- **Dimensión 3:** Sueldos e incentivos 4 ítems.
- **Dimensión 4:** Motivación y reconocimiento 4 ítems.
- **Dimensión 5:** Área y ambiente de trabajo 4 ítems.

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MB	(1 - 4)
Malo	2	B	(5 - 8)
Regular	3	R	(9 - 12)
Bueno	4	B	(13 - 16)
Muy Bueno	5	MB	(17 - 20)

Tiene un alfa de Cronbach de **0,831**

7. CAMPO DE APLICACIÓN:

Se aplicó en la Cooperativa CEPROAA distrito de Cajaruro-Utcubamba.

ANEXO 3. ENCUESTA

Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

- i. **Sexo:** Masculino () Femenino: ()
- ii. **Nivel de estudios alcanzados:** secundaria completa () Carrera técnica ()
Bachiller () Licenciado () Post grado ()
- iii. **Área de puesto laboral:** _____
- iv. **Tiempo de servicio:** 0 – 3 meses () 3 meses – 2 años () 2 – más años ()

Indicaciones: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene la finalidad de Proponer un plan de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA, en base a sus respuestas; por tal motivo le solicitamos responder con objetividad a las siguientes preguntas, relacionadas con la productividad de la Cooperativa CEPROAA. Cada una tiene opciones para responder con mucha sinceridad. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Muchas gracias por su colaboración.

Criterios de evaluación	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Ítems		Criterios de evaluación				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: VALORES Y RELACIONES						
1.	Soy puntual con la entrega de trabajos encomendados.					
2.	Aunque no me soliciten puedo trabajar hora extras con el fin de incrementar la productividad laboral.					
3.	Las relaciones personales con los demás miembros del equipo permiten una correcta coordinación de las actividades dentro de la Cooperativa CEPROAA.					
4.	Las relaciones con las jefaturas inmediatas permiten trabajar en busca de los máximos beneficios para la Cooperativa CEPROAA.					

DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS					
5.	Se preocupa por gestionar mi tiempo con el fin de cumplir los objetivos organizacionales dentro del plazo solicitado.				
6.	Considera Ud. importante aplicar sus habilidades y destrezas para la ejecución de sus labores para lograr sus objetivos.				
7.	Cree Ud. que en la Cooperativa CEPROAA se fomenta el compañerismo y la unión entre sus colaboradores.				
8.	Se encuentra usted identificado con la misión, visión y objetivos de la empresa para la cual labora.				
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA					
9.	Cumple con el desarrollo de un trabajo de calidad en el aspecto de conocimiento en su ámbito laboral.				
10.	Se siente proactivo en la ejecución del trabajo.				
11.	Considera Ud. que cuenta con iniciativa y creatividad al desarrollar las actividades y cumplir con las metas adecuadamente.				
12.	Generalmente cuando Ud. desarrolla sus actividades realiza una autoevaluación sobre su trabajo.				
DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN					
13.	La Cooperativa CEPROAA brinda capacitación a los colaboradores.				
14.	La Cooperativa CEPROAA capacita de manera continua al personal con el fin de actualizar los conocimientos para el desarrollo de las actividades laborales				
15.	Me siento capacitado para el trabajo que desarrollo en la Cooperativa CEPROAA.				
16.	Potencializo mis competencias profesionales en la Cooperativa CEPROAA.				
DIMENSIÓN 5: CONOCIMIENTO					
17.	La Cooperativa CEPROAA provee un manual de procedimientos que garantiza la forma correcta de desarrollar las actividades de mi puesto laboral.				
18.	La Cooperativa CEPROAA se preocupa por facilitarme los conocimientos teóricos para cumplir con efectividad las actividades laborales de mi puesto de trabajo				
19.	Cuento con el conocimiento necesario para lograr maximizar los resultados de la empresa, haciendo el menor uso de recursos.				
20.	Cuento con las habilidades necesarias para ejecutar y manejar con efectividad la maquinaria o activos de la empresa.				

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO 4. FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de productividad laboral dirigido a colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020.

2. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Recabar información relevante sobre el nivel de productividad laboral dirigido a colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020, para posteriormente diseñar un plan de motivación para mejorar la productividad laboral.

3. FUENTE DE PROCEDENCIA DEL DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

Autor: Wilder Díaz Gil

4. POBLACIÓN OBJETIVO:

13 colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba.

5. MODO DE APLICACIÓN:

El instrumento de evaluación será manipulado por el investigador aplicando el instrumento de forma personalizada a cada colaborador con un tiempo de duración de 20 minutos aproximadamente a cada uno. Teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

6. ESCALA DE VALORES:

Escala general:

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MB	(1 - 20)
Malo	2	B	(21 - 40)
Regular	3	R	(41 - 60)
Bueno	4	B	(61 - 80)
Muy Bueno	5	MB	(81 - 100)

Escala por dimensiones:

El test está constituido por 20 ítems distribuidos en 5 dimensiones. A continuación, se detallan:

- **Dimensión 1:** Valores y relaciones 4 ítems.
- **Dimensión 2:** Competencias 4 ítems.
- **Dimensión 3:** Eficiencia 4 ítems.
- **Dimensión 4:** Capacitación y retroalimentación 4 ítems.
- **Dimensión 5:** Conocimiento 4 ítems.

NIVEL	VALOR	CÓDIGO	RANGO
Muy malo	1	MB	(1 - 4)
Malo	2	B	(5 - 8)
Regular	3	R	(9 - 12)
Bueno	4	B	(13 - 16)
Muy Bueno	5	MB	(17 - 20)

Tiene un alfa de Cronbach de **0,883**

7. CAMPO DE APLICACIÓN:

Se aplicó en la Cooperativa CEPROAA distrito de Cajaruro-Utcubamba.

ANEXO 5. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Tesista aplicando el instrumento de estudio



