



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estrategias De Motivación Para Mejorar La Productividad De Los
Colaboradores De La Escuela De Postgrado De La Universidad Nacional

Pedro Ruiz Gallo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Huanila Velásquez José Alberto (ORCID: 0000-0003-0830-4466)

Quiroz Zapata, Pablo César (ORCID: 0000-0001-6035-3770)

ASESORA:

Dra. Colunche Campos, Teonila (ORCID: 0000-0002-3318-6628)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

CHICLAYO -- PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía en todo momento y a lo largo de mi camino, por darme la fortaleza y perseverancia para lograr todas las metas propuestas y en especial por haberme permitido concluir con mi formación profesional.

A mis familiares por ser el motivo e inspiración que me acompañan en cada meta que me propongo, además por estar conmigo en todo momento brindándome su apoyo y comprensión.

A mi amada madre Ysela por su dedicación y confianza en la construcción de mi vida profesional, en los valores y enseñanzas que me ha inculcado a lo largo de mi vida.

A mi querida esposa Olivia y a mis hijos Alexis, Jean, Andrey y Evan por el impulso y apoyo constante que me brindaron durante toda mi carrera profesional.

José Huanila

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad y apoyo necesario en mi formación profesional, a mis docentes de la Facultad de Administración por compartir sus conocimientos tanto intelectuales como formativas.

A mi asesora Dra. Teonila Colunche Campos por sus orientaciones y compartir su experiencia para lograr concluir con éxito esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGIA	16
3.1 Tipo de Investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización:.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
4.1. Resultados.....	22
4.2. Discusión.....	37
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. PROPUESTA	43
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	61
.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Dimensión Motivación.....	23
Tabla N° 2: Dimensión Condiciones Laborales.....	25
Tabla N° 3: Dimensión Liderazgo.....	27
Tabla N° 4: Análisis Estrategia de Motivación.....	29
Tabla N° 5: Dimensión Eficiencia.....	31
Tabla N° 6: Dimensión Satisfacción laboral.....	34
Tabla N° 7: Dimensión Capacitación.....	36
Tabla N° 8: Dimensión Análisis Productividad.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Esquema diseño investigación.....	17
Figura N° 2: Dimensión Motivación.....	24
Figura N° 3: Dimensión Condiciones Laborales.....	26
Figura N° 4: Dimensión Liderazgo.....	28
Figura N° 5: Análisis Estrategias de Motivación.....	29
Figura N° 6: Dimensión Eficiencia.....	32
Figura N° 7: Dimensión Satisfacción Laboral.....	34
Figura N° 8: Dimensión Capacitación.....	36
Figura N° 9: Dimensión Análisis Productividad.....	38

Resumen

El propósito de la investigación fue proponer estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2020.

La metodología se basó en un estudio proyectivo, no experimental, con una población de 35 colaboradores de la universidad Pedro Ruiz Gallo, se utilizó como técnica la encuesta que nos permitió conseguir información de la variables Estrategias de motivación y la variable productividad de los colaboradores, así mismo se utilizó dos instrumentos de investigación, Un cuestionario para la variable estrategias de motivación que estuvo conformada por 11 indicadores, sus dimensiones son Motivación, Condiciones Laborales, Liderazgo y en la variable Productividad se utilizó las dimensiones eficiencia, satisfacción laboral, capacitación la que estuvo conformada por 11 ítems, llegándose a cumplir con los objetivos.

Palabras Clave: Estrategia, Motivación, Productividad, Satisfacción.

Abstract

The purpose of the research was to propose motivational strategies to improve the productivity of collaborators in the Graduate School of the Pedro Ruiz Gallo National University 2020.

The methodology was based on a projective, non-experimental study, with a population of 35 collaborators from the Pedro Ruiz Gallo University, the survey was used as a technique that allowed us to obtain information on the variables Motivation strategies and the productivity variable of the collaborators. Likewise, two research instruments were used, a questionnaire for the motivation strategies variable that was made up of 11 indicators, its dimensions are Motivation, Labor Conditions, Leadership and in the Productivity variable, the efficiency, job satisfaction, training dimensions were used. It consisted of 11 items, reaching the objectives.

Key Words: Strategy, Motivation, Productivity, Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En esta época en donde la capacidad del ser humano se viene fomentando en todas las acciones que se practican en el día a día, tanto en organizaciones privadas como en instituciones públicas. es obvio que el talento humano es importante en toda organización ya que depende de las habilidades, conocimientos y grado de motivación que tengan para concretizar sus propósitos proyectados.

El bajo rendimiento de un colaborador puede ser producto de la poca o falta de motivación que existe en el ámbito laboral siendo pieza clave dentro del engranaje de toda organización, lo que debería ser estimulado y motivado con el fin de propiciar un buen rendimiento en él trabajo, motivo por el cual el actual estudio tiene como objetivo final aportar estrategias alternativas que permitan acrecentar de manera pragmática el compromiso de los trabajadores de la Escuela de Postgrado Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Vemos que en las entidades públicas y como lo observamos en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo el talento humano no está bien remunerado lo que ocasiona que el colaborador no cumpla con sus funciones a cabalidad, se desconoce la importancia que tiene la motivación para con sus colaboradores por parte de sus Directivos generando que el trabajador disminuya su producción diaria al realizar sus labores.

Continuando con la descripción de nuestra investigación procederemos a revisar y empaparnos de toda la información que podamos recabar tanto internacional, nacional y local concernientes a la motivación para mejorar la productividad.

En el contexto internacional podemos encontrar que, desde Ecuador, Zapata, (2013) la autora hace alusión de la influencia, que toma efecto en el trabajador que no se siente motivado por su labor realizada, no tendrá un buen desempeño laboral, por lo que tiene que ser motivado para el bienestar de la organización.

En España, Martínez (2017) nos narra según sus estudios en el tema de la carencia de motivación de que un 45% de colaboradores lo relaciona con un estancamiento en su carrera profesional teniendo como resultado insatisfacción y un 41% lo asocio a la poca sintonía con los jefes repercutiendo en la labor del colaborador al realizar sus labores.

Y en Chile, Romero (2019) nos muestra que el exceso de obligaciones, reuniones laborales, un fatigado ambiente de trabajo acompañados de actividades que saturan al trabajador los cuales presentan cuadros de estrés, depresión y ansiedad laboral. En julio el 2015 se realizó una encuesta con un resultado alarmante en el cual nos dice que el 82% de trabajadores chilenos presentan un cuadro de estrés laboral y que estamos ante una sociedad que destaca el trabajo antes que el bienestar del colaborador. Es importante saber que todo problema relacionado al estrés laboral acarrea consigo un déficit en la productividad del trabajador al desempeñar una función dentro de una empresa.

Fernández (2018), encuentra que el colaborador es reconocido por la empresa, pero no cumplen con la motivación cuyo efecto es más certero y preciso ya que se quiere obtener resultados positivos

En lo que se refiere en el contexto local, Pimentel y Wiesse (2018) las autoras corroboran que la motivación desempeña un papel fundamental en el éxito de la empresa pues habrá beneficios para los directivos como para el personal colaborador, con lo cual una motivación cumple una labor muy valiosa en la organización.

También tenemos a Galán y Pérez, (2019) los autores nos dicen que para mejorar la productividad en la gestión operativa de la organización se tiene que emplear modelos de Balanced Scorecard, que mejorará el control interno que se lleva en la organización y con un debido análisis de resultados de la situación de la empresa se conocerán las mejores estrategias, utilizando indicadores financieros, cadena de valor, matrices, EFI, EFE Y EL.

Por lo que se refiere a la **formulación del problema**, se planteó ¿De qué manera las estrategias de motivación mejorarán la productividad de los Colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?

Referente a la Justificación, en la **parte científica** la presente investigación ha tomado diferentes referencias bibliográficas de destacados autores lo cual enriquece el presente trabajo, también la presente investigación va servir como referencias para otras investigaciones relacionadas a nuestras variables. **En la Justificación Practica** en la funcionabilidad de las estrategias motivacionales en la institución académica se podrá obtener un mayor y mejor rendimiento del talento humano ya que es el eje central de toda organización, en su **Justificación social** esta comprendida que al motivar a los colaboradores mejoraremos su desempeño laboral en la institución y por ende obtendremos una buena productividad que se vería reflejada en las arcas y sobre todo en el prestigio de esta casa de estudios alcanzando metas y objetivos trazados, todo esto se logrará al identificar plenamente nuestras variables.

Este análisis permitirá entender cómo una estrategia motivacional se relaciona con el cumplimiento de sus labores, para ser aplicada en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, se buscaran mejores resultados, recurso humano, financiero en beneficio de la institución y por ende los colaboradores con lo cual se estaría recobrando la credibilidad y otros conceptos que la mantuvo entre una de las mejores por años e hizo sentir orgulloso e identificado a sus trabajadores alumnos docentes y al departamento en general.

En nuestro estudio de investigación hemos planteado como **objetivo general**, proponer estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y como **objetivos específicos** es Diagnosticar las estrategias de motivación de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; Diseñar estrategias de

motivación que mejoren la productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, además es Validar la propuesta de estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo a través de instrumentos los que serán evaluados por 3 profesionales con amplia experiencia en la materia.

Nuestra **Hipótesis positiva** es: Las estrategias de motivación mejorarían la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Y la **hipótesis negativa** es Las estrategias de motivación NO mejorarían la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestra investigación se tiene como argumentos diferentes investigaciones, en el ámbito internacional según Olarte (2017). Menciona en su investigación que si las empresas satisfacen las necesidades de las personas encontraran colaboradores más eficaces y comprometidos con sus actividades laborales en la obtención de objetivos, estos lineamientos motivacionales permite que sus trabajadores mejoren en su productividad como organización, los colaboradores que llegan a sentir satisfacer sus necesidades realizará sus actividades de forma más natural y esto mejorara totalmente en la productividad laboral, la motivación logra alcanzar impactos directos con el desempeño del colaborador.

Para Según SUM (2015). En su investigación la motivación es un aspecto muy importante en el desarrollo laboral de cada colaborador, por lo que se les debe de suministrar de capacitaciones en temas relacionados a sus actividades para fortalecer sus conocimientos y estén más motivados y esto mejore su desempeño; también es importante fomentar programas de incentivos y realicen sus actividades más motivados, y que el área de recursos humano tome acciones con respecto a la comunicación más fluida para que el colaborador realice un trabajo con mayor seguridad.

En el contexto nacional según Rojas (2017). Indica que en la aplicación de estrategias de motivación la organización le es importante contar con trabajadores motivados de manera permanente y que se identifiquen con la organización, se ha determinado que la motivación es un elemento muy importante que mejora la productividad laboral, también menciona de factores que intervienen uno de ellos es interno relacionado a la motivación intrínseca en la asignación de funciones por su jefe y el ambiente donde desarrolla sus actividades laborales, también sugiere que la motivación intrínseca se desarrolle a través de la capacitación continua al estar considerado con sus expectativas y reconocimiento esperado.

Sobre estrategias de motivación según Urquizo (2018). Manifiesta que es necesaria la participación de todos los que integran la institución para la utilización de

estrategias de motivación, esto se realizara con participaciones motivadoras, es necesario el acompañamiento y dialogo con los mismos actores para promover un clima favorable por medio de un seguimiento, por medio de reuniones, induciendo a actividades de mejora con estrategias activas de esta manera se motivara en el aspecto antes señalado.

Sobre la motivación Para Moncada (2019). Menciona que la motivación se encuentra totalmente relacionada con el reconocimiento económico que esperan recibir, también menciona que el reconocimiento social es el más utilizado, también menciona que su motivación es seguir capacitándose y actualizándose en temas de enseñanza y poder transmitir conocimientos. Y que de acuerdo a sus actividades le cuesta asumir otra actividad por las mismas responsabilidades que tiene en la docencia y que ha asumen con responsabilidad cada curso, tomándose el debido tiempo de organizarse.

Según Cole (2019). Menciona que la motivación está relacionada directa y de manera positiva, y que sus resultados mostraron que se siente motivados con cursos de capacitación en el extranjero que la empresa brinda, además que la motivación está relacionada con la parte afectiva de los trabajadores en la organización, en sus resultados se evidencia buena comunicación con sus colegas de trabajo lo cual crea relaciones interpersonales de manera directa, lo cual se han obtenidos equipos de trabajo de manera con resultados eficientes, también desarrollan una estrecha comunicación entre ellos fuera de las actividades laborales, demuestran lealtad con la información que manejan de la organización, en sus recomendaciones sugieren bonos por cumplimiento de ventas de sus productos, también menciona que se deben dar reconocimiento públicos en la institución mejorando de esta forma su desempeño laboral. Lo cual va permitir que estén más comprometidos en sus labores.

Para Valero (2018). Menciona que las estrategias de motivación mejoran la productividad de los trabajadores en las organizaciones, e indica que la falta de motivación en los trabajadores no permiten que realicen estrategias por lo que se crearan grupos de trabajo de manera constante buscando la motivación de los mismos

para que aumenten su desempeño en el ámbito educativo, identificando problemas con dificultades, en relación a la motivación generando un liderazgo con el compromiso de todos los involucrados y realizar un buen manejo de estrategias de motivación

También sobre la motivación según Caján y Tejada (2019). Indican que las actividades de integración permiten mejorar las relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores de todos los niveles de la organización así mismo con la familia de los trabajadores y también tener en cuenta presupuestos para las bonificaciones de los líderes de equipos de trabajo entre otros. Es necesario que estos planes sean revisados por un equipo especializado de la empresa, teniendo en cuenta el factor motivación e higiénica, se debe entender que la motivación es crucial en la existencia del ser humano para el logro de objetivos y todo aspecto planificado. Dentro de ellos su sueldo, logros, reconocimientos.

Igualmente, De los Ríos, Toledo, Vallenas (2020). Mencionan la importan en el diseño de estrategias de motivación para fortalecer se deben realizar implementaciones en la gestión del talento humano con programas de sucesión, incentivos y los que se encuentran en las líneas de trabajo de los trabajadores, estas consideraciones mejoran la motivación en el trabajo, en sus recomendaciones es realizar un análisis general e íntegro en las expectativas y necesidades que tiene cada trabajador en base a ello se aplicarían las iniciativas que requieren los trabajadores y que mejor se adapten para generar motivación en los mismos, también propiciar un clima laboral de colaboración entre todos los trabajadores, también el desarrollo de talleres de liderazgo y trabajo en equipo lograra que el trabajador se encuentre motivado y pueda llegar a su felicidad.

Así mismo Camargo (2017). Manifiesta que la institución debe considerar la motivación intrínseca o extrínsecamente en sus colaboradores, estos se realizan de manera paralela y que la motivación tiene una estrecha relación con la satisfacción en todo su aspecto, y éstas expresan una gran unión, es necesario tener en consideración el ambiente donde desarrollan sus labores y las relaciones con sus colegas y jefes lo cual va permitir obtener que el colaborador se sienta muy motivado.

También refiere Soto (2019). Indica que los colaboradores de la empresa necesitan estar motivados para que realicen sus labores de manera normal y puedan fluir en la organización y se pueda obtener los mejores resultados, también es influenciada por la motivación introyectada por lo que la empresa debe tener en cuenta en sus planes de motivación, además se evidencian que todos los factores de motivación están totalmente relacionados con el desempeño laboral.

Sobre la productividad según Beltrán, Castillo, Nole, Sichi (2017). Manifiestan que la productividad está totalmente ligada a factores de condiciones laborales en el ámbito de diseños creativos, por lo que refieren que para que mejorar la productividad de los colaboradores es necesario trabajen en cómodas instalaciones lo cual va propiciar buenos comportamientos. En sus convivencias lo realizan de manera más divertido y de esta manera influirá en mayor productividad laboral, por lo que la innovación es la propuesta más adecuada en sus ambientes de trabajo para con sus trabajadores, un trabajador que tiene comodidad en su ámbito de trabajo será más productivo y podrá desarrollar más su creatividad, también es necesario que se le tenga en cuenta su salario y espacios donde se pueda recrear. Con este nuevo formato de trabajo el colaborador aumenta su productividad laboral.

Para Navarro, (2012) en tal sentido el autor ratifica que la productividad y la satisfacción laboral cumplen una función muy importante en la organización, ya si hay productividad y satisfacción la organización cumplirá sus objetivos trazados por lo que se le podría motivar al empleador y por ende ambos cumplirán con mayor énfasis sus funciones

En tanto la influencia de la motivación en la producción, Para Panca y Supo (2015). Indican que diferentes factores influyen en la motivación en su producción en la organización , por lo que es de vital importancia la comunicación entre los encargados de la administración y sus colaboradores, también otros de los aspectos que se consideran es el clima organizacional donde desarrollan sus actividades los colaboradores, además los colaboradores bajan su productividad a factores que están relacionados a los sentimientos personales que intervienen en sus actividades

laborales, por lo que con un programa de incentivos y recompensas incrementara la productividad laboral de los mismos. Recomiendan en su investigación que los administradores de la empresa deben poner mucha atención en la comunicación con sus colaboradores, implementando actividades laborales en equipo lo cual será de gran beneficio para la organización. También hace referencia en fomentar la autoestima de sus colaboradores y se obtendrá muy buenos resultados. Uno Por lo que es de mucha ayuda planes de motivación de acuerdo a sus necesidades de cada uno de ellos.

Sobre la influencia directa con la motivación, Según Halanocca, Palomino, Rupay (2019). Mencionan que la motivación y la satisfacción laboral influyen directamente en la productividad laboral por lo que recomiendan en su investigación identificar los elementos que afectan a la motivación y satisfacción de los colaboradores, también que se debe tener en consideración indicadores de producción y rendimiento laboral relacionado a la eficiencia y calidad en el personal, y que estos propósitos de mejora se deben dar en conjunto con el área de operaciones. Así mismo, se les debe brindar a sus colaboradores la indumentaria correspondiente para que realicen un buen trabajo como también fomentar una buena relación de comunicación entre todos los actores, realizar capacitación permanente a nivel interno y extorno y que se valore a través de reconocimientos, también es de suma importancia realizar un trabajo personalizado sobre las necesidades y expectativas de cada colaborador de esta manera se podrán realizar acciones de mejora.

También, Para Oliveros (2018). Manifiesta que está comprobado que el capital humano es la clave del éxito en las empresas, por lo que es necesario siempre su evaluación y que sus sugerencias sean tomadas en cuenta con el fin de ser reconocidos su esfuerzo y habilidades, de esta manera podrá ser incentivado. Para lograr mejorar la motivación para un buen desempeño se necesita manejar información dentro de ellos programación de viajes, actividades de integración de equipos de trabajo en lugares de esparcimiento, reconocimientos en las fechas festivas durante y programas de salud familiar con su familia y evitar ausencias en el trabajo. Por lo que se pudo lograr mejorar la productividad en la organización.

Así pues emerge la incomodidad de los estudiosos en la materia como Maslow, 2008, Herzberg 2002, Los autores buscan percibir cuales son los factores en los cuales los individuos buscan enmendar la penuria, en el caso de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo la necesidad de este estudio, conseguiremos aludir cual valioso es obtener la mayor productividad laboral con el fin de lograr estabilizar la posición de la institución, esto coacciona a asumir estrategias en equipo y crecimiento del personal que a su vez logra cumplir eficientemente en las tareas asignadas.

Permitir realizar una comprensión de algunos conceptos básicos, usando una terminología con la que podamos realizar estrategias, las mismas que permitirán realizar un monitoreo en la que se evaluara si se cumplieron con las metas y objetivos trazados por la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Se busca desarrollar un estudio sobre Estrategias de motivación que busquen mejorar la productividad, según el enfoque teórico de Herzberg; el autor nos explica en su teoría que el ser humano funciona con un sistema doble de necesidades, encontrando dos factores de Higiene que tiene que ver con los condiciones del trabajador como son sueldos, políticas, beneficios, seguridad laboral, el ambiente laboral, las relaciones con las otras personas de la empresa es decir todo lo externo y los factores de motivación como son los logros independencia reconocimiento y responsabilidad laboral todo esto tiene que ver con la valoración de su trabajo, independencia y libertad para crear y experimentar para lograr cosas positivas y necesarias para la organización disminuyendo significativamente su productividad ante el desinterés de los mismos por parte de la organización ya que encuentran maniatados ante cualquier iniciativa a favor de la empresa siendo un aspecto des motivacional.

Así como Martínez, (2020). En su investigación el halla que en las entidades públicas el colaborador no está muy bien remunerado, por lo que se debe buscar la manera de poder motivar a los colaboradores para así lograr los objetivos trazados en beneficio de la institución ya que existe una relación entre los factores motivación y

satisfacción laboral mientras el colaborador este motivado habrá una buena satisfacción laboral para la entidad por lo que los objetivos y metas pueden lograrse en bienestar de la misma.

A lo que Harold Koontz, Heinz Wehrich, & Mark Cannice, 2012 Concluye que el tema de la motivación se aplica a toda iniciativa, combinación, aspiraciones, privaciones e incluso ante la aparición de escasez o necesidades propias de las coyunturas. En otros términos, los que dirigen las organizaciones motivaran a sus colaboradores satisfaciendo sus necesidades y aspiraciones, según sea el caso lo que los llevara alcanzar lo trazado o planificado.

Sin embargo, Robbins y Coulter (2012). Nos ilustran sobre la motivación en que cada esfuerzo que pone una persona en un trabajo lo hace para satisfacer una necesidad propia, y que depende del esfuerzo que le imprima para alcanzar las metas que ha impuesto la organización para alcanzar sus objetivos ya que ambas metas tanto del trabajador como la de organización concuerdan y ambos serán beneficiados.

De igual manera Stephen Robbins y Timothy (2013). Para alcanzar las diferentes metas, nos enfocaremos a los objetivos organizacionales donde se reflejará lo más resaltante en lo que se refiere o tenga que ver a lo concerniente al comportamiento laboral.

También Cotrina (2015). Indica que la propuesta de estrategias es muy importante en el mejoramiento y motivación para optimizar de manera significativa el clima laboral este plan se realizó porque los trabajadores no tienen motivación porque el trabajo que realizan no les agrada, el sueldo no es atractivo, no hay un buen clima laboral y no hay reconocimientos por parte de la corte.

También López y Romero (2016). Refiere que el objetivo general fue determinar la mejora del desempeño laboral en la Caja Municipal Sullana - Sede Trujillo. Se tomó como referencia de su trabajo de investigación a Frederick Herzberg con su Teoría de Dos Factores, la cual se aplicó a una muestra homogénea de treinta colaboradores misma cantidad de la población que cumplían con todos estándares para la

investigación en proceso. Se priorizo como técnica de recolección de datos el cuestionario de Sonia Palma en la discusión se pudo determinar lo enunciado por Frederick Herzberg, ya que se observa que el tema remunerativo es importante no garantiza un desempeño eficiente necesitando ser enriquecido con estímulos y reconocimientos como conclusión se observa y se trasmite un clima muy positivo, al mejorar la producción laboral gracias al desarrollo personal de cada miembro de la institución.

Al igual que Astudillo (2015). Indica que la finalidad principal es detallar el nivel de motivación de los estudiantes en mención teniendo como metodología un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, usando cuestionarios como herramienta para recabar información cuestionarios obteniendo como resultado que tanto hombre como varones del quinto grado de secundaria se encuentran en un nivel media de motivación en lo que a la enseñanza de educación física se refiere.

En lo que se refiere en el contexto local, Según Pimentel y Wiesse (2018). Indican que la motivación desempeña un papel fundamental en el éxito de la empresa pues habrá beneficios para los directivos como para el personal colaborador, con lo cual una motivación cumple una labor muy valiosa en la organización.

También tenemos a Galan y Perez (2019). Los autores nos dicen que para mejorar la productividad en la gestión operativa de la organización se tiene que emplear modelos de Balanced Scorecard, que mejorará el control interno que se lleva en la organización y con un debido análisis de resultados de la situación de la empresa se conocerán las mejores estrategias, utilizando indicadores financieros, cadena de valor, matrices, EFI, EFE Y EL.

En Chiclayo, Méndez (2016) indica que para recabar la información se recurrió a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento aplicada a la muestra teniendo como base veinte preguntas, dirigida a la variable en este caso satisfacción laboral, de los trabajadores de la Institución. La conclusión de este estudio de investigación fue la delineación un Plan Estratégico de motivación en el Departamento

que fue materia de estudio, el cual tendrá como objetivo la evaluación constante a los colaboradores en lo que a clima laboral se refiere

Por lo tanto, hablaremos de la teoría de la equidad que nos muestra que todo ser humano tenemos la buena o mala costumbre de compararnos estemos donde estemos en este caso nos enfocaremos en el ámbito laboral tema que nos compete creándonos una percepción de la justicia e igualdad, derivándose en actitudes positivas o negativas de su comportamiento en el trabajo. Dependiendo de lo que perciban se sentirán motivados y desmotivados ya que entienden que deben ser tratados con igualdad porque todos desde sus puestos de trabajo aportan a la organización.

tanto hablaremos de la teoría de la equidad que nos muestra que todo ser humano tenemos la buena o mala costumbre de compararnos estemos donde estemos en este caso nos enfocaremos en el ámbito laboral tema que nos compete creándonos una percepción de la justicia e igualdad, derivándose en actitudes positivas o negativas de su comportamiento en el trabajo. Dependiendo de lo que perciban se sentirán motivados y desmotivados ya que entienden que deben ser tratados con igualdad porque todos desde sus puestos de trabajo aportan a la organización.

Otra de las teorías fue desarrollada por Adam, en 1963 denominada **Equidad** en la que formula que tanto el esfuerzo empleado para realizar un trabajo como los insumos y todo lo que interviene para obtener un producto final tiene que ser recompensado con igualdad que vaya acorde con los ingresos obtenidos (Adams, 1965)

Por consiguiente, en la variable Motivación la **Teoría de fijación de metas** de Locke, 1968. Manifiesta que el motivo que tenga el trabajador para lograr los objetivos que se proponga, estará determinada por sus inherentes metas o por el simple hecho de habérselas propuesto.

Por lo tanto todos nuestros esfuerzos empleados durante el camino para alcanzar y lograr lo deseado nos realiza como ser humano al alcanzar nuestros objetivos por lo que luchamos. Y Locke, nos habla que la persona se motiva

diariamente por que es propio del ser humano el sentirse realizado al alcanzar sus metas trazadas.

En el caso de Fietman (1994), nos muestra que todos los que interviene en el proceso afectan de una u otra manera la productividad de una organización ya sea el talento humano, el equipamiento adecuado y los lineamientos y políticas de la organización.

Por lo mismo las metas nos estimulan y obligan a poner todo nuestro empeño para lograr nuestras aspiraciones obteniendo un destacado rendimiento. Así tenemos la teoría de fijación de metas de Edwin Locke, donde nos manifiesta que el ser humano fija que es lo que desea alcanzar y se implanta sus propias metas comprometiéndose con su esfuerzo y dentro de sus limitaciones a lograr lo trazado.

Por último, a partir de la Teoría de la expectativa de Vroom tenemos la siguiente fórmula, en la que convergen tres componentes: Fuerza motivacional = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia. El autor, hace mención a los tres componentes enunciados para precisar que necesita un individuo para ejercer dicha fuerza motivacional.

Mientras que la Vroom (2018), en su Teoría de las Expectativas nos muestra que un individuo se comporta de manera diferente en situaciones diferentes dependiendo de lo que va a recibir y nos habla de tres factores que integran nuestra motivación como es la instrumentalidad, de la expectativa y de la valencia. De esta manera la expectativa viene hacer la voluntad que uno tiene para alcanzar lo deseado, la instrumentalidad es el esfuerzo y empeño que se pone para lograr la meta siempre que vaya acorde con lo que se va a recibir y la valencia no es otra cosa que es el valor que uno le pone a la recompensa todo esto tiene que ver con el objetivo final que es satisfacer la necesidad o meta personal dependiendo de la organización.

Así pues, Koontz y Weihrich (2004), referente a la variable productividad la relacionan o vinculan al obtener mayor calidad y beneficios de lo que se produce ya sea bienes o servicios. Poniendo mucho énfasis en la calidad que se ofrece o va a

llegar al consumidor en los cuales mucho depende del rendimiento de los equipos con los que se cuenta y del talento humano

Lo mismo ocurre con Robbins y Coulter (2000), en esta definición encontramos que la productividad se mide tanto en el factor humano como en la maquinaria utilizada para llegar al nivel deseado interviniendo en ello, la evaluación del personal en lo concerniente a lo que produce si es que está capacitado y está ubicado en el puesto indicado donde pueda mostrar y desarrollar todas sus habilidades claro está contando con el material. Infraestructura y maquinaria adecuada que repotenciarán sus habilidades y por ende mejorar su productividad.

De la misma manera, Lagos (2015) manifiesta que la productividad es la proporción que se obtiene después de utilizar un proceso productivo y los recursos empleados para la obtención de la mencionada producción. Definiéndola también como la conveniencia, armonía o relación entre los tiempos empleados para la obtención de los resultados esperados y deseados lo cual nos conlleva a que mientras menor sea el tiempo utilizado para obtener los resultados esperados más eficiente y productivo es el sistema. Siendo claro que la productividad es un indicador de eficiencia obtenido después de sopesar la relación entre la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción alcanzada.

En cuanto a la productividad laboral Robbins (2004), afirma que una organización es rentable obteniendo sus metas si lo hace llevando los insumos para producir al menor costo.

Capacitación del trabajador: es una estrategia de arreglo renovada por el dominio de RR. H. Juntos para que la fuerza laboral tenga su impacto con la rivalidad que se pueda esperar (Drovett, 1992).

También Sanabria, Telch, Rodas, Astudillos, & Estrada, 2015. , 2015 los presentes autores nos hablan de la productividad poniendo especial énfasis al capital humano como eje principal de toda organización, pero para que este engranaje funcione y encaje a la perfección para lograr lo deseado, deben estar alineados con

las políticas, metas, objetivos y caminar en la misma dirección que desea la organización, acompañados de incentivos que ayuden a que haya mayor compromiso e identificación con su centro laboral.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo de Investigación

En la presente investigación es de tipo proyectivo en la que podemos observar el comportamiento de las variables y a posterior se realizara el análisis en el que se podrá proyectar las estrategias que ayuden a la motivación de los colaboradores, Hurtado (2012) evidencia la palabra proyectivo aludiendo a un proyecto en cuanto a la proposición, por lo tanto, a esta proposición el investigador puede llegar a obtener diversos métodos y técnicas.

El diseño de esta investigación es no experimental, dado que es metodológica y práctica, las variables independientes no se manipularán. Las deducciones acerca de la similitud entre ambas variables se efectúan sin influencia directa ya que este vínculo lo veremos tal cual es y cómo se da en su ambiente de trabajo (Hernández 2009).

Esquema de diseño de investigación proyectiva



M: Colaboradores de la Escuela de Postgrado

O: Observación

I: Información de los colaboradores de la Escuela de Post Grado

E: Estrategias de Motivación

3.2. Variables y operacionalización:

La presente investigación está conformada por las variables estrategias de motivación y productividad. En su definición conceptual sobre la variable estrategias de motivación, según Urquizo (2018). Manifiesta que es necesaria la participación de todos los que integran la institución para la utilización de estrategias de motivación, esto se realizara con participaciones motivadoras, es necesario el acompañamiento y dialogo con los mismos actores para promover un clima favorable por medio de un seguimiento, por medio de reuniones, induciendo a actividades de mejora con estrategias activas de esta manera se motivara en el aspecto antes señalado.

Respecto a su definición operacional estuvo conformado por un cuestionario de 11 Ítems respecto a sus dimensiones, Motivación, Condiciones laborales, Liderazgo; las antes mencionadas dimensiones permitieron realizar estrategias de motivación , en la dimensión motivación se consideraron los indicadores, incentivo, reconocimiento, sueldo, sugerencia; en la dimensión condiciones laborales sus indicadores ambiente laboral, recursos, seguridad- salud; en la dimensión liderazgo sus indicadores trabajo en equipo, compromiso, delegación, compañerismo. Se utilizó la escala de medición ordinal.

Respecto a la productividad, Beltrán, et al (2017). Manifiestan que la productividad está totalmente ligada a factores de condiciones laborales en el ámbito de diseños creativos, por lo que refieren que para que mejorar la productividad de los colaboradores es necesario trabajen en cómodas instalaciones lo cual va propiciar buenos comportamientos. Con respecto a su definición operacional el cuestionario estuvo conformado por 11 Ítems para medir las dimensiones eficiencia, satisfacción laboral, capacitación. Estas dimensiones están conformadas por sus indicadores iniciativa, desempeño, pro actividad, calidad, en su dimensión satisfacción laboral lo conforma los resultados, expectativas, rendimiento; en su dimensión capacitación con indicadores como la función, desarrollo, rotación, habilidades. Las dimensiones nos permitieron realizar las estrategias de motivación para mejorar la productividad de los

colaboradores de la escuela de posgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz; También se utilizó la escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población es un conjunto de seres que comparten los mismos atributos, de los cuales se desea obtener alguna información o resultados siendo delimitada por el estudio en sí. Según Tamayo (1997). Indica que la población es lo que como investigadores pretendemos y nos interese estudiar las cuales tienen que poseer características similares y ser observables o manifiesten una reacción. Después de definir nuestro concepto podemos decir que nuestra población para el proyecto de estudio es de 35 colaboradores administrativos que laboran en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

También sabemos que muestra se origina de una parte de la población cuando el tamaño de la población resulta demasiado grande para ser estudiadas. Pero la información y conclusiones de estas tienen que ser extrapolables hacia la población. Tenemos a Tamayo (1997). Menciona que la muestra está conformada por el grupo de individuos con los mismos caracteres que posee la población, para analizar un suceso estadístico (p.38). Una vez definido los distintos conceptos de podemos observar que nuestra población es relativamente pequeña y manejable, por lo que desprende que nuestra población y la muestra serán las mismas.

Resolviendo que nuestra Unidad de análisis de la muestra y la población es la misma entonces contamos con 35 colaboradores, los cuales pueden mejorar su productividad a base de estrategias de motivación que se encuentran laborando en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas

Respecto a las técnicas según Caro, L. (2020) nos dice que las técnicas de recolección de datos son mecanismos e instrumentos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con objetivos específicos, en nuestra investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos constatado todo con un riguroso análisis de documentos que nos brindó información concerniente sobre nuestro tema de investigación como son tesis, bibliografías, marco teórico, artículos y todo lo que de uno u otra manera tenga relación con nuestra investigación, las encuestas estuvo dirigidas a todos los trabajadores administrativos que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, teniendo como fin recolectar todos los datos para saber sobre estrategias motivacionales que conlleven a mejorar la productividad en su rendimiento laboral.

Se realizó la encuesta utilizando los formularios de la plataforma Google ya que por motivos de encontrarnos en la pandemia Covid-19 no se pudo realizar de manera presencial. Como instrumento se utilizó el cuestionario Referente al cuestionario, Arias Fidas (2004), nos dice que el cuestionario es una variante de encuesta. La cual se elabora de forma escrita siguiendo un parámetro, el cual contiene preguntas dirigidas a los colaboradores de estudio y sin injerencia alguna.

Respecto a la validez Según Baechle y Earle (2007) nos ilustra que la validez se determina al contrastar las preguntas o ítems con los indicadores de la prueba de tal manera que se mida lo que se intenta medir.

Con respecto a la confiabilidad según Hernández y otros (2003), el instrumento de medición alcanzara el grado de confiabilidad al ser analizada, utilizando una variedad de técnicas, que se aplicaran en repetidas ocasiones al mismo colaborador obteniendo idénticos resultados. Se procede a determinar utilizando una variedad de procedimientos o técnicas, al punto en el que su utilización continua, al mismo individuo producirá uniformidad de resultados.

3.5. Procedimientos

Para realizar nuestra investigación detallamos en forma metódica nuestro procedimiento empleado durante todo el proyecto de investigación se inició por el problema que aqueja actualmente a esta institución, se plasmaron los objetivos, justificación y por último la hipótesis, dando inicio a la investigación de nuestra investigación. Posteriormente se recopiló información referente a nuestro estudio de estrategias de motivación para mejorar la productividad, para obtener un nutrido y adecuado marco teórico y marco conceptual de las dos variables identificadas con sus indicadores. Creyendo conveniente realizar una investigación cuantitativa con el fin de proponer estrategias de motivación para la institución universitaria. Se analizó la data y se analizó la información que obtuvimos mediante las encuestas aplicadas a los trabajadores previa coordinación y permisos por los Directivos de la Escuela de Postgrado, para expresar los resultados en torno a los objetivos específicos formulados, una vez obtenida la información se propuso estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Posteriormente se solicitó un permiso que otorgó el Administrador de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para poder llevar a cabo nuestra investigación a través de una solicitud la que fue aceptada.

3.6. Métodos de análisis de datos

En nuestra investigación el método que se utilizó fue SPSS en donde se procesó por medio de técnicas estadísticas la información, en el cual se utilizó el grado de confiabilidad del instrumento el método Escala de Cronbach, expresando ,946 siendo este un resultado alto en el grado de fiabilidad; además se utilizó el programa Excel en el análisis de los resultados, así mismo se utilizó las tablas de frecuencias en la presentación de la información con su interpretación, utilizándose gráficos de barras con porcentajes de la escala de Likert.

3.7. Aspectos éticos

Al realizar el presente estudio se tomó en consideración muchos aspectos éticos como es el caso del anonimato en lo que a la identidad de los encuestados se refiere, la veracidad de los datos recolectados, la confidencialidad de toda la información adquirida y recolectada, también se tuvo cuidado en contrastar la información en páginas creíbles y que gocen de credibilidad como es el caso de informes Belmont, Wikipedia la enciclopedia libre, todo esto validado al final en el turnitin.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Objetivo específico 1

Diagnosticar las estrategias de motivación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 2020.

Tabla N°1

Dimensión Motivación

Motivación	Total		En		Indiferente		De		Total De		Total	
	Desacuerdo		Desacuerdo		n	%	acuerdo		acuerdo		n	%
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Incentivos												
Esta conforme con los incentivos que otorga la institucion academica	13	37%	21	60%	1	3%	0	0%	0	0%	35	100%
Reconocimiento												
Ha recibido algun reconocimiento por su desempeño laboral	14	40%	20	57%	1	3%	0	0%	0	0%	35	100%
Sueldo												
Considera que el sueldo que recibe es justo por las actividades que realiza en la institucion	1	3%	5	14%	21	60%	7	20%	1	3%	35	100%
Sugerencias												
La institucion tiene en cuenta sus sugerencias	4	11%	4	11%	18	51%	5	14%	4	11%	35	100%
Niveles de la dimension												
	BAJO		MEDIO		TOTAL							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	10	28.57%	25	71.43%	35	100						

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

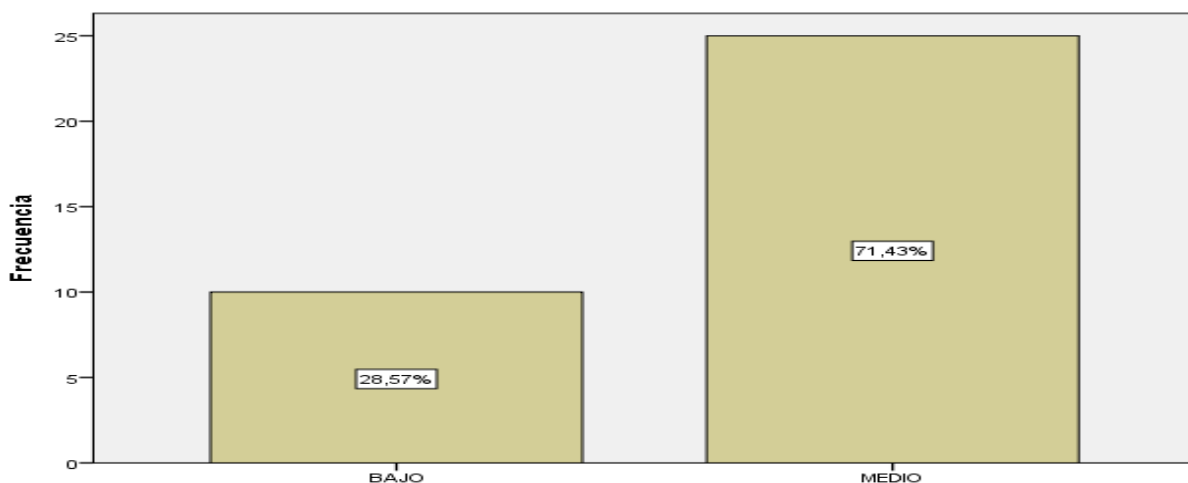


Figura N°2: Nivel de dimensión motivación

Interpretación: Con relación a la dimensión Motivación se encontró que el nivel que predomina es el nivel medio con un (71.43%) de los trabajadores que lo consideran de ese modo. También, en el análisis de la motivación asociada a los incentivos que otorga la institución académica se halló opiniones por parte de los encuestados un 60% que no están conformes con los incentivos que reciben por parte de la institución. En cuanto al reconocimiento un 57% manifiestan según los resultados que la institución no lo realiza lo cual les genera un descontento; Referente a los sueldos se encontró una calificación 60% indiferente, opiniones que no están conforme con lo que perciben según los resultados; respecto a las sugerencias se halló un 51% indiferente, que no se les prestan atención en conclusión en la dimensión de la motivación. Se muestra opiniones con un mayor porcentaje en el nivel medio en la encuesta a los trabajadores. Esto permite identificar que se debe prestar mucha atención a la motivación tanto en los aspectos de incentivos, reconocimientos, sueldos, sugerencias y que estos se encuentran asociados a las necesidades humanas lo cual es un aspecto de mucha importancia para mejorar la productividad en la institución académica.

Tabla N°2

Dimensión Condiciones Laborales

Condiciones laborales	Total Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Total De acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Ambiente laboral												
El ambiente donde labora es apropiado para realizar sus actividades laborales	3	9%	2	6%	10	29%	15	43%	5	14%	35	100%
Recursos												
La institución le suministra los recursos necesarios para el desarrollo de su trabajo	4	11%	10	29%	19	54%	2	6%	0	0%	35	100%
Seguridad - Salud												
La institución cumple con los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo	2	6%	3	9%	9	26%	21	60%	0	0%	35	100%
Niveles de la dimensión												
Condiciones laborales	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Condiciones laborales	4	11.43%	7	20%	24	68.57%	35	100%				

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

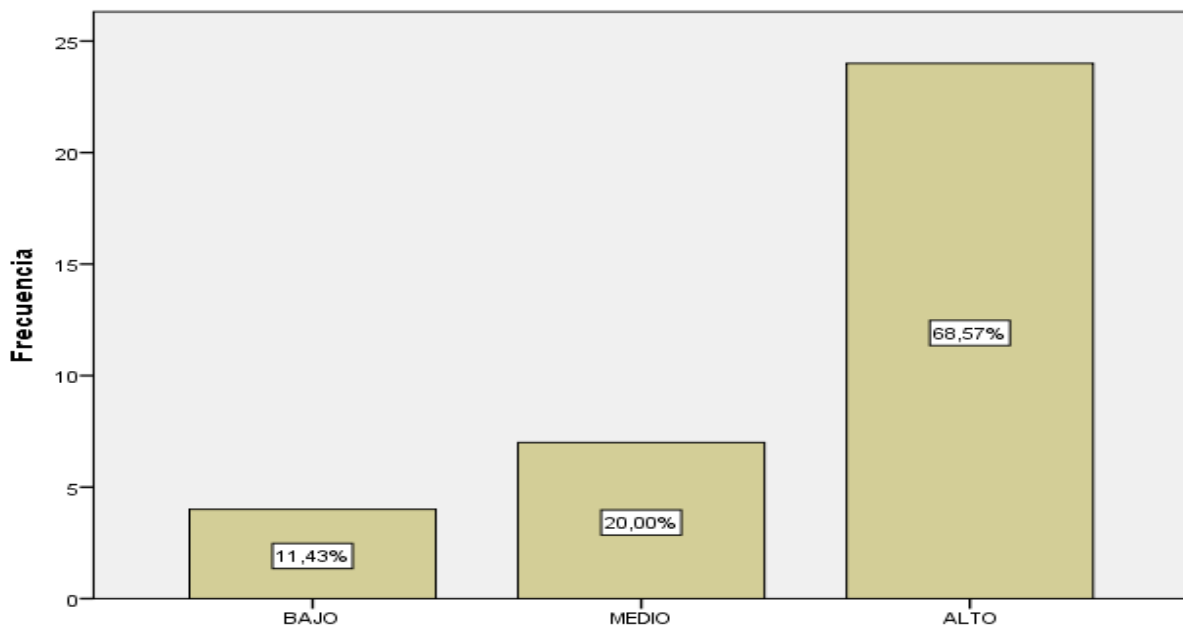


Figura N° 3: Nivel de dimensión condiciones laborales

Interpretación: En el análisis de la dimensión de las condiciones laborales, se encontró predominancia del nivel Alto con 68.57% de trabajadores que mostraron esta tendencia. Referente al ambiente laboral un 43% de calificación están conforme al ambiente de trabajo donde realizan sus actividades; Respecto al suministro de materiales los trabajadores mostraron un 54% que no están conforme porque regularmente se les suministra los recursos. En Relación al reglamento de seguridad y salud en el trabajo indicaron 60% de acuerdo que se cumple con los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo. En esta dimensión gran número de los entrevistados responden que están conformes a las condiciones laborales, por lo que la institución académica tiene la oportunidad de fortalecer estas condiciones de los trabajadores de la institución académica, es necesario el mantenimiento continuo de sus instalaciones ya que un buen ambiente laboral aumenta la productividad en sus actividades cotidianas.

	Total		En		Indiferente		De		Total De		Total	
	Desacuerdo		Desacuerdo				acuerdo		acuerdo			
Liderazgo	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Trabajo en Equipo												
Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo	1	3%	13	37%	20	57%	1	3%	0	0%	35	100%
Compromiso												
Se siente comprometido con las actividades a desarrollar	0	0%	3	9%	2	6%	21	60%	9	26%	35	100%
Delegación												
Considera estar de acuerdo con las funciones delegadas por su jefe	0	0%	0	0%	6	17%	11	31%	18	51%	35	100%
Compañerismo												
La institución promueve el compañerismo entre sus trabajadores	3	9%	11	31%	13	37%	8	23%	0	0%	35	100%
Niveles de la dimensión												
	MEDIO		ALTO		TOTAL							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Liderazgo	9	25.71	26	74.29%	35	100						

Tabla N°3 Dimensión Liderazgo

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

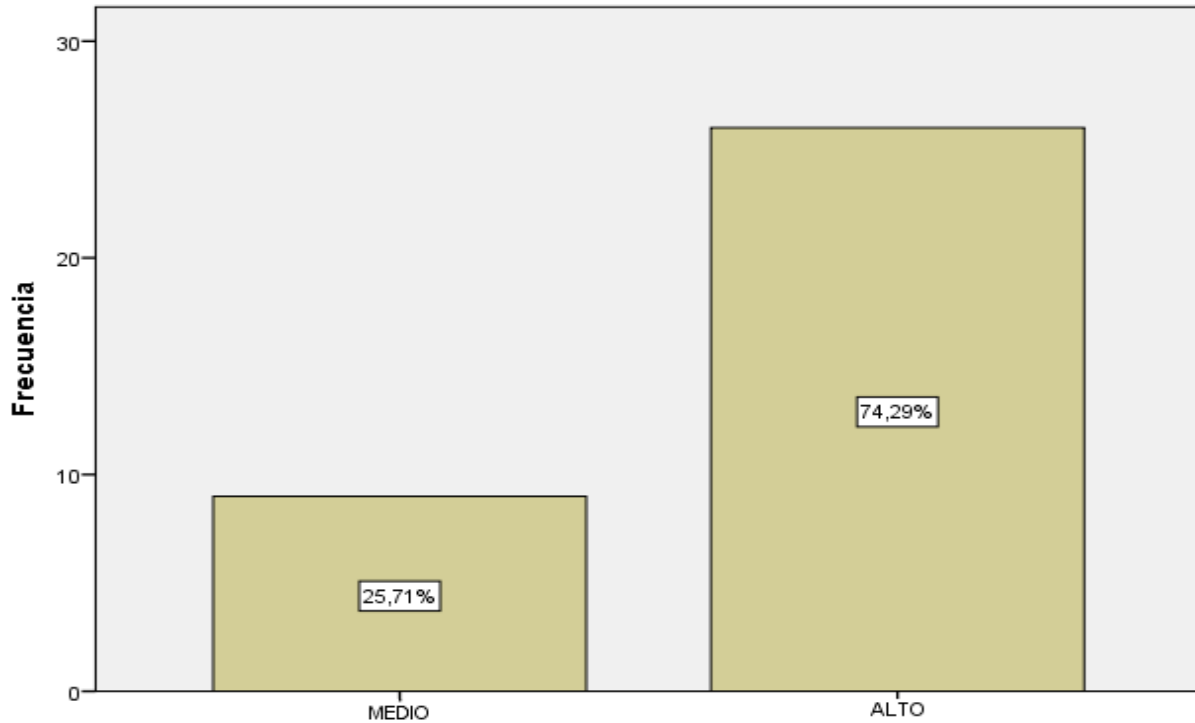


Figura N° 4: Nivel de dimensión liderazgo

Interpretación: Con relación a la dimensión de liderazgo, se encontró que predomina el nivel alto, en este caso con 74.29% de los trabajadores lo califico de ese modo; con 25.71% con nivel medio. En el análisis del trabajo en equipo se halló un 57% de los trabajadores refiere que están indiferente y un 26% total de acuerdo, encontrándose opiniones divididas en el grupo encuestado. En cuanto al compromiso, se encontró un 60% de acuerdo una gran mayoría del personal se sienten comprometidos con las actividades a desarrollar en la institución; Referente a delegación de funciones están de acuerdo con las funciones asignadas por su jefe los trabajadores, dando un alto nivel de calificación 51% total de acuerdo con la delegación de funciones. Con respecto a que la institución promueve el compañerismo entre sus trabajadores según la calificación de los trabajadores el 37% no se promueve el compañerismo; es necesario mejorar en este aspecto porque va fortalecer las relaciones entre ellos. En este análisis nos lleva a identificar una fortaleza relacionada al liderazgo lo cual se debe ir mejorando en todos sus extremos en las actividades laborales de la institución.

Tabla N°04

Análisis de estrategias de motivación

Niveles de la dimensión		BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
estrategias de la		n	%	N	%	n	%	n	%
motivación									
Motivación		10	28.57%	25	71.43%	0	0%	35	100%
		BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
Condiciones Laborales		4	11.43%	7	20%	24	68.57%	35	100
		BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
Liderazgo		0	0%	9	25.71%	26	74.29%	35	100
		BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
Estrategias de		N	%	n	%	n	%	n	%
Motivación		1	2.86%	18	51.43%	16	45.71%	35	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

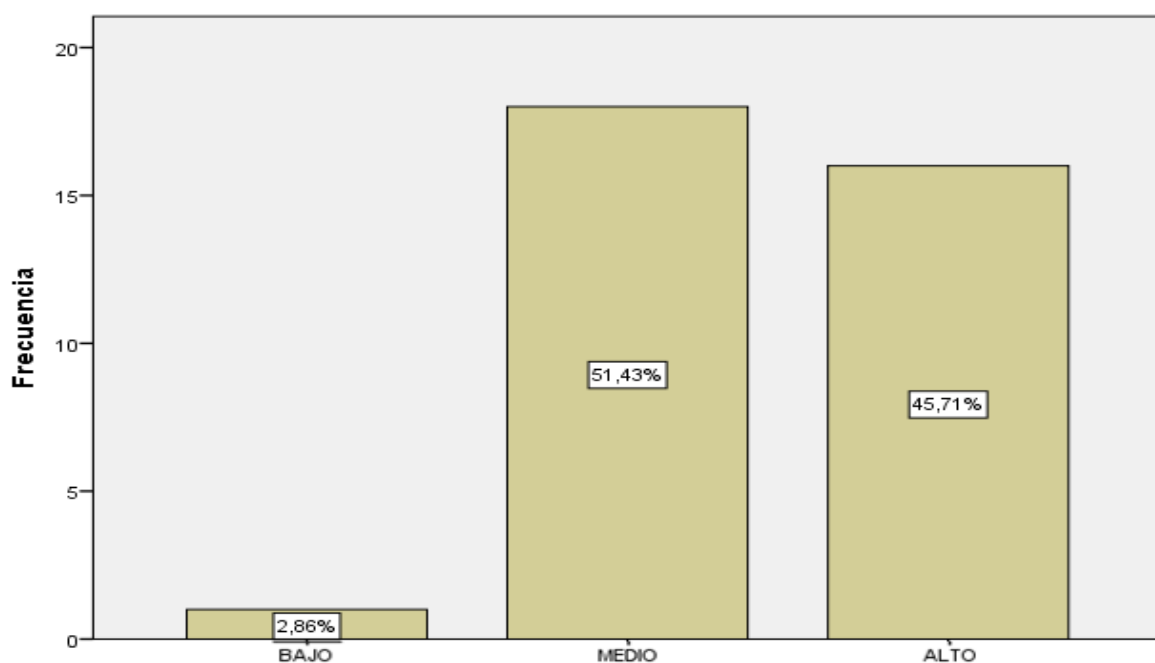


Figura N° 5: Nivel de estrategias de motivación

Interpretación: Al efectuar un análisis de la variable Estrategias de motivación se evidencio la predominancia del nivel medio con 51.43% de los trabajadores que en resumen calificaron de esta manera este concepto en la institución académica. Con 45.71% de los trabajadores le da una calificación alto, y con nivel bajo un 2.86% de los trabajadores con calificación con nivel bajo de las estrategias de motivación en la institución. Esto implica que los trabajadores califican con nivel medio las estrategias de motivación, así mismo seguido de una calificación alto que es una oportunidad de mejorar en aspectos de estrategias de motivación en la institución académica y de esta manera lograr alcanzar los objetivos.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de Productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Tabla N°5

Dimensión Eficiencia

Eficiencia	Total		En				De		Total De		Total	
	Desacuerdo		Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		De acuerdo	acuerdo		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Iniciativa												
Usted aplica sus conocimientos en función a sus actividades	1	3%	3	9%	7	20%	16	46%	8	23%	35	100%
Desempeño												
Considera que ha mejorado su nivel de desempeño en la institución?	0	0%	1	3%	28	80%	5	14%	1	3%	35	100%
Pro actividad												

Usted realiza una autoevaluación sobre su trabajo

2	6%	8	23%	4	11%	16	46%	5	14%	35	100%
---	----	---	-----	---	-----	----	-----	---	-----	----	------

Calidad

La institución le brinda las facilidades para que realice un trabajo de calidad

5	14%	8	23%	22	63%	0	0%	0	0%	35	100%
---	-----	---	-----	----	-----	---	----	---	----	----	------

Niveles de la dimensión	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Eficiencia	2	5.71%	10	28.57%	23	65.71%	35	100

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

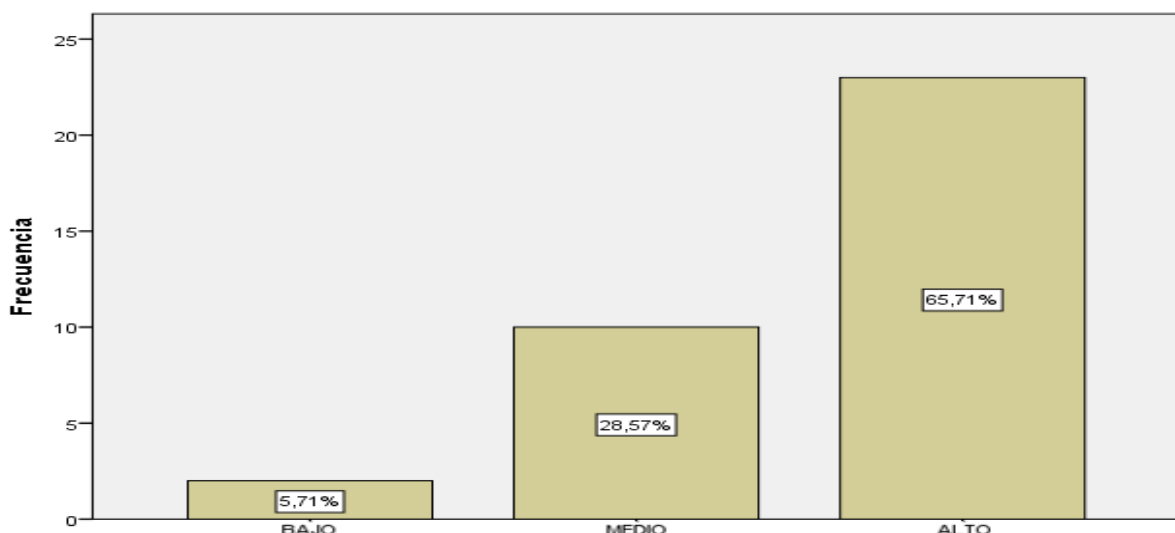


Figura N°6 Nivel eficiencia

Interpretación: En relación a la dimensión eficiencia se encontró que el 65.71% predomina el nivel de acuerdo, y con 28.57% de los colaboradores que lo calificaron Indiferente. Así mismo, en el análisis de la iniciativa se mostraron un 46% de acuerdo que aplican sus conocimientos en función a sus actividades. Con respecto al mejoramiento los trabajadores según los resultados el 80% indiferente menciona que

ha mejorado su nivel de desempeño en la institución. Referente a la pro actividad los trabajadores calificaron con 46% de acuerdo que están de conforme un grupo. Respecto a la calidad se mostró un 63% indiferente indicando que regularmente se les brinda las facilidades para que realicen sus actividades. Según resultados los trabajadores lo calificaron con nivel alto. Este análisis ayuda a identificar que es necesario que la institución deba prestar mucha atención a estos elementos que están asociados a la eficiencia y es una oportunidad para mejorar la su productividad en sus colaboradores en su institución académica.

Tabla N°6

Dimensión Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral	Total		En		Indiferente		De		Total De		Total	
	Desacuerdo		Desacuerdo				acuerdo		acuerdo			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Resultados institución												
Considera sentirse satisfecho por los resultados que logra la institución	0	0%	14	40%	19	54%	2	6%	0	0%	35	100%
Expectativas												
Satisface sus expectativas en el ambiente donde desarrolla sus actividades laborales	1	3%	7	20%	26	74%	1	3%	0	0%	35	100%
Rendimiento												
Considera tener un buen rendimiento laboral en el puesto que labora	0	0%	6	17%	27	77%	2	6%	0	0%	35	100%
Niveles de la dimensión												
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Satisfacción Laboral	1	2.86%	32	91.43%	2	5.71%	35	100				

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

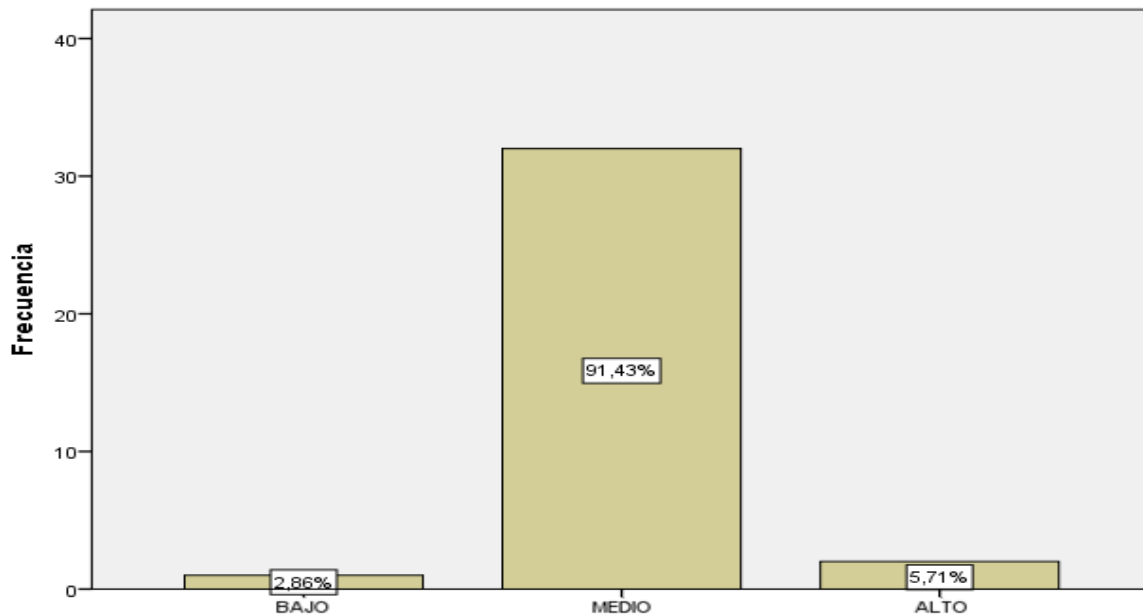


Figura N° 7: Nivel de satisfacción laboral

Interpretación: En el análisis de la Satisfacción Laboral, se encontró predominancia del nivel medio con un 91.43% de trabajadores que mostraron esta tendencia. El resultado de la institución mostro una calificación de 54% indiferente en que se considera satisfecho por los resultados que logra la institución, otro grupo de trabajadores mostraron sentirse en desacuerdo por los logros de la institución. Los resultados muestran cantidades que es importante tener en cuenta ya que los colaboradores son indiferentes con los resultados que logra la institución. En cuanto a la satisfacción laboral los trabajadores mostraron un nivel 74% indiferente que satisface sus expectativas en el ambiente donde desarrolla sus actividades laborales, Lo que evidencia una clara percepción referente a este aspecto. Respecto al rendimiento se halló un nivel 77% indiferente que los trabajadores consideran en su rendimiento laboral en el puesto que labora. Según los resultados en este análisis se evidencia una alta calificación medio en la satisfacción laboral por parte de los trabajadores dado que no se sienten satisfechos por los resultados que logre la institución, y en los ambientes donde desarrollan sus actividades laborales pues no satisfacen sus expectativas lo cual es necesario, y en el puesto que laboran indican no tener un rendimiento porque

no se tienen en cuenta los perfiles de cada para estar ubicados en las diferentes oficinas de la institución; es una oportunidad para que la institución pueda mejorar en los diferentes aspectos antes mencionados y los trabajadores mejoren su productividad laboral.

Tabla N°7

Dimensión Capacitación

	Total		En		Indiferente		De		Total De		Total	
	Desacuerdo		Desacuerdo				acuerdo		acuerdo			
Capacitación	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Funcion												
Considera que la capacitación es una función importante para el cumplimiento de objetivos de la institución	0	0%	2	6%	8	23%	18	51%	7	20%	35	100%
Desarrollo Profesional												
Considera que la institución debe capacitar a sus colaboradores	0	0%	2	6%	14	40%	19	54%	0	0%	35	100%
Rotación												
Considera que la rotación del personal se realiza por un buen desempeño laboral	0	0%	2	6%	11	31%	13	37%	9	26%	35	100%
Habilidades												
La institución potencia sus habilidades para el desarrollo de su trabajo	5	14%	10	29%	20	57%	0	0%	0	0%	35	100%
Niveles de la dimensión												
	BAJO		MEDIO		TOTAL							
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	10	28.57%	25	71.43%	35	100						

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

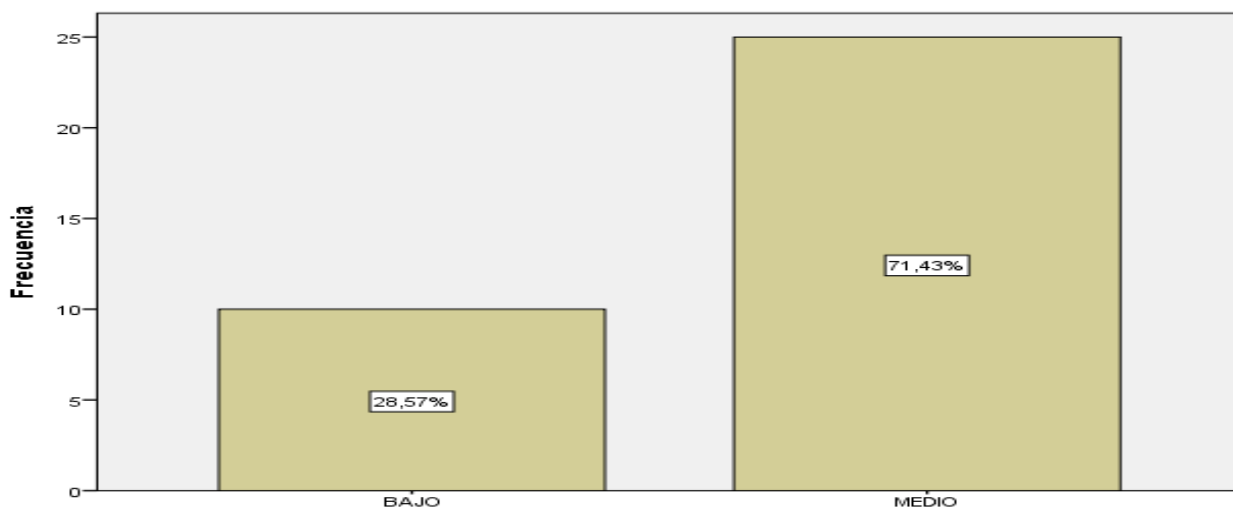


Figura N° 8: Nivel de capacitación

Interpretación: En el análisis de la Capacitación, se encontró un 71.43% de trabajadores que la calificó en el nivel medio. También, en el análisis de la capacitación asociada a la función los colaboradores calificaron que la capacitación es importante para el cumplimiento de los objetivos de la institución, según los resultados se mostró gran calificación respecto a la capacitación que es una función importante calificándolo con 51 de acuerdo. Respecto al desarrollo profesional consideran un 54% que la institución debe capacitar a sus colaboradores, se puede apreciar según los resultados que los trabajadores consideran que es de suma importancia que la institución deba capacitarlos. Referente a la rotación según los resultados un 37 de acuerdo y un 31 indiferente que la rotación del personal en la institución no se realiza por un buen desempeño laboral. Respecto a las habilidades se mostró una calificación de 57% indiferente. Según resultados la institución tiene la oportunidad de capacitar a sus trabajadores, lo cual va a mejorar el cumplimiento de objetivos en la institución, también que la rotación de los trabajadores se debe realizar de acuerdo a su desempeño laboral y de esta manera fortalecer el clima laboral, además debería potenciar sus habilidades lo cual mejoraría el desarrollo de su trabajo de los mismos, de esta manera mejoraría sustancialmente su productividad laboral.

Análisis de la Productividad

Productividad de los Colaboradores								
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Eficiencia	2	5.71%	10	28.57%	23	65.71%	35	100%
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
Satisfacción Laboral	n	%	n	%	n	%	n	%
	1	2.86%	32	91.43%	2	5.71%	35	100
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
Capacitación	n	%	n	%	n	%	n	%
	0	0	10	28.57%	25	71.43%	35	100
Niveles de la dimensión	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
Estrategias de Productividad	n	%	n	%	n	%	n	%
	0	0	12	34.29%	23	65.71%	35	100

Fuente: cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

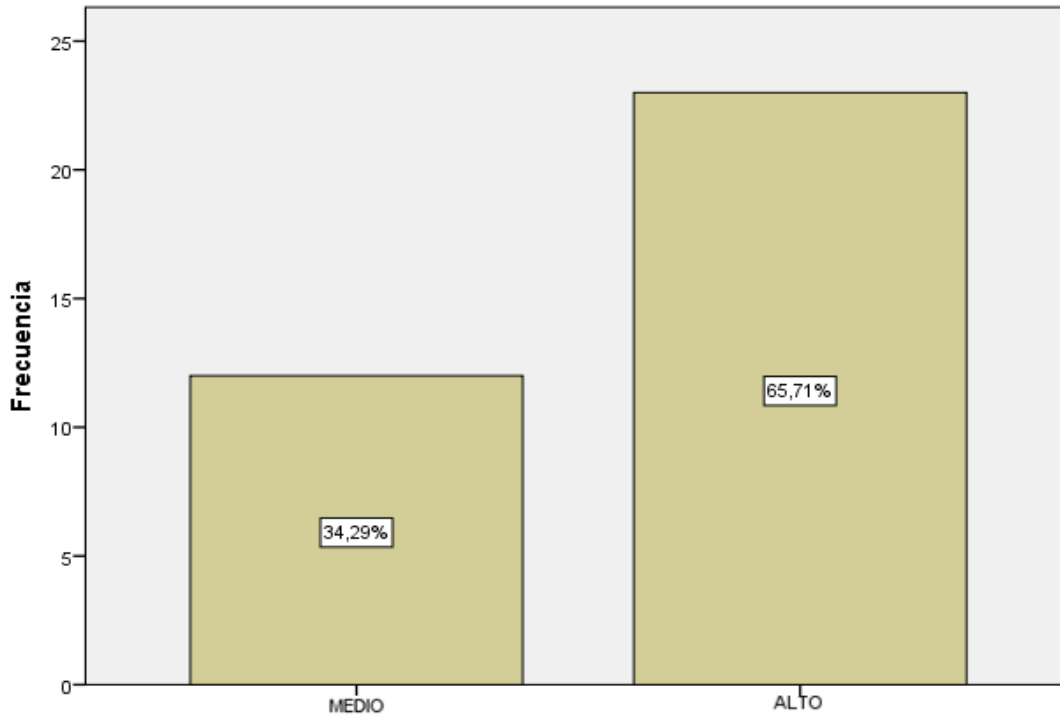


Figura N° 9: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Interpretación: Al efectuar un análisis de la variable Productividad de los colaboradores se evidencio que predomina el nivel De acuerdo con 65.71% de los trabajadores que en resumen calificaron de esta manera la productividad en la institución académica. Con 34.29% de los trabajadores le da una calificación en el nivel medio. De acuerdo a los resultados un gran porcentaje de los trabajadores le dan una calificación De acuerdo, así mismo mostro un 34.29% siendo una oportunidad para la institución de mejorar en diferentes aspectos para elevar la productividad en la institución académica.

4.2. Discusión

Las estrategias de motivación son importantes en las instituciones porque permiten mejorar el nivel y calidad de vida de los colaboradores. En nuestra investigación hemos tenido en cuenta distintos argumentos que se sostiene en su marco teórico. Respecto a la motivación Según Sum (2015). La motivación es un aspecto muy importante en el desarrollo laboral de cada colaborador, por lo que se les debe de suministrar de capacitaciones en temas relacionados a sus actividades para fortalecer sus conocimientos y estén más motivados y esto mejore su desempeño; también es importante fomentar programas de incentivos y realicen sus actividades más motivados, y que el área de recursos humano tome acciones con respecto a la comunicación más fluida para que el colaborador realice un trabajo con mayor seguridad. También, Para Olarte (2017). Menciona en su investigación que si las empresas satisfacen las necesidades de las personas encontraran colaboradores más eficaces y comprometidos con sus actividades laborales en la obtención de objetivos, estos lineamientos motivacionales permite que sus trabajadores mejoren en su productividad como organización, los colaboradores que llegan a sentir satisfacer sus necesidades realizará sus actividades de forma más natural y esto mejorara totalmente en la productividad laboral, la motivación logra alcanzar impactos directos con el desempeño del colaborador. Referente al objetivo general es proponer estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para la presente investigación se adjunta la propuesta y coincidimos con el autor Cotrina (2015). Indica que la propuesta de estrategias es muy importante en el mejoramiento y motivación para optimizar de manera significativa el clima laboral este plan se realizó porque los trabajadores no tienen motivación porque el trabajo que realizan no les agrada, el sueldo no es atractivo, no hay un buen clima laboral y no hay reconocimientos por parte de la corte.

En cuanto al primer objetivo diagnosticar las estrategias de motivación de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz

Gallo, según los resultados de la tabla N°4 muestra un 51.43% con nivel medio y con nivel alto de 45.71%, se evidencia que se deben realizar las mejoras en estrategias de motivación, coincidimos con el autor Moncada (2019). Menciona que la motivación se encuentra totalmente relacionada con el reconocimiento económico que esperan recibir, también menciona que el reconocimiento social es el más utilizado, también menciona que su motivación es seguir capacitándose y actualizándose en temas de enseñanza y poder transmitir conocimientos. Y que de acuerdo a sus actividades le cuesta asumir otras actividades por las mismas responsabilidades que tiene en la docencia y que ha asumen con responsabilidad cada curso, tomándose el debido tiempo de organizarse. Con respecto a esta variable encontramos en su dimensión motivación con un 71.43% en el nivel medio, es necesario que la institución mejore, por lo que la motivación es un factor clave y concordamos también con Según Cole (2019). Menciona que la motivación está relacionada directa y de manera positiva, y que sus resultados mostraron que se siente motivados con cursos de capacitación en el extranjero que la empresa brinda, además que la motivación está relacionada con la parte afectiva de los trabajadores en la organización, en sus resultados se evidencia buena comunicación con sus colegas de trabajo lo cual crea relaciones interpersonales de manera directa, lo cual se han obtenidos equipos de trabajo de manera con resultados eficientes, también desarrollan una estrecha comunicación entre ellos fuera de las actividades laborales, demuestran lealtad con la información que manejan de la organización, en sus recomendaciones sugieren bonos por cumplimiento de ventas de sus productos, también menciona que se deben dar reconocimiento públicos en la institución mejorando de esta forma su desempeño laboral. Lo cual va permitir que estén más comprometidos en sus labores.

Respecto al segundo objetivo específico determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo se evidencio que predomina el nivel de acuerdo con 65.71% de los trabajadores que en resumen calificaron de esta manera la productividad en la institución académica. De los resultados la institución académica tiene la oportunidad de fortalecer sus elementos para mejorar la productividad. Por lo que estamos de acuerdo

con los autores Panca y Supo (2015). Indican que diferentes factores influyen en la motivación en su producción en la organización, por lo que es de vital importancia la comunicación entre los encargados de la administración y sus colaboradores, también otros de los aspectos que se consideran es el clima organizacional donde desarrollan sus actividades los colaboradores, además los colaboradores bajan su productividad a factores que están relacionados a los sentimientos personales que intervienen en sus actividades laborales, por lo que con un programa de incentivos y recompensas incrementara la productividad laboral de los mismos. Recomiendan en su investigación que los administradores de la empresa deben poner mucha atención en la comunicación con sus colaboradores, implementando actividades laborales en equipo lo cual será de gran beneficio para la organización. También hace referencia en fomentar la autoestima de sus colaboradores y se obtendrá muy buenos resultados. Por lo que es de mucha ayuda tener planes de motivación de acuerdo a sus necesidades de cada uno de ellos. En esta variable en su dimensión satisfacción se mostró un 91.43% en el nivel medio referente a satisfacción laboral, es una oportunidad de mejora para la institución académica por lo que concordamos con lo que menciona Oliveros (2018). Manifiesta que está comprobado que el capital humano es la clave del éxito en las empresas, por lo que es necesario siempre su evaluación y que sus sugerencias sean tomadas en cuenta con el fin de ser reconocidos su esfuerzo y habilidades, de esta manera podrá ser incentivado. Para lograr mejorar la motivación para un buen desempeño se necesita manejar información dentro de ellos programación de viajes, actividades de integración de equipos de trabajo en lugares de esparcimiento, reconocimientos en las fechas festivas durante y programas de salud familiar con su familia y evitar ausencias en el trabajo. Por lo que se pudo lograr mejorar la productividad en la organización.

Referente al tercer objetivo diseñar estrategias de motivación que mejoren la productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concordamos con lo manifestado por los autores De los Ríos et al., (2020). Mencionan la importan en el diseño de estrategias de motivación para fortalecer se deben realizar implementaciones en la gestión del talento humano

con programas de sucesión, incentivos y los que se encuentran en las líneas de trabajo de los trabajadores, estas consideraciones mejoran la motivación en el trabajo, en sus recomendaciones es realizar un análisis general e íntegro en las expectativas y necesidades que tiene cada trabajador en base a ello se aplicarían las iniciativas que requieren los trabajadores y que mejor se adapten para generar motivación en los mismos, también propiciar un clima laboral de colaboración entre todos los trabajadores, también el desarrollo de talleres de liderazgo y trabajo en equipo lograra que el trabajador se encuentre motivado y pueda llegar a su felicidad.

En nuestra hipótesis, las estrategias de motivación mejorarían la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Con respecto a la hipótesis coincidimos con lo manifestado por el autor Valero (2018). Quien menciona que las estrategias de motivación mejoran la productividad de los trabajadores en las organizaciones, e indica que la falta de motivación en los trabajadores no permiten que realicen estrategias por lo que se crearan grupos de trabajo de manera constante buscando la motivación de los mismos para que aumenten su desempeño en el ámbito educativo, identificando problemas con dificultades, en relación a la motivación generando un liderazgo con el compromiso de todos los involucrados y realizar un buen manejo de estrategias de motivación. Estamos de acuerdo con los autores Caján y Tejada (2019). Indican que las actividades de integración permiten mejorar las relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores de todos los niveles de la organización así mismo con la familia de los trabajadores y también tener en cuenta presupuestos para las bonificaciones de los líderes de equipos de trabajo entre otros.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que según los resultados las estrategias de motivación tienen una calificación media con 51.43%, esta calificación es baja por las dimensiones motivación y estrategias de comunicación; por lo que se evidencia la necesidad de aplicar mejores estrategias para mejorar la productividad de los colaboradores de la escuela de postgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo.
2. También se concluye que el nivel de productividad en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo presenta una calificación de nivel alto con 65.71%, lo que indica que existe una gran oportunidad de mejorar por parte la institución académica específicamente en la satisfacción laboral, lo cual se verá reflejado en óptimos resultados.
3. En el diseño de estrategias de motivación de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, se encuentra respaldado en investigaciones que determinan muy buenos resultados en la propuesta de estrategias para mejorar la productividad.
4. Así mismo la validación de la propuesta la han realizado por 3 profesionales con amplia experiencia en la materia lo cual permitirá obtener los mejores resultados.

VI. RECOMENDACIONES

La dirección de la institución debe enfocarse en la implementación de estrategias de motivación de acuerdo a un estudio previo para desarrollar un programa que permita mejorar la productividad laboral en la institución académica teniendo en consideración los niveles de puntuación más bajos y de término medio con la finalidad de mejorarlos.

Referente al nivel de productividad se recomienda que la alta dirección tome acciones para mejorar estos indicadores, también debe realizar evaluaciones de manera constante para dar seguimiento a lo que se ha planificado, así mismo controlar los avances de manera periódica para analizar productividad laboral.

Es muy importante que la alta dirección de la institución academia realice actividades de reconocimiento y mejore las relaciones interpersonales en toda la comunidad universitaria con la finalidad de mejorar a nivel de productividad en todos sus aspectos.

VII. PROPUESTA

I. INTRODUCCIÓN

En esta época en donde la capacidad se viene fomentando en todas las acciones del día a día especial de las personas o entidades públicas o privadas es obvio que uno de las cuestiones de una organización es el talento humano de quien se depende para que las organizaciones influyan concretizar sus propósitos proyectados.

Vemos que en las entidades públicas como es el caso la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo el talento humano no está bien remunerado lo que ocasiona que el colaborador no cumpla con sus funciones a cabalidad, se desconoce de la importancia que tiene el de motivar a sus colaboradores por parte de sus Directivos ya que esto genera que el trabajador disminuya su producción diaria al realizar sus labores.

El bajo rendimiento de un colaborador puede ser producto de la poca o falta de motivación que existe en el ámbito laboral siendo pieza clave. Es el trabajador en una organización, lo que debería ser estimulado y motivado con el fin de propiciar un buen rendimiento en él trabajo, motivo por el cual la presente investigación tiene como finalidad la de aportar estrategias alternativas que permitan acrecentar de manera pragmática el compromiso de los trabajadores de la Escuela de Postgrado Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Continuando con la descripción de nuestra investigación procederemos a revisar y empaparnos de toda la información que podamos recabar tanto internacional, nacional y local concernientes a la motivación para mejorar la productividad.

II. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1. Rubro

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo brinda educación universitaria y formar excelentes profesionales competitivos.

2.2. Razón social

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

2.3. RUC

20105685875

2.4. Giro de negocio

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo brinda educación universitaria de calidad a nivel nacional e internacional, basándose en la innovación de la enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social.

III. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

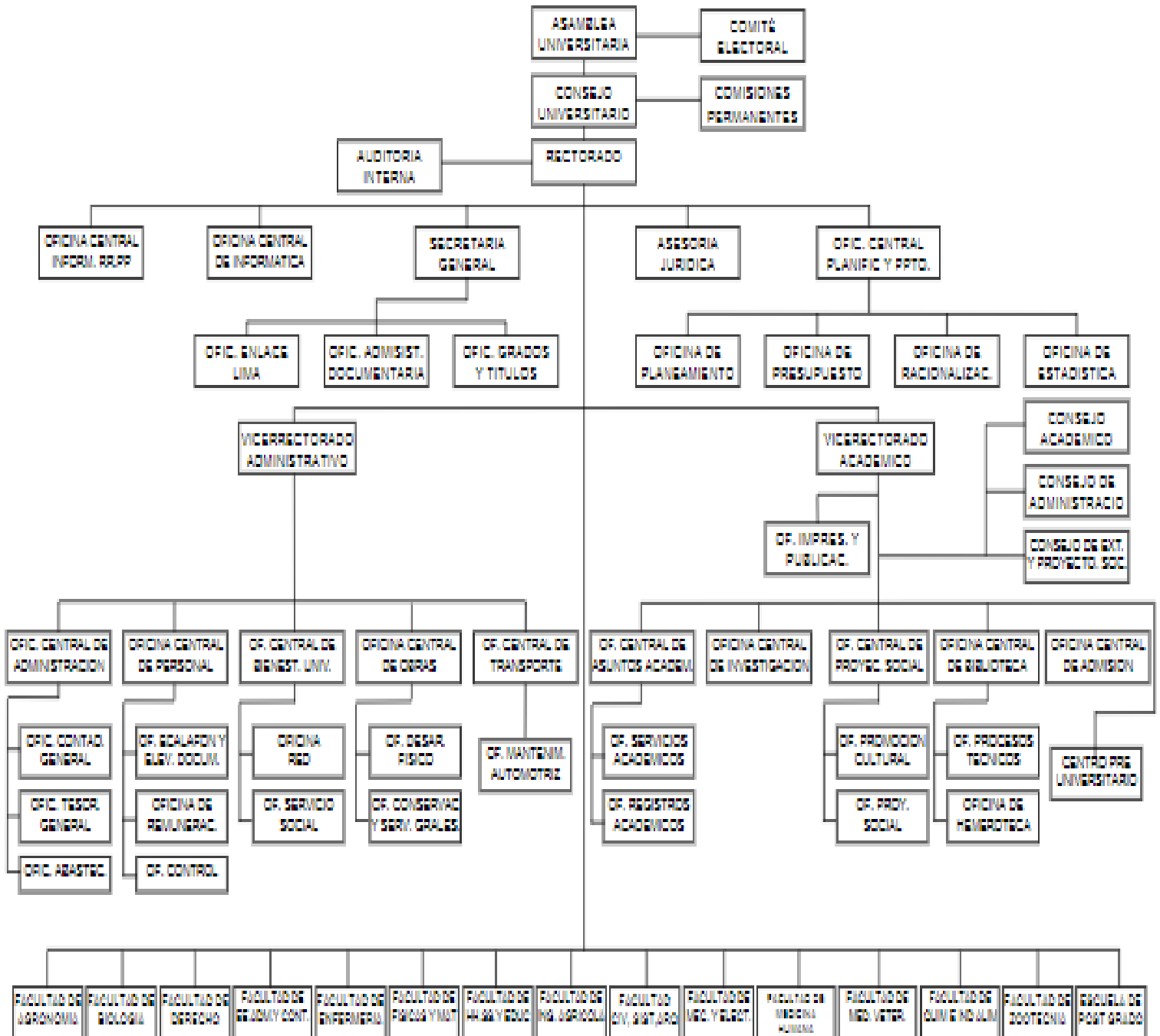
3.1. Reseña histórica

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG) es una universidad estatal, ubicada en la ciudad de Lambayeque. Es la única institución de formación profesional nacional académico en la región; así como es la única ubicada en la ciudad de Lambayeque. Fue nombrada en honor del militar e inventor peruano Pedro Ruiz Gallo, oriundo del departamento de Lambayeque.

Hasta el 17 de marzo de 1970 coexistieron en la Región Lambayeque la Universidad Agraria del Norte, cuya sede era Lambayeque y La Universidad Nacional de Lambayeque (cuyo autor de Ley para su creación fue Don Genaro Barragán Muro, durante su etapa como diputado por el Departamento de Lambayeque), con sede en Chiclayo, ese día mediante el Decreto Ley N° 18179, se fusionaron las dos universidades para dar origen a una nueva. Genaro Barragán Muro, Jorge Yarrow, Alejandro Leguía y Miguel Oneto le dieron el nombre de uno de los más ilustres personajes de Lambayeque, el genial inventor, precursor de la aviación mundial y héroe nacional, Teniente Coronel Pedro Ruiz Gallo.

3.2 Organigrama

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"



Organigrama de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

3.3 Misión

Formar capital humano líderes con base científica, humanística y tecnológica. Comprometida con la excelencia académica y la responsabilidad social, a partir de la creatividad e innovación, investigación científica y eficiencia operativa, contribuyendo al desarrollo sostenible del país y la sociedad en un contexto globalizado, dinámico e interconectado.

3.4 Visión

Al 2025 hacer de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo una institución académica con los altos estándares de calidad y referente en el norte del país por su compromiso con la competitividad del capital humano, a partir de su labor formativa y producción de conocimiento de impacto.

3.5 Realidad problemática

Vemos que en las entidades públicas como es el caso la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo el talento humano no está bien remunerado lo que ocasiona que el colaborador no cumpla con sus funciones a cabalidad, más aún no se reconoce ni se motiva las labores que desempeñan los colaboradores en esta área.

Motivo por el cual la presente investigación tiene como finalidad la de aportar estrategias alternativas que permitan acrecentar de manera pragmática en el buen desempeño laboral en los colaboradores.

Dando como resultado el buen desempeño para lograr las metas esperadas que requiere la institución.

Por lo tanto, conclusiones que la estrategia de planificación empleada en los colaboradores debe cumplir la misión, visión y objetivos de la institución.

IV. DENOMINACIÓN

Propuesta de Diseño de Estrategias de Motivación para Mejorar la Productividad de los Colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque.

V. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de proponer dar solución de las deficiencias que se han encontrado en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo proponiendo estrategias de Motivación para así obtener mejoras en la productividad de los colaboradores. Esto será de gran utilidad para todos los que conforman esta organización teniendo en cuenta que la presente investigación desea contribuir como instrumento orientador y guía de posibles soluciones a la productividad de los colaboradores, es importante tener en cuenta que es necesario contar con el involucramiento de su recurso humano y el liderazgo de parte de sus autoridades a fin de permitir un desarrollo y poder brindar un servicio óptimo a los usuarios.

VI. OBJETIVOS

6.1. Objetivo general

Proponer estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

6.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar las estrategias de motivación de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Incentivar una comunicación asertiva entre todos los colaboradores para que estos puedan trabajar en equipo.

- Diseñar estrategias de motivación que mejoren la productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
- Validar la propuesta de estrategias de motivación para mejora productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

VII. ALCANCE DE LA PROPUESTA

La presente propuesta de estrategias de motivación para mejora productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, está diseñada para mejorar la productividad de los colaboradores de la Escuela de Postgrado, ubicada en la calle Huamachuco S/N Lambayeque

- **CONTENIDO DE LA PROPUESTA**

Estrategias de motivación para mejora productividad de los colaboradores en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Contenido de la Propuesta

Estrategia	Objetivos	Actividad	Recursos y materiales	Fecha	Lugar	Responsable	Presupuesto
Estrategia N°1 Otorgar reconocimiento a los trabajadores de la Universidad	Reconocer trimestralmente a los colaboradores de la UNPRG con la finalidad que mejoren la productividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar la comisión de reconocimiento. 2. Los colaboradores serán evaluados por su jefe inmediato y comisión. 3. Los jefes entregarán su reporte a la comisión, los cuales serán cotejados. 4. programación de fecha para reconocimiento. 5. ceremonia de entrega de diplomas de reconocimiento al mejor colaborador de trimestre 	Certificados / sala de ceremonias/ zoom	Marzo 2021	Auditorio de la Escuela de Postgrado	Consultoría externa	S/. 500.00
Estrategia N°2 Incentivos a los mejores colaboradores de la UNPRG	Incentivar a los mejores colaboradores por áreas, con el fin de mejorar la productividad en la institución	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se evaluará día a día al colaborador. 2. Dentro de los cánones establecidos se tomará en cuenta la opinión del usuario. 3. Se les otorgara la tarde libre sin que se afecten sus ingresos previa coordinación con la oficina de personal. 4. Si existieran más de dos colaboradores con el mencionado 	Horario de razonamiento 35.00 soles	Marzo 2021	Auditorio de la Escuela de Postgrado	Consultoría externa	S/. 500.00

Estrategia N°3 Entablar mejores relaciones interpersonales	Realizar actividades recreacionales para los trabajadores de la UNPRG	<p>incentivo se coordinará para que las fechas de su incentivo no afecten el normal desarrollo de las actividades de la institución.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se les invitará a los colaboradores vía correo institucional al bingo virtual. 2. los que dirigen la actividad comunicaran la temática y reglas del juego. 3. los cartones premiados serán cotejados previamente por la comisión antes de dilucidar al ganador. 4. Los premios serán entregados en los domicilios de los ganadores. 5. Las fotos de los ganadores recibiendo sus premios serán colgados en la página de la institución. 	Plataforma Zoom	Abril 2021	Auditorio de la Escuela de Postgrado	Consultoría externa	S/. 1,000.00
Estrategia N°4 Capacitación a los trabajadores de la universidad	Realizar Programación de capacitaciones de coaching en equipos para mejorar su productividad de los trabajadores de la universidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de las bondades de la actividad 2. Se contarán con videos y ejemplos relacionados con la temática del taller. 3. El primer taller será “motivación para mejorar la productividad”; el segundo “taller unidos podemos” y el tercero “todos por la excelencia educativa”. 4. Reflexiones finales. 	Especialistas de la UNPRG/plataforma a zoom	Mayo 2021	Auditorio de la Escuela de Postgrado	Consultoría externa	S/. 500.00

Para poder desarrollar las capacitaciones y actividades virtuales se necesitará una inversión de S/. 2,500 nuevos soles, se sugiere que el administrador en coordinación con la directora de la Escuela de PostGrado realice el compromiso presupuestal con el presupuesto 2020 para que se ejecute en el año 2021.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). *Wage inequities, productivity, and work quality*. Industrial Relations.
- Altamirano, H. (2019) *Factores motivacionales y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Frenosa*. Callao, 2019 (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú. Disponible en http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40222/Altamirano_NHJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, G. y Flores, M. (2019). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de posventa del sector automotriz*, Lima 2018 (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Arias F. (2004). *The Research project, introduction to scientific research*. 5° Ed. Barcelona: Editorial Episteme, C.A.
- Arrarte, R. (2003). *La Calidad Y La Productividad En La Universidad Estatal*. Revista del Instituto De Investigación de Ciencias Financieras y Contables. Disponible en <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5507>
- Los recursos humanos. (2010). Article The motivation to produce: Vroom's theory. *Los recursos humanos*. Disponible en <https://www.losrecursoshumanos.com/la-motivacion-para-producir-la-teoria-de-vroom/>.
- Astudillo J. (2015). *The motivation of the students in the fifth grade of secondary school in the physical education area of the Educational Institution N ° 8193 - Villas de Ancón, district of Ancón Lima, 2015*. Educación in Perú.
- Ayala, T. y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte*

Superior de Justicia de Lima, 2018 (Tesis de Licenciatura). Universidad Tecnológica del Perú, Lima.

Azalea. (2019). Edwin Locke: Teoría de fijación de metas. Psicóloga Azalea. Disponible en [https://psicologa-azalea.com/2019/05/29/edwin-locke-teoria-de-fijacion-de-](https://psicologa-azalea.com/2019/05/29/edwin-locke-teoria-de-fijacion-de-metas/#:~:text=Edwin%20Locke%20es%20un%20psic%C3%B3logo,fijaci%C3%B3n%20de%20metas%20en%201968.&text=Las%20metas%20son%20importantes%20para,motivaci%C3%B3n%20para%20el%20ser%20humano)

[metas/#:~:text=Edwin%20Locke%20es%20un%20psic%C3%B3logo,fijaci%C3%B3n%20de%20metas%20en%201968.&text=Las%20metas%20son%20importantes%20para,motivaci%C3%B3n%20para%20el%20ser%20humano](https://psicologa-azalea.com/2019/05/29/edwin-locke-teoria-de-fijacion-de-metas/#:~:text=Edwin%20Locke%20es%20un%20psic%C3%B3logo,fijaci%C3%B3n%20de%20metas%20en%201968.&text=Las%20metas%20son%20importantes%20para,motivaci%C3%B3n%20para%20el%20ser%20humano)

Beltran, C., Castillo, J., Nole, G. y Sichi, R. (2017). *Propuesta para mejorar la productividad fomentando la inclusión implementado diseños creativos en los centros laborales* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.

Burga, G. y Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Cajan, H. y Tejada, D. (2019). *Efecto de la motivación en la productividad en el área administrativa del sector Certificaciones de Sistemas de Gestión en Lima Metropolitana, Perú, durante el primer semestre del año 2018* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.

Camargo, M. (2017). *Motivación y satisfacción en el trabajo: caso de estudio banca comercial* (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional San Agustín, Arequipa.

Chávez, E. (2018). *Conflictos laborales y su relación con la productividad comercial en la financiera Micredit Peru 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo.

Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos*. 7° Ed. Sao Paulo: Editorial Atlas.

Chilón, A. y Correa, I. (2018). *Propuesta de Implementación de un Plan de Mejora Continua para Incrementar la Productividad del área de Aserradero y*

Carpintería en la Cooperativa Atahualpa Jerusalén, Cajamarca (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca.

De los Rios, C., Toledo, C., Vallenas, A. (2020). *La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Surco.

Fernández, A. (2018). Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima – 2018 (Tesis de Licenciatura). Universidad Norbert Wiener, Lima.

Fuentes, S. (2012). Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad. Estudio Realizado En La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad De Quetzaltenango (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Galan, E. y Perez, J. (2019). *Evaluación de la gestión operativa de la empresa comercial lambayecana Inversiones J&E SAC para mejorar su eficiencia a través de un modelo de Balanced Scorecard en los años 2015-2017* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

Halanocca, S., Palomino, L. y Rupay, K. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud* (Tesis de Maestría). Universidad ESAN, Lima.

Heinz, W., Mark C. y Harold, K. (2012) *Una perspectiva Global y Empresarial*. 14° Ed. México: The McGraw-Hill.

Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2008). *Administración Una Perspectiva Global*. 12° Ed. México: Mc Graw - Hill

Lagos, V. (2015). *La Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional En Empresas Copelec* (Tesis de Pregrado). Universidad de Bío – Bío, Chile.

- Manso, J. (2002). El Legado de Federick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. N°18. Disponible en <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/849/757>
- Maguiña, C y Vargas, R. (2014). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbarck, Tiendas en Huacho, periodo 2014* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Martínez, H. (2019). Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Martínez, N. (2017). *La falta de motivación, una de las principales causas del cambio de trabajo*. Hablemos de empresas. Disponible en <https://hablemosdeempresas.com/empresa/falta-de-motivacion-causa-del-cambio-de-trabajo/>
- Moncada, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana* (Tesis de Pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- MÜNCH, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Education.
- Olarte, D. (2017). *La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laborar en las organizaciones colombianas* (Tesis de Pregrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Oliveros, A. (2018). Incentivos laborales y su relación con la productividad de los operadores de la empresa Petramás S. A. C., Lima, 2018 (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Olivera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos (Tesis de Pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

- Panca, L. y Supo, E. (2015). Incidencia de la Motivación Laboral en la Producción de los Trabajadores de la Empresa “Transportes Magata E.I.R.L.TDA.” Arequipa. 2015 (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Ramírez, R., Abreu, J., Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: Internacional Journal of Good Conscience*, 3(1), 143 – 185.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. 8° Ed. México: Pearson Educación de México S.A.
- Robbins. (2004). Productivity from a human perspective: Dimensions and factors. *Intangible Capital*, 7(2), 549 – 584.
- Robbins, S. (2002). *Organizational Behavior*. 10° Ed. Estados Unidos: Prentice Hall College Div.
- Robbins,S. y Coulter,M. (2012). *Administración y Práctica*. Estados Unidos: Pearson Education.
- Robbins,S. y Judge,T., (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13° Ed. Méxco: Pearson Educación México, S.A.
- Romero, J. (2019). *El 82% de los chilenos ha presentado algún cuadro de estrés laboral el último año*. Trabajando.com. Disponible en <https://blog.trabajando.cl/el-82-de-los-chilenos-ha-presentado-algun-cuadro-de-estres-laboral-el-ultimo-ano/>
- 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 Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Sanabria, P., Telch, F., Rodas, A., Astudillo, M. y Estrada, S. (2015). *Lineamientos Básicos para una Política de Gestión del Recurso Humano para el Contexto del*

Sector Público Colombiano. Para Servir Mejor al País: ¿Cómo hacer Estratégica la Gestión del Trabajo Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, 18.

Sanabria, P., Telch, F., Rodas, A. Astudillo, M. y Estrada, S. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Colombia: Printed in Colombia.

Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Soto, G. (2019). La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Perú S.A. (Tesis de pregrado). Universidad ESAN, Lima.

Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) (Tesis de pregrado). Universidad de Rafael Landívar, Quetzaltenango.

Universidad de la República de Uruguay (2015). Teoría de la Motivación de Herzberg. Disponible en https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf

Urquiza, A. (2018). *Utilización de estrategias motivadoras para mejorar el hábito de lectura en los estudiantes*. (Tesis de pre grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Valero, L. (2018). *Estrategias de motivación para la mejora del aprendizaje en los estudiantes de la institución educativa secundaria politécnico nacional Lampa* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Vargas, M. y Estrada, R. (2013). *La motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia – Tarma* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú, Tarma.

Zumaeta, P. (2017). *Diagnóstico de satisfacción de los clientes internos de una empresa de lácteos evaluando la calidad de servicio* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

ANEXOS

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
VI Estrategías de Motivación	Para Pimentel (2018) indican que la motivación desempeña un papel fundamental en el éxito de la empresa pues habrá beneficios para los directivos como para el personal colaborador, con lo cual una motivación cumple una labor muy valiosa en la organización.	se determinó el nivel a través de una encuesta a los trabajadores de la universidad, en donde se le realizarán preguntas que han sido elaboradas teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables.	Motivacion Condiciones laborales	Incentivo Reconocimiento Sueldo Sugerencias Ambiente laboral Recursos Seguridad-Salud	¿Esta conforme con los incentivos que otorga la institucion academica? ¿Ha recibido algun reconocimiento por su desempeño laboral? ¿Considera que el sueldo que recibe es justo por las acividades que realiza en la institución? ¿La institución tiene en cuenta sus sugerencias? ¿El ambiente donde labora es apropiado para realizar sus actividades laborales? ¿La institucion le suministra los recursos necesarios para el desarrollo de su trabajo? ¿La institucion cumple con los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo ?	Escala Likert. -Siempre -Casi siempre -A veces -Casi Nunca -Nunca

			Liderazgo	Trabajo en equipo	¿Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo ?	
				Compromiso	¿Se siente comprometido con las actividades a desarrollar?	
				Delegación	¿Considera estar de acuerdo con las funciones delegadas por su jefe?	
				Compañerismo	¿La institución promueve el compañerismo entre sus trabajadores?	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V D Productividad	<p>Para Navarro, (2012) en tal sentido el autor ratifica que la productividad y la satisfacción laboral cumplen una función muy importante en la organización, ya si hay productividad y satisfacción la organización cumplirá sus objetivos trazados por lo que se le podría motivar al empleador y por ende ambos cumplirán con mayor énfasis sus funciones</p>	<p>se determinó el nivel a través de una encuesta a los trabajadores de la universidad, en donde se le realizarán preguntas que han sido elaboradas teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de la variables</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Iniciativa</p> <p>Mejoramamiento</p> <p>Proactividad</p> <p>Calidad</p> <p>Resultados</p> <p>Expectativas</p> <p>Rendimiento</p>	<p>¿Usted aplica sus conocimientos en función a sus actividades?</p> <p>¿Considera que ha mejorado su nivel de desempeño en la institución?</p> <p>¿Usted realiza una autoevaluación sobre su trabajo?</p> <p>¿La institucion le brinda las facilidades para que realice un trabajo de calidad?</p> <p>¿Considera sentirse satisfecho por los resultados que logra la institución?</p> <p>¿Satisface sus expectativas el ambiente donde desarrolla sus actividades laborales?</p> <p>¿Considera tener un buen rendimiento laboral en el puesto que labora?</p>	<p>Escala Likert. -Siempre -Casi siempre -A veces -Casi Nunca -Nunca</p>

			Capacitación	<p>Funcion</p> <p>Desarrollo</p> <p>Rotación</p> <p>Habilidades</p>	<p>¿Considera que la capacitación es una función importante para el cumplimiento de objetivos de la institución?</p> <p>¿Considera que la institución debe invertir en capacitación profesional de sus colaboradores?</p> <p>¿Considera que la rotación del personal se realiza por un buen desempeño laboral?</p> <p>¿La institución potencia sus habilidades para el desarrollo de su trabajo?</p>	
--	--	--	--------------	---	--	--

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	Estrategias de Motivación para mejorar la Productividad de los Colaboradores de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión de las Organizaciones
AUTOR(ES):	Huanila Velásquez, José Alberto y Quiroz Zapata, Pablo César

PROBLEMA	OBJETIVOS		HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	TECNICAS	METODOLOGÍA
	Objetivo general	Objetivos específicos						
¿De qué manera las estrategias de motivación laboral influirán en mejorar la productividad de los colaboradores de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?	Proponer estrategias de motivación laboral influirán en mejorar la productividad de los colaboradores de la Escuela de Post Grado	<p>Diagnosticar la situación actual en la productividad de los colaboradores de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.</p> <p>Determinar la situación actual en la productividad de los colaboradores de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.</p>	Mejora de la productividad de los colaboradores de la Escuela de Post Grado	Estrategias de Motivación	Motivación	35 colaboradores	Encuesta	<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo: Proyectiva</p> <p>Diseño: No experimental descriptivo</p>
					Condiciones Laborales			
					Liderazgo			
				Productividad Laboral	Eficiencia	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
	Satisfacción Laboral							
	Capacitación							
		Diseñar las estrategias de motivación para mejorar la productividad de los colaboradores de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.						

Anexo 4. FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Estrategias de Motivación para Mejorar la Productividad de los Colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Pimentel, del 2020"

1.2 Investigadores:

Huanila Velásquez José Alberto
Quiroz Zapata Pablo Cesar

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20	Baja 21 - 40	Regular 41 - 60	Buena 61 - 80	Muy Buena 81 - 100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la Ciencia y Tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINIÓN DEL ESPECIALISTA

SE CONFIRMA LA APLICABILIDAD

4. Datos Del Experto:

Nombre y apellidos: LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS DNI 16773608
Grado Académico: Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial
Centro de Trabajo: Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque



Firma:

Fecha: 22 de junio del 2020

Anexo 4. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Estrategias de Motivación para Mejorar la Productividad de los Colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Pimentel, del 2020"

1.2 Investigadores:

Huanila Velásquez José Alberto
Quiroz Zapata Pablo Cesar

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20	Baja 21 - 40	Regular 41 - 60	Buena 61 - 80	Muy Buena 81 - 100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					85
Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la Ciencia y Tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					85
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

89.50

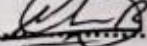
3. OPINIÓN DEL ESPECIALISTA

.....
El cuestionario obedece a los objetivos del estudio
.....

4. Datos Del Experto:

Nombre y apellidos: Napoléon Cornales Rodríguez DNI 16680503

Grado Académico: Maestría Centro de Trabajo: Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"

Firma:  Fecha: 22/06/20

Anexo 4. FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

"Estrategias de Motivación para Mejorar la Productividad de los Colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Pimental, del 2020"

1.2 Investigadores:

Huanza Velázquez José Alberto
Quiroz Zapata Pablo Cesar

2. ASPECTOS A VALIDAR

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20	Baja 21 - 40	Regular 41 - 60	Buena 61 - 80	Muy Buena 81 - 100
Claridad	Este formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la Ciencia y Tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Ferrenca	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINIÓN DEL ESPECIALISTA

Se confirma aplicabilidad a los instrumentos de Investigación

4. Datos Del Experto:

Nombre y apellidos: María yret cllaporia Vera DNI 76699746

Grado Académico: Magister Centro de Trabajo Univ. nac. Pedro Ruiz Gallo

Firma: Hret Fecha: 22 de junio 2020

Anexo 5. VALIDACIÓN DE PROPUESTA

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado, Mg. Luis Fernando Campos Contreras

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO”**

Realizado por: Huanila Velásquez José Alberto y Quiroz Zapata Pablo Cesar.

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción		X			
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.		X			
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		X			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
III	Fundamentación teórica					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.		X			
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.		X			
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.		X			
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.		X			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		X			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Magister LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 32 años

Cargo Actual: DOCENTE PRINCIPAL DE LA UNPRG

Fecha: 04-12-2020



Mg: LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS

DNI N° 16773608

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimada: Mg. Kelly Cristina Vásquez Huatay

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO”**

Realizado por: Huanila Velásquez José Alberto y Quiroz Zapata Pablo Cesar.

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.					
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.		X			
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.		X			
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.		X			
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.		X			
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.		X			
III	Fundamentación teórica					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de		X			

	bibliografía especializada.					
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.		X			
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.		X			
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.		X			
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.		X			
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.		X			

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por la Magister Kelly Cristina Vásquez Huatay

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 11 años

Cargo Actual: Docente

Fecha: 06/12/2020

Mg. Kelly Cristina Vásquez Huatay

DNI N° 16690083

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Estimado, Mg. Arévalo Rioja Luz Elena

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada **“ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO”**

Realizado por: Huanila Velásquez José Alberto y Quiroz Zapata Pablo Cesar.

Para alcanzar este objetivo lo hemos seleccionado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
- BA** : Bastante adecuado.
- A** : Adecuado
- PA** : Poco adecuado
- NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
I.	Redacción					
1.1	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
1.2	Los términos utilizados son propios de la especialidad.	X				
II.	Estructura de la Propuesta					
2.1	Las áreas con los que se integra la Propuesta son los adecuados.	X				
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.	X				
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los trabajadores y usuarios del área.	X				
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos propuestos.	X				
2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática planteada.	X				
III	Fundamentación teórica					

3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.	X				
3.2	La propuesta tiene su fundamento en sólidas bases teóricas.	X				
IV	Bibliografía					
4.1	Presenta la bibliografía pertinente a los temas y la correspondiente a la metodología usada en la Propuesta.	X				
V	Fundamentación y viabilidad de la Propuesta					
5.1.	La fundamentación teórica de la propuesta guarda coherencia con el fin que persigue.	X				
5.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.	X				
5.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras organizaciones.	X				

Mucho le agradeceré cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

Validado por el Magister Arévalo Rioja Luz Elena

Especializado: Proyectos y desarrollo de trabajos de investigación

Tiempo de Experiencia en Docencia Universitaria: 5 años

Cargo Actual: Docente Contratada

Fecha: 17 noviembre 2020.



Mg. Arévalo Rioja Luz Elena

DNI N°40719450



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

"M.Sc. Francis Villena Rodríguez"

"Año de la Universalización de la Salud"



Lambayeque 24 de Junio de 2020

Oficio N° 006-2020-VIRTUAL-ADM/EPG

Sr Pablo César Quiroz Zapata


Referencia: SOLICITA PERMISO PARA RECABAR INFORMACION

Me dirijo a usted para saludarlo y a la vez informarle que nuestra institución tiene como visión: "Somos la Escuela de Posgrado de la UNPRG, responsable socialmente y comprometida en formar investigadores con alto nivel científico, humanístico y tecnológico. Asumiendo en el proceso de formación integral, estándares de calidad que generen alternativas diversas a los egresados en el contexto nacional e internacional...".

Que el "Proyecto de Investigación Estrategias de Motivación para mejorar la Productividad de los Colaboradores de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo" que usted quiere desarrollar, sería de mucha utilidad a nuestra institución.

Por tal motivo se le **AUTORIZA** a recabar dicha información con la promesa de la entrega de una copia para nuestro conocimiento y archivo

Sin otro en particular, me despido


C.P.C. Eduardo Y. Rodríguez González Said

Administrador EPG