



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores
en una empresa agroindustrial, Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Nuñez Mejía, María Angélica ([orcid.org/ 0000-0001-5127-4376](https://orcid.org/0000-0001-5127-4376))

ASESORES:

Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique ([orcid.org/ 0000-0002-8152-7570](https://orcid.org/0000-0002-8152-7570))

Dr. Castro Balcazar, Rolando Mario (orcid.org/0000-0002-8622-2135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico a Dios, por ser nuestro creador, sin su presencia no soy nadie.

A mi madre donde se encuentra en la paz del nuestro creador.

A mi padre por ser la persona que me enseña valores y sobre todo humildad con nuestro prójimo.

A mis hermanos por el apoyo desinteresado que demuestran siempre.

María Angélica

AGRADECIMIENTO

A la universidad por ser parte de nuestra casa de estudios universitarios.

A nuestros asesores, desde su experiencia y humildad, nos demuestra su saber y conocimiento durante nuestro desarrollo de tesis.

A la empresa agroindustrial, por darme la oportunidad de seguir con mi objetivo de investigación, para así cumplir con mi tesis de investigación.

A los compañeros de la maestría que se compartió momentos inolvidables de conocimiento y apoyo mutuo.

María Angélica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque", cuyo autor es NUÑEZ MEJIA MARÍA ANGÉLICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 29 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO DNI: 16418702 ORCID: 0000-0002-8152-7570	Firmado electrónicamente por: HTARRILLOH el 02- 08-2023 10:31:02

Código documento Trilce: TRI - 0626418



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NUÑEZ MEJIA MARÍA ANGÉLICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARÍA ANGÉLICA NUÑEZ MEJIA DNI: 41192013 ORCID: 0000-0001-5127-4376	Firmado electrónicamente por: NMEJAMA el 29-07- 2023 11:59:24

Código documento Trilce: TRI - 0626420

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos y análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
VIII. PROPUESTA.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población y Muestra.....	16
Tabla 2	Validación de Expertos	17
Tabla 3	Operacionalización de las Variables	40
Tabla 4	Matriz de Consistencia.....	43
Tabla 5	Resumen de Procesamiento de Datos Motivación Laboral.....	48
Tabla 6	Estadística de Fiabilidad Motivación Laboral	48
Tabla 7	Estadística de Escala - Motivación Laboral.....	48
Tabla 8	Resumen de Procesamiento de Fidelización	49
Tabla 9	Estadística de Fiabilidad- Fidelización	49
Tabla 10	Presupuesto de Equipos	72
Tabla 11	Presupuesto de Materiales	73
Tabla 12	Fortalecer la Comunicación	73
Tabla 13	Sección 1 Trabajo en Equipo	74
Tabla 14	Sección 2 Liderazgo.....	75
Tabla 15	Celebración de Cumpleaños.....	76
Tabla 16	Reconocimiento del trabajador	77
Tabla 17	Taller Vacacional.....	78
Tabla 18	Salud en el Trabajo.....	80
Tabla 19	Presupuesto Anual de la Propuesta.....	81
Tabla 20	Actividades de Mes.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Pirámide de Maslow	8
Figura 2	Comparación Teoría Abraham Maslow y Frederick Herzberg	9
Figura 3	Reconozco que mi formación es de calidad y satisfactoria	19
Figura 4	La calidad de los equipos de la empresa es eficiente y eficaces	20
Figura 5	La infraestructura de la empresa brinda seguridad	21
Figura 6	Los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos).....	22
Figura 7	Puedo recomendar amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos....	23
Figura 8	Esquema de la Propuesta de Motivación laboral	33
Figura 9	Modelo de Certificado de Reconocimiento	77
Figura 10	Taller Vacacional.....	78

RESUMEN

El objetivo general de la investigación es proponer estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Es de tipo cuantitativo propositivo con diseño no experimental. Considerando la participación de un grupo de estudio representativo, conformado por 25 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario conformado 12 ítems para la variable independiente motivación laboral y 15 ítems para la variable dependiente fidelización, cuya validez fue determinada por juicio de tres expertos y la confiabilidad usando el Alfa de Cronbach como resultado variable dependiente 0.842 a variable independiente 0.890, estableciendo un nivel alto de confiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de desarrollo de fidelización. Después del procedimiento, los resultados fueron analizados, interpretados y discutidos. Además, se concluyó que se diseñaron estrategias de motivación para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, tales como fortalecimiento de la comunicación, capacitación, celebración de cumpleaños, reconocimiento al empleado, taller vacacional, salud en el trabajo.

Palabras clave: Estrategias, motivación laboral, fidelización.

ABSTRACT

The general objective of the research is to propose work motivation strategies to retain workers in an agro-industrial company, Lambayeque. It is of a proactive quantitative type with a non-experimental design. Considering the participation of a representative study group, made up of 25 workers, to whom a questionnaire consisting of 12 items for the independent variable work motivation and 15 items for the dependent variable loyalty was applied, whose validity was determined by the judgment of three experts and reliability using Cronbach's Alpha as a result of the dependent variable 0.842 and the independent variable 0.890, establishing a high level of reliability. The results imply a set of analysis of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of loyalty development. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed. In addition, it was concluded that motivation strategies were designed to retain workers in an agro-industrial company, such as strengthening communication, training, birthday celebration, employee recognition, vacation workshop, occupational health.

Keywords: Strategies, work motivation, loyalty.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la fidelización y satisfacción del talento en las organizaciones es de gran importancia en el ámbito del talento. El talento humano es una parte integral de una empresa, y servir a nuestros empleados puede aumentar la productividad y el crecimiento. La mayoría de las organizaciones alrededor del mundo enfrentan la necesidad de implementar estrategias de fidelización de empleados a través de incentivos, beneficios comerciales, reconocimiento del equipo, compensación, buen trato y ambiente de trabajo estable (Encalada, 2023).

Todas las organizaciones están compuestas por personas que llevan a cabo diferentes funciones importantes, teniendo éxito y fracasando respectivamente, de hecho, siempre son mejores para lograr el progreso deseado de la empresa. Con base en todo esto, se puede concluir que el capital intelectual es el recurso más valioso de cualquier organización, ya sean equipos tecnológicos de última generación, plataformas digitales de punta o tecnología de punta, los avances son insustituibles, eficiencia 100% garantizada. Esto se debe a que si bien necesitarán un equipo de expertos que brinde los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo, cabe recalcar que la primera prioridad de toda empresa es incrementar su demanda y por ello, la empresa debe atraer y retener a sus empleados. Con empatía que le asegurará el éxito (Mayorga, 2023). Acosta (2002) señaló en su libro que la mayoría de casos que presenta una empresa, que perjudiquen la fidelización del trabajador, es la falta de comunicación entre el empleador y empleado. Es importante llevar a cabo dicha fidelización, tener predisposición abierta hacia el cambio, así mismo contar con una política o una programación estratégica basada en la comunicación. Por tal motivo se enfatiza la importancia de la comunicación y no generar conflictos en sus puestos de trabajos y sus procesos. En el ámbito internacional, León (2015) señaló en su investigación que en la actualidad la elevada capacidad laboral y los nuevos requerimientos de sus clientes externos, por lo cual las empresas para obtener más clientes, empiecen con sus trabajadores a fidelizarlos, así mismo tener trabajadores leales, tendría para la organización clientes satisfechos, además esto significa de gran importancia un negocio sólido y duraderas con los clientes. Sin embargo, León (2015) señaló que en las organizaciones deben proteger al personal empleado, son ellos la parte fundamental para que las organizaciones

se consideren con un alto productividad en el mercado internacional, y se diferencian de otras organizaciones en que brindan un servicio de mayor calidad al cliente extranjero, estas empresas han logrado fidelizar y establecer objetivos que persigue la organización, de igual forma los clientes extranjeros quieren adquirir productos de calidad. De igual importancia, Logistec (2021) consideró que la constante rotación laboral es una problemática que enfrentan el área de Recursos Humanos, así mismo los departamentos antes ya mencionados deben centrarse en establecer prácticas, iniciativas de fidelización antes que los trabajadores comiencen a partir, evitando que muchas renuncias voluntarias se puedan prevenir. Nieto et al. (2020) en su investigación menciona que la rotación de los empleados es una de las problemáticas que presenta las organizaciones de Bogotá, es por esto que se ve la necesidad de realizar una investigación e implementar un modelo de fidelización para retener el potencial humano, con la finalidad de reducir el costo en selección, entrenamiento y capacitaciones de personal. Finalizando con el contexto internacional, Couderc (2022) mencionó que en España tiene una de las tasas de rotación de empleados más altas de toda Unión Europea (UE). Este estudio revela cómo un 6,7% de total de los ocupados están recién incorporados; a su vez, durante ese mismo periodo de tiempo, un 5,6% de personas ocupadas llegó a perder su empleo. Contexto Nacional, según el estudio Gamarra y Córdor (2019) dijo que una de las estrategias de retención y fidelización de empleados que consideran importante y fundamental es la comunicación interna, la cual es vista como una herramienta importante para construir el compromiso y la identidad de los empleados con la empresa. Vargas y Colca (2019) mencionó en su investigación la importancia de fidelizar al cliente, debe existir la colaboración en todas las áreas que conforma la organización, pues existen muchos factores por lo que cliente decida irse. Asimismo, la capacitación, el reclutamiento de colaboradores eficientes y eficaces, cumplen un rol fundamental en el objetivo de lograr la fidelización de cliente. Contexto local hace referencia Gómez y Vargas (2019) dijo que las empresas en la actualidad, buscan los mejores trabajadores, aquellos con la actitud de poder desenvolverse eficientemente en el desarrollo de sus funciones y por ello se requiere la fidelización de los mismos, así mismo estos se encuentran satisfechos con su trabajo con un fin de compromiso con la

organización y que rechacen ofertas laborales que ofrecen otras organizaciones. La empresa agroindustrial en estudio, presenta efectos de la desmotivación de los trabajadores en la empresa tales como: alta rotación del personal, tardanzas, permisos, no brindan información y documentación en el proceso de reclutamiento y evaluación del empleado, así mismo, no cuentan con un programa de formación y desarrollo del talento, por lo que no existe una política oficial de incentivos. Para lograr el desarrollo de la investigación se realizó el planteamiento del problema ¿De qué manera una propuesta basada en estrategias de motivación laboral mejora la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque? Justificación práctica permitió identificar las causas donde inciden la motivación, fidelización dentro de la organización. Así mismo dio a conocer que no todos los trabajadores se manifiestan a gusto en su área de trabajo, esto conlleva a manifestarse con el resto de los demás empleados. Cabe recalcar que la organización proponga estrategias de motivación para la mejora de la fidelización, de esta manera tener buenos resultados de cooperación de equipo y el mejoramiento de la empresa. La justificación teórica cabe mencionar que podría ser propuesto para otras organizaciones del mismo rubro agroindustrial. Para que tengan conocimientos teóricos y una manera integradora de estrategias de motivaciones laborales y de fidelización para el desarrollo de los empleados. Mediante la justificación metodológica, se podrá identificar datos específicos y reales. Utilizando instrumento para la realización de preguntas. Los resultados obtenidos serán confidenciales para que la organización mejore el clima laboral y evalúe el factor humano y desarrollo productivo. Principal objetivo es proponer estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Objetivos específicos: Identificar los niveles de fidelización a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Elaborar una propuesta basada en las estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Validar las estrategias de motivación laboral para mejorar la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Se indica la siguiente hipótesis alternativa, la propuesta basada en estrategias de motivación laboral mejorará la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En la ciudad de Argentina, Cortez (2022) señaló en su investigación, sus principales variables de captación, motivación para la fidelización, objetivo general fue indagar acerca de las prácticas que llevan las grandes empresas de Argentina. La metodología empleada fue diseño transversal, descriptivo, no experimental, mixta, cuantitativa y cualitativa. Con una población de 8 organizaciones que se encuentran emplazadas en Argentina, se utilizó un instrumento, la encuesta para la aplicación de los datos, a través del formulario Google forms, entrevistas semiestructuradas, presenciales y remotas. Los resultados del estudio se implementó una triangulación de los datos y respuestas reflejadas en las técnicas desarrolladas, tanto cualitativas y cuantitativas. El estudio concluyó en indagar si las grandes empresas se encuentran actualmente realizando prácticas y acciones para captar, motivar y fidelizar a sus colaboradores.

En la ciudad de Bogotá, Prieto et al. (2022) mencionó en su trabajo de investigación factores de motivación laboral del área de fidelización, el objetivo general es identificar la retribución económica, tiempo de trabajo y ambiente laboral flexibles son los factores que motivan a los consultores a trabajar en el área de fidelización de clientes. La metodología fue un enfoque cuantitativo, diseño transaccional descriptivo, muestreo no probabilístico. Con una muestra total de dieciséis personas en el área de fidelización, se aplicó escala Likert. Las estadísticas mostraron un bajo nivel de motivación, al considerar las opiniones de los empleados en algunos aspectos laborales se encontró 37.5% de la población encuestada, ha considerado que en algún momento pueden ser mejor pagados. El estudio concluyó que los factores como las recompensas económicas, la flexibilidad y el entorno laboral se han identificado como factores importantes para impulsar el talento dentro de la empresa, pero es necesario considerar nuevas estrategias para fortalecer la reserva de talento y los recursos humanos de la empresa.

Contexto internacional, Ramirez et al. (2019) presentó su investigación teniendo como objetivo: analizar la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico de la industria minera, Venezuela, Colombia y Chile. Describe una estrategia metodológica, cuantitativa, descriptiva, se aplicó un estudio no

experimental transversal. De esta manera aplica un cuestionario a 55 gerentes con nueve ítems, asignados a las jefaturas de la organización. Teniendo como resultado elevadas diferencias entre estrategias laborales, en segundo lugar, se tiene los rasgos y por último las tendencias actuales con errores en un modelo práctico. La investigación demuestra que en el área de minera en los países de Venezuela, Colombia y Chile su principal meta es la estrategia empresarial, establecido por un indicativo social por las funciones laborales.

Contexto internacional, Winter et al. (2020) señaló el propósito del estudio es analizar la motivación de los empleados de farmacias y cadenas de farmacias para identificar áreas problemáticas y desarrollar lineamientos para mejorar el sistema de gestión de la empresa. Resultados de motivación es primordial para tener un trabajo eficiente dentro de la organización, la motivación presenta partes importantes para los trabajadores de una forma positiva como el salario emocional. Concluyó la investigación para una buena mejora empresarial, planteó recomendaciones motivacionales.

En la ciudad de Bogotá, Valero (2017) señaló en su trabajo de investigación en el aspecto internacional, tiene como variables, herramientas de fidelización, estrategia generadora de valor se tiene a cuyo objetivo principal es ofrecer alternativas para fidelizar y retener a los operadores de las obras de construcciones. La metodología fue descriptiva, con una población a dos constructoras del lugar, se aplicó una encuesta a los operarios de las dos constructoras. Los resultados revelaron un problema importante que afectaba severamente su productividad: altas tasas de rotación y ausentismo de personal de operaciones. Concluyó con una implementación de herramientas para promover el buen reclutamiento, atracción y fidelización.

Antecedentes nacionales en Lima, Delgado (2022) mencionó en su trabajo, tiene como variable de investigación es la motivación laboral, el objetivo principal es diseñar un programa para la motivación laboral y el desempeño laboral efectivo a los colaboradores. Este método es un diseño no experimental, cuantitativo, específico, integral. La muestra incluye 38 empleados. Como herramienta de motivación laboral se utilizó el cuestionario desarrollado por Gagné, que la escala desarrollada por Koopmans, los instrumentos fueron revisados por 5 personas expertas. Mediante el Alfa de Cronbach se tuvo como resultado 0.930 y 0.935.

Continuando con los resultados, muestran que el desempeño promedio en tareas y desempeño laboral contextual es de 53% y 42%; y la cantidad de comportamiento contraproducente se consideró baja: 39%. La investigación muestra que el modelo de incentivos estableció cuatro estrategias: Red de Beneficio, Soy Coffe Art, empleado de Mes, laborar en Coffe Art es divertido; por tanto, el desempeño laboral se percibe como media, esto refuerza aún más este factor importante para cualquier organización.

En contexto nacional en la ciudad Chiclayo, Diaz (2022) señaló en su trabajo sus variables de investigación como: motivación laboral, rotación del personal, su propósito es determinar el impacto de la motivación laboral en las tasas de rotación de empleados en el sector manufacturero. Este método es un enfoque de diseño cruzado, cuantitativo, causal y no experimental. La muestra incluye 30 empleados. Se utilizó una herramienta de encuesta. El resultado es una percepción negativa de la motivación laboral, reflejada en un 48%, un 37% adicional puede ser una oportunidad para la empresa, continuando con los resultados, se encontró que el 82% de los empleados casi siempre tienen intención de cambiar de trabajo. Esto conduce a consecuencias negativas para las actividades de producción de la empresa. Como resultado final, es un indicador altamente negativo del impacto de la motivación laboral, que conduce a la rotación de empleados. Este alto número negativo refleja una brecha del 48% de los empleados que tienen una percepción negativa de la motivación laboral, y hasta el momento no se ha tomado ninguna acción para mejorar o reducir esta brecha.

En la ciudad de Chiclayo, Puelles (2021) señaló en su estudio su variable 1 motivación, variable 2 desempeño laboral, el objetivo principal es proponer estrategias motivacionales. El método utilizado fue un diseño cuantitativo, descriptivo, investigación no experimental, una muestra total de 15 empleados, utilizando como método de recolección de datos una encuesta tipo cuestionario. Los resultados de la investigación alcanzaron un promedio de 73% debido a la fuerza interna promedio de 53.3% y la baja de 60% del ambiente externo; y el volumen de producción disminuyó en un 60%. La investigación muestra que se han desarrollado estrategias de incentivos para aumentar la productividad, reunión de trabajo, capacitación, graduaciones semanales para los empleados,

cumpleaños, con un presupuesto de 1.115,00 soles. Restauradas gracias al buen hacer del empleado.

En la ciudad de Chiclayo, Cusma y Zumaeta (2021) señaló en su investigación, dos variables, motivación laboral, clima organizacional. El objetivo es proponer estrategias de motivación para la mejora del clima organizacional. El método que se empleó, diseño descriptivo, enfoque mixto, investigación no experimental, muestra 30 trabajadores, utilizó un cuestionario para los trabajadores y guía de entrevista al gerente, con la aplicación del instrumento le ayudo para proponer estrategias. El estudio concluyó las estrategias de motivación laboral optimizarán el clima organizacional.

En la ciudad de Chiclayo, Gallo (2019) mencionó en su investigación, sus dimensiones que fueron el plan de motivación y la retención en el personal, su objetivo principal es proponer un plan de motivación para incrementar la retención del talento. La metodología se empleó, diseño no experimental, transversal, descriptiva, propositiva, la población total es de 260 personales obreros, utilizó el instrumento de encuestas aplicado a la variable retención. Estos resultados confirman un 25,7% están dispuestos a buscar un trabajo u otro rol fuera de la empresa, frente al 57,7%, el 47,3% dijo que el trabajo no les da la oportunidad de aprender, frente al 32,3%, 68,8%. Los encuestados les gusta trabajar en la empresa, mientras que el 10% de ellos dijo que no le gusta trabajar allí, el 61,2% no estaría de acuerdo en entrevistarse para un trabajo en otra empresa, el 26,9% dijo que si está de acuerdo en aceptar otra oferta de trabajo de mayor interés. La investigación concluyó y considera apropiado preparar una propuesta de incentivos para mantener a los empleados operando de acuerdo con los objetivos comerciales.

La investigación en las últimas décadas se demostró que la motivación laboral es un componente clave del desempeño organizacional en cualquier sector empresarial. Asimismo, empleados altamente motivados influyen para incrementar la productividad, la mejora continua contribuye a tener personas más satisfechas y motivadas (Quispe et al., 2023).

Según Charleux y Loubat (2016) señaló a la motivación como un grupo de fuerzas que motivan, dirigen un determinado comportamiento para lograr

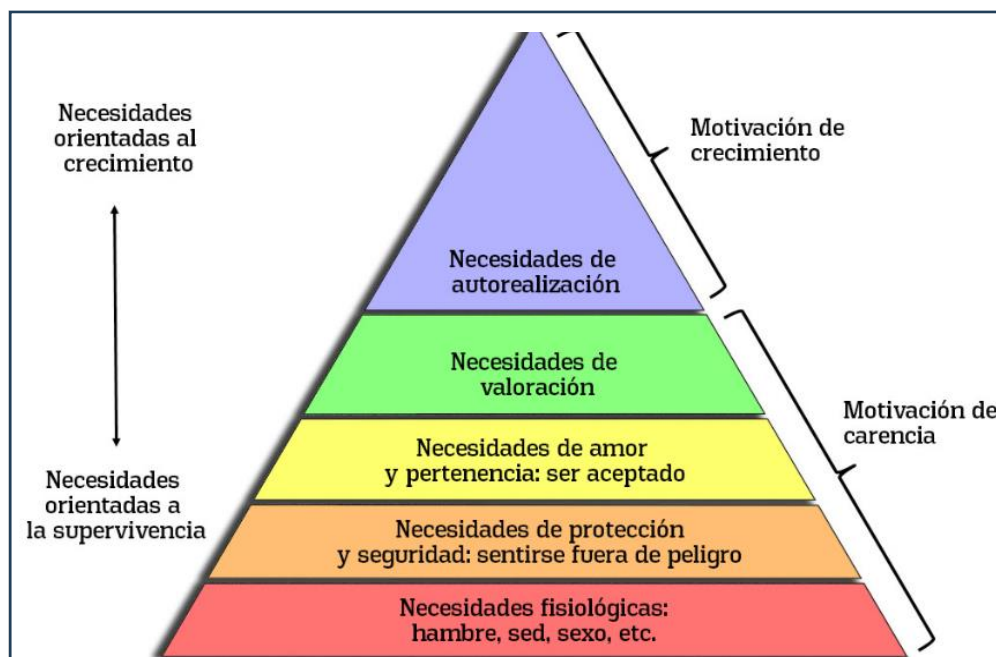
resultados positivos, con el fin determinar un objetivo satisfactorio tanto para el empleado y el empleador.

Engel (2021) refirió que Abraham Maslow propuso que las necesidades y motivaciones humanas podrían interpretarse en una jerarquía, a menudo representada como una pirámide con cinco niveles, de abajo hacia arriba. Vio la necesidad más importante, como la autorrealización, una necesidad de crecimiento personal.

Las principales características de la teoría de Maslow son necesidades insatisfechas afectan el comportamiento humano. Las necesidades fisiológicas nacen con una persona, otras necesidades surgen con el tiempo. No todos sienten la necesidad de hacerlo ellos mismos. Por regla general, las necesidades superiores no se tienen en cuenta hasta que se satisfacen las necesidades inferiores. Cuando una persona se jubila o no puede llegar a los niveles más altos de la pirámide, se esforzará más en satisfacer las necesidades de los niveles más bajos (Asensio del Arco y Vásquez 2016)

Figura 1

Pirámide de Maslow



Nota. Tomado de (Navarro, 2019)

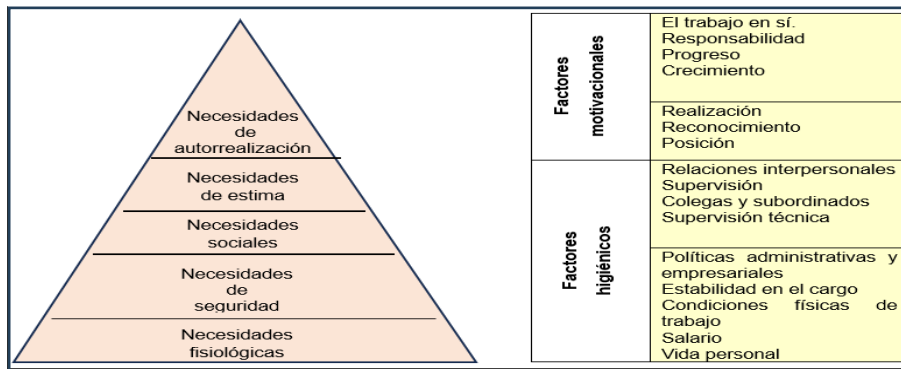
La jerarquía de necesidades de Maslow, también conocida como jerarquía de necesidades de Maslow, es un modelo que identifica las necesidades humanas, desde las funciones más básicas (comer, dormir) hasta las funciones más

complejas (cultivo, deporte o arte). psicólogo, su modelo, reducido a una pirámide, se utiliza en la economía y el mundo empresarial. Se sugiere un modelo simple y eficaz para diferenciar entre distintas necesidades, siempre que se considere tráfico global y no niveles sucesivos (Economía y Empresas 50 Minutos, 2016)

García (2005) hace mención a otro personaje que se ha dedicado al estudio en profundidad de los motivadores humanos es el psicólogo Frederick Herzberg, quien en su teoría motivación-higiene inició preguntando qué quiere la gente de su puesto laboral. Realizó una investigación, ideó una clasificación de factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos (higiene). Cuando los empleados están conformes en su centro laboral, se atribuyen estas situaciones a ellos mismo, refiriéndose a cualidades intrínsecas, los logros, reconocimientos, la labor misma, responsabilidad, promoción, el desarrollo. Relacionado con el clima laboral. Por otro lado, la disconformidad en su trabajo a menudo cita cualidades extrínsecas refiriéndose a las políticas, la gestión de la empresa, la supervisión, las relaciones humanas y las condiciones de trabajo.

Figura 2

Comparación Teoría Abraham Maslow y Frederick Herzberg



Nota. Cuadro comparativo. Tomado de (García, 2005).

Molina (2015) mencionó que la motivación se define como el impulso de la manera como se actúan de una forma para obtener un alcance, De igual manera, varios estudiosos científicos han logrado estudiar y desarrollar diferentes estudios para la motivación, la cual se tiene 2 categorías: La teoría de contenido, se refiere a las causas que influyen la parte interna del trabajador, donde se activan, se direccionan, mantienen y retienen sus comportamientos.

La teoría de proceso, facilita la explicación y el estudio del proceso como se encuentra activada, dirigida, sostenida y detenida los comportamientos.

(Ruiz, 2021) hace mención en su libro la teoría de la motivación y la higiene, creyendo que la actitud de un hombre hacia su trabajo es fundamental y que su actitud hacia este trabajo puede determinar el éxito o el fracaso. Frederick Herzberg propuso una teoría de la motivación laboral, enfatizando que el homo faber (productor) se caracteriza por dos tipos de necesidades que influyen en el comportamiento humano de diferentes maneras: la higiene u otros factores externos y los factores motivadores o internos.

Quequejana (2019) mencionó que la motivación laboral es de gran interés, existiendo investigaciones que enfatizan el concepto de motivación como influencia en el desempeño laboral. Por otro lado, existen motivaciones internas y externas. Así mismo juegan un papel fundamental e importante en la vida humana.

Señaló Arango y Arias (2018) que un empleado motivado es un generador de cambios positivo que ayuda al comportamiento de otros empleados. Identificar empleados motivados es fundamental para entender, evaluar y gestionar su comportamiento individual y colectivo hacia la empresa.

La motivación laboral es uno de los factores esenciales en cualquier empresa para triunfar y alcanzar los objetivos del equipo, pues está dirigido específicamente a mejorar el desempeño de cada trabajador; sin embargo, los beneficios también envuelven a la persona misma y es pieza clave para conseguir bienestar y plenitud en el trabajo (Pérez, 2023).

Pérez (2023) mencionó dos tipos de motivación laboral Extrínseca: Es cuando factores externos impulsan el esfuerzo del trabajador, como puede ser un aumento del sueldo, ascenso o incluso el reconocimiento frente a compañeros.

Motivación intrínseca: Esta hace referencia a cuando el impulso por esforzarse nace de manera interna, como puede ser trabajar por conseguir un objetivo personal. Fijarse metas a corto, mediano y largo plazo son el mejor ejemplo.

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que proviene de factores externos a la operación, como salario, incentivos, promociones, etc. La motivación intrínseca se refiere a la satisfacción que siente un empleado al realizar una tarea, es decir, la motivación proviene de la actividad en sí misma

y no de un estímulo externo. La diferencia entre las mencionadas relaciona un elevado rendimiento en tareas mecanizadas y repetitivas, mientras que la motivación intrínseca se relaciona con el aprendizaje conceptual como: pensamiento creativo, resolución de problemas, entre otros (Guevara y Velázquez, 2023)

Hernández y Castro (2014) hace mención en su libro acerca del concepto de sueldo, se refiere a la cantidad mensual de dinero en efectivo percibido dependiendo del mes de trabajo. Por regla general, este factor es la parte fundamental para los pagos, en efectivo y recurrentes, donde reciben los empleados, por ello es importante que cuente con los factores técnicos para determinar la remuneración de sus empleados, entre otras cosas, porque permite para atraer, retener y motivar de manera efectiva a las personas con las que su empresa necesita hacer negocios. Continuando con Hernández y Castro (2014) hace mención que el incentivo es cualquier dinero aleatorio, es decir, una cantidad aleatoria que recibe un empleado al cumplir con unas condiciones predeterminadas. La empresa puede utilizar incentivos para alentar a los empleados a desempeñarse en un ambiente labor buena, asimismo desarrollar actitudes correctas que el empleador considere deseables.

El reconocimiento es el motivador externo de mayor calidad. Es importante que una persona se sienta apreciada al revisar su trabajo (Fischman, 2014).

Una forma especial de reconocimiento es un premio, un poderoso motivador. Muchos gerentes y empresarios los usan por defecto para motivar a sus empleados, pero como hemos visto, pueden hacer más daño que bien al matar la creatividad y la motivación intrínseca (Lahmann, 2020).

Instituto Carl Roger (2023) Autorrealización es un estado donde la persona se siente contenta, complaciente, con un alto sentido de propósito para la vida. Por ello, la superación personal es un proceso continuo y un objetivo que debe perseguirse a lo largo de la vida. De esta manera, la autoconciencia para poder lograrlo necesitas conocerte a ti mismo, entender tus fortalezas, debilidades, preferencias, valores y objetivos. Además, te aceptas como eres. Por otro lado, incluso si logras tus objetivos, no coincidirán con lo que eres y no te sentirás

realizado. Una vez que aceptes quién eres, tu camino será más significativo y los logros alcanzados te harán sentir realizado.

Barrios (2023) La fidelización del talento es una estrategia que implementan las organizaciones para asegurar la continuidad de los empleados y asegurar el desarrollo humano integral. En este orden de ideas, la métrica de lealtad es una herramienta para evaluar las acciones que las empresas toman hacia sus empleados, por lo que sería de gran ayuda alguna investigación sobre la lealtad del talento considerada para su validez. y la participación en empresas, la relación de esta con diversos factores psicológicos, sociales y físicos, así como algunos ejemplos de la implementación de estos planes de fidelización a los talentos humanos.

Ortega (2016) señaló que un empleado es fiel a su organización, cuando el mismo tiene la iniciativa de permanecer, con un compromiso estable, realizar y cumplir sus obligaciones laborales, porque está convencido que brinda un servicio de calidad. La fidelización es compromiso cuando parte de la premisa que las promesas que oferta la organización tiene que ser cumplidas.

Continuando con Ortega (2016) mencionó que la fidelización no solo permite lograr que sea fiel a la empresa, sino que también recomiende a familiares, a conocidos, a ingresar a trabajar en la organización, señalando sus fortalezas y aptitudes reales y objetivas.

Yague (2017) especificó tres dimensiones, la fidelización cognitiva es la lealtad a la empresa, significa estar en la mente del cliente como primera opción, cuando necesita recibir una prestación posterior. La fidelidad en la dimensión cognitiva se evidencia cuando el cliente asume el compromiso de permanecer como fiel a la empresa y es porque ha hecho una evaluación objetiva de algunos beneficios que se le ha otorgado por parte de la empresa y opta por establecer su fidelidad, continuando con la segunda dimensión la fidelización en el comportamiento del empleado se ubica principalmente en la lealtad es visible y observable en la actividad del empleado por un servicio o producto recibido de la empresa durante un determinado tiempo.

Jacoby (2020) señala que la fidelización conductual se demuestra a través de la participación y cooperación planificadas que realiza para contribuir a fortalecer la relación con la misma empresa.

Terminado con la tercera dimensión, la fidelización como una actitud, este comprende distintas sensaciones y percepciones que crean una cercanía de simpatía personal por la organización; Así mismo la actitud depende de la calidad del entorno de trabajo.

Ojeda (2023) hace mención a los tres tipos de fidelización como: la fidelidad como comportamiento, entendido a la lealtad que se tiene por un producto o servicio a largo plazo. Asimismo, se incluyen las compras repetidas. fidelidad como actitud, requiere tantas actitudes generales favorables que buscan otras alternativas por un comportamiento repetitivo por las compras para poder considerar la fidelidad. Así, la idea de entender el concepto de fidelizar es la relación entre la actitud relativa hacia el objeto como la marca y el servicio. Fidelidad cognitiva, en la que se revela el aspecto percibido de la fidelidad. El compromiso de un cliente con un proveedor de servicios es el resultado de un proceso de evaluación y una serie de factores situacionales como la frecuencia de compra, cantidad, lugares cercanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación descriptiva-propositiva

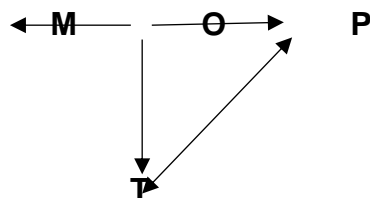
Los datos recopilados son agrupados según las variables estudiadas, también ayuda a realizar y probar una hipótesis, o tal vez aclarar alguna pregunta relacionada con el elemento de inspección (Sampieri et al., 2014)

Este estudio se presentó un estudio simple, de diseño descriptivo básico. Es aquella que trata de comprender la realidad utilizando el lenguaje formal para recopilar información, es decir, registrando el mundo con herramientas conceptuales, no necesariamente obteniendo una respuesta a por qué, de las cosas, sino examinando la velocidad a la que ocurren suceder (Moreno et al., 2023)

3.1.2 Diseño de investigación

Cuantitativo, diseño no experimental

Propositiva: desarrolla una propuesta de solución al problema descrito.



Dónde:

M: muestra que se observa que son los trabajadores.

O: Observación para desarrollar la muestra, que es la encuesta.

T: teorías fundamentadas descritas en el marco teórico.

P: propuesta basada en la motivación laboral

3.2. Variables y Operacionalización

Una variable es una característica, cantidad que puede cambiar y es objeto de análisis para estudio; La operacionalización con variables pueden tener variables cuantitativas y cualitativas; simple o complejo, pero no puede tener solo una variable, sino que debe tener al menos una variable independiente y/o dependiente, porque una depende de la otra (Arias, 2020).

En la investigación abordó dos variables: motivación laboral (Variable 1) y fidelización de los trabajadores (variable 2). Se tendrá una definición conceptual, que expresará los conceptos de una manera operativa, quedando una posibilidad a través de los procesos observativos para sí medir conceptos.

Definición conceptual, Sanz (2012) señaló que las motivaciones laborales son las fuerza para estimular al empleado para alcanzar sus propias necesidades y los objetivos a través del desarrollo de su trabajo.

Definición operacional, la motivación laboral se evaluará con dos dimensiones: motivación intrínseca, esta contará con tres indicadores: autorrealización, comunicación y autoestima. Motivación extrínseca tendrá tres indicadores como: Sueldo e incentivos, reconocimientos y capacitaciones. Se tendrá 12 ítems en total.

Escala de medición: Propuesta

Definición conceptual, la fidelización del cliente interno presenta una forma de matriz basada en la cultura organizacional, la calidad de servicio, la estrategia de mercadeo y diferentes influencias, como la gestión de información, el mercadeo de contenido, comunicación, gestión de eventos y los incentivos de atracción y desarrolla una base de comunicación con los clientes internos.

Definición operacional, la fidelización de los trabajadores se evaluará con tres dimensiones: fidelización cognitiva, fidelización en el comportamiento, fidelización como actitud. Se tendrá 15 ítems en total

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1 Población

También se conoce como un conjunto bien definido de personas u objetos que tienen características similares. Todas las personas u objetos de una determinada población suelen tener una cosa en común (Moreno et al., 2023)

De igual manera, Flores (2015) mencionó a la población como una totalidad de unidades de análisis del conjunto para ser estudiadas, continuando con Flores (2015) determino a la población como un

grupo de personas, objetos, fenómenos que representan una determinada característica susceptible para ser estudiada. Dicha Población estará compuesta por los 25 trabajadores de la empresa, y la muestra se tomará a los 25 trabajadores.

Unidad de análisis, los colaboradores de la empresa agroindustrial, Lambayeque.

Tabla 1

Población y Muestra

Área	N.º Personal
Administrativo	1
Proceso	15
Desvainado	4
mantenimiento	2
almacén	3
Total	25

Nota. tabla 1 se observa la población y muestra de 25 trabajadores de distintas áreas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mendoza y Avila (2020) refirió en una investigación, las técnicas y herramientas deben ser tomados en cuenta como factores que brindan la realidad empírica de la investigación, donde la metodología es la parte de un camino para seguir con el estudio, es un conjunto de herramientas donde el método es la implementación mientras los instrumentos aporta un recurso o medio que realice la investigación, Por tanto, el uso de técnicas y recolección de datos, es la etapa de inspección y transformación de las entrevistas con el objeto de manifestar una información útil, así mismo se lo sugiere conclusiones y apoyo para la toma de decisiones

Asimismo, Caro (2019) mencionó a los instrumentos son mecanismos aplicables para agrupar información de manera organizada para los objetivos específicos.

Cieza (2015) mencionó al instrumento de investigación como la encuesta que es cuestionario que garantiza y respalda la confiabilidad y validez del

procedimiento, Asimismo mediante el conjunto de preguntas para la evaluación investigativa.

Validez

Los cuestionarios que se utilizó para la validación, se revisó por tres expertos.

Tabla 2

Validación de Expertos

Experto	Nombres y Apellidos	Si/No	Total
Experto 1	Dr. Ricardo Cesar Muñoz Cho	27/0	1
Experto 2	Mg. Cesar Manuel Sanchez Castro	27/0	1
Experto 3	Mg. Dante Godofredo Supo Rojas	27/0	1
Total			3

Confiabilidad

Alfa Cronbach es la estadística para estimar la confianza de la consistencia interna y se usa como medida de confiabilidad porque requiere solo una aplicación para un conjunto de objetos. Los valores típicos para esta prueba van de 0 a 1 este factor, al igual que otros factores de confiabilidad, se calcula conceptualmente para responder a la pregunta de qué tan similar es la prueba a un conjunto de datos. De hecho, la similitud se mide en una escala de 0 (totalmente diferente) a 1 (totalmente similar). Cabe señalar que los valores de alfa demasiado altos (por encima de 0,90) pueden estar asociados con la aparición de redundancia entre tareas, estímulos o preguntas (Reidl-Martínez, 2013). Como resultado prueba de confiabilidad 0.890 motivación laboral, fidelización 0.842

3.5. Procedimientos

Las medidas que se tomó para ejecutar la tesis de investigación en primer lugar se solicitó previamente a través de una carta, su consentimiento dirigido al gerente de la institución. Se elaboró una técnica de encuesta, con el instrumento cuestionario para hacer aplicados a la población total. Luego se informó sobre el propósito por el cual será el objetivo de la investigación, para sí obtener el consentimiento de los trabajadores de la empresa.

Vilca (2020) señaló que el procedimiento es el modo en que la información es recolectada, manipulada o controlada en sus variables, así como las coordinaciones institucionales requeridas para ejecutar la investigación. Finalmente, se aplicó una herramienta estadística software Excel, SPSS V25 para la evaluación, tener que discutir con la finalidad de concluir y brindar recomendaciones.

3.6. Métodos y análisis de datos

Galdo (2014) señaló que, para el procesamiento de los datos, se tuvo un reporte total, específico y organizado para los resultados finales hechos por los instrumentos validados por tres expertos calificados. Se utilizó escala de Likert. En la presente investigación se aplicó el cuestionario investigativo y luego se recogió los datos y se procesó en el software Excel, SPSS v25.

3.7. Aspectos éticos

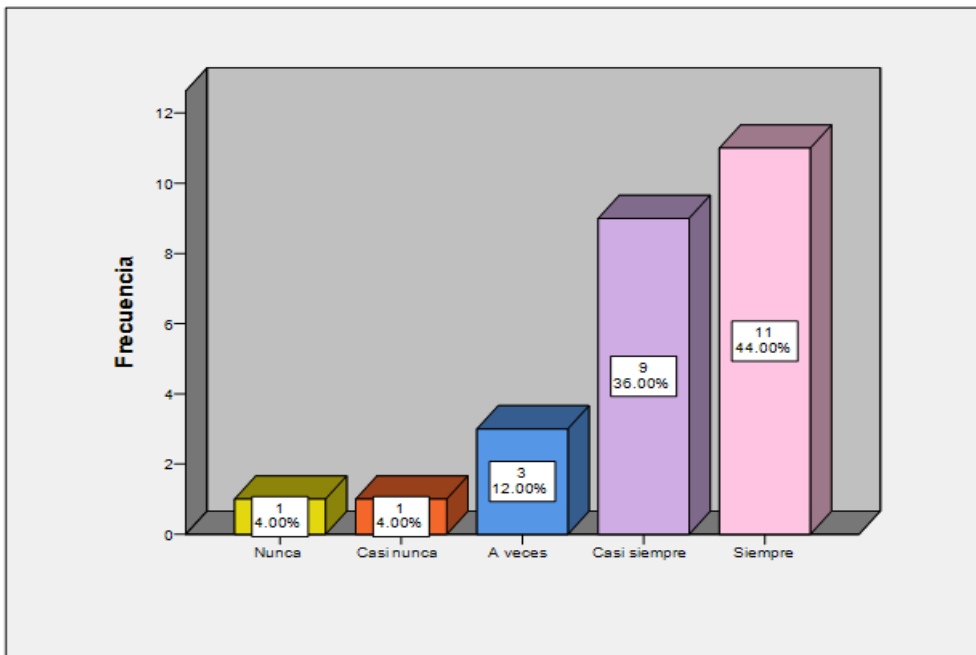
En la tesis de investigación se respetó los principios de la ética profesional, se comunicó de manera transparente y eficaz con los entrevistados en el marco de la investigación, aseguró la confidencialidad de sus datos personales. La investigación propuesta por el investigador se basó en los aspectos éticos establecidos por la Resolución de Consejo Universitario N.º 0470-2022/UCV, Directriz RVI N.º 062-2023-VI-UCV. Finalmente, para efectos del desarrollo del proyecto, se adaptó de acuerdo a las recomendaciones de los lineamientos de la 7ª Edición 2020 de las Normas APA.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar los niveles de fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Figura 3

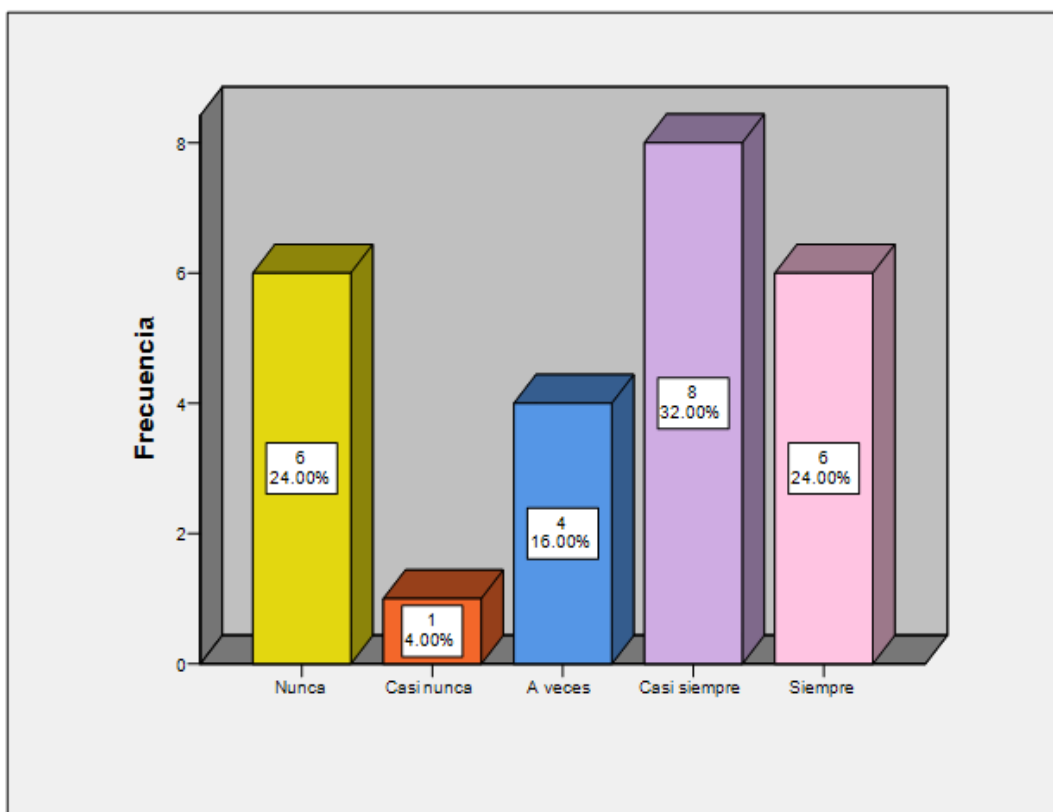
Reconozco que mi formación es de calidad y satisfactoria



Nota. En la figura 4 se observó con respecto un nivel, 80% casi siempre y siempre reconocen que su profesionalismo es de calidad y satisfactoria, 8% nunca y casi nunca reconocen su formación profesional que sea de calidad y satisfactoria. No todos los trabajadores se encuentran con sus expectativas altas de profesionalismo y calidad, de igual manera se encuentran insatisfechos

Figura 4

La calidad de los equipos de la empresa es eficiente y eficaces para el logro de los objetivos de la empresa

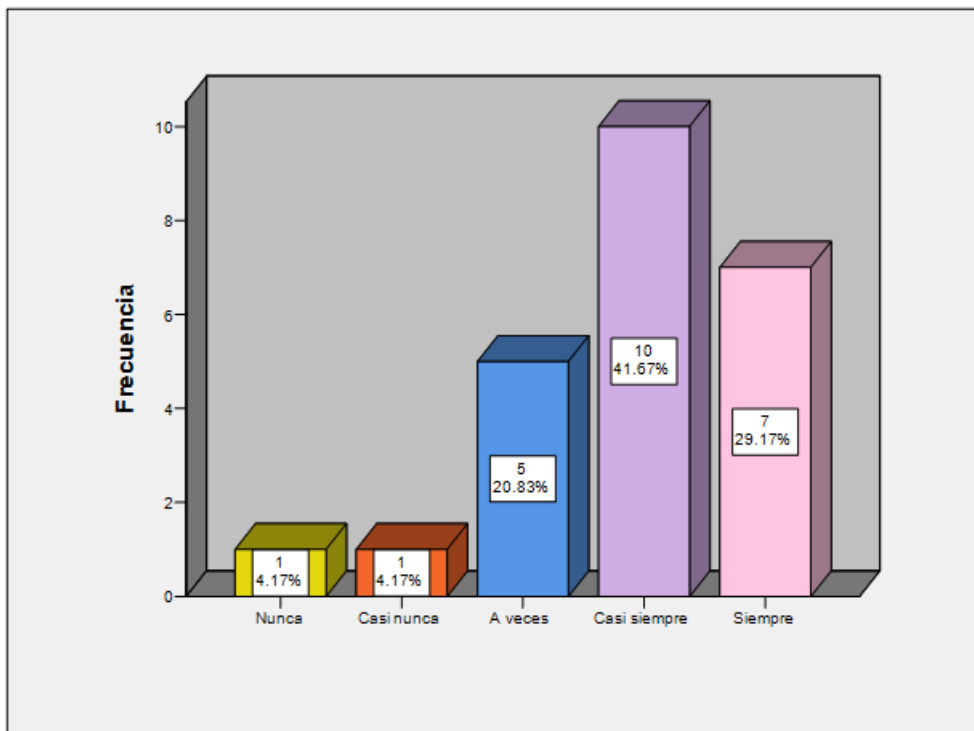


Nota. De las 25 encuestas realizadas, se presentó el 32% casi siempre presentan eficiencia y eficacia en sus equipos tecnológicos, se tuvo un 4 % casi nunca los equipos no aportan logros para la empresa. Se observó en la figura 5 que se tuvo un porcentaje de 24% nunca sus equipos no están generando buenos resultados, la empresa debe contar con un programa de mantenimiento preventivo para sus equipos tecnológico, así mismo logre satisfactoriamente sus objetivos.

Figura 5

La infraestructura de la empresa brinda seguridad

y favorece satisfactoriamente el trabajo

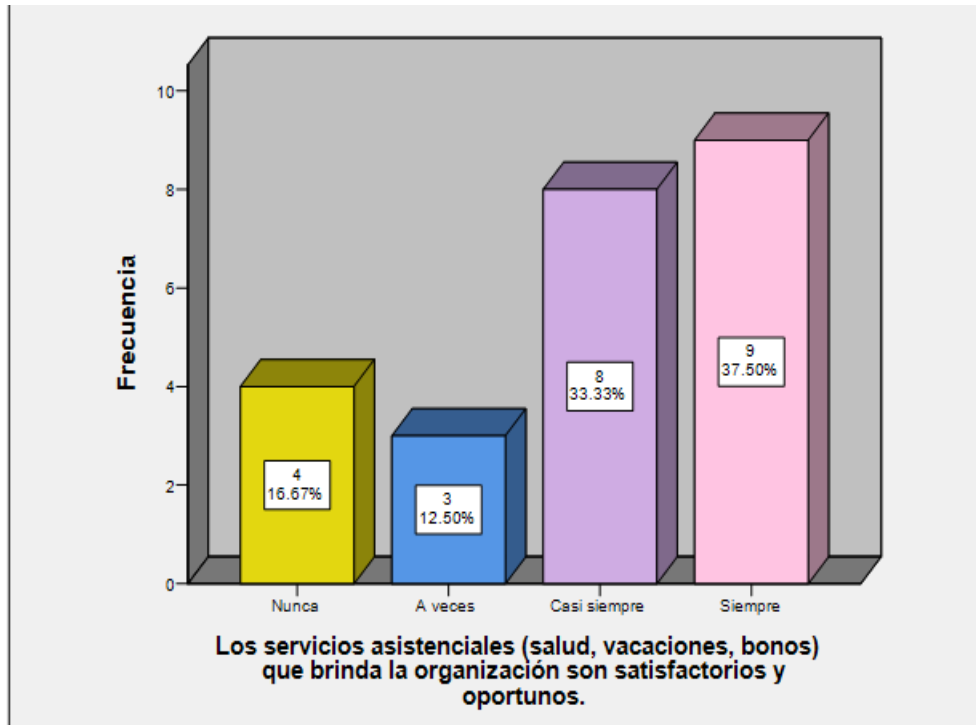


Nota. De las encuestas realizadas se observó un 29.17% siempre se encuentran seguros trabajando, así mismo se tuvo un 4% nunca tienen seguridad. Se observó un porcentaje reducido de nunca y casi nunca se encuentran seguros, esto provocaría que los empleados abandonen sus puestos de trabajo al no contar con una buena infraestructura de la empresa.

Figura 6

Los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos)

Que brinda la organizacional son satisfactorios y oportunos

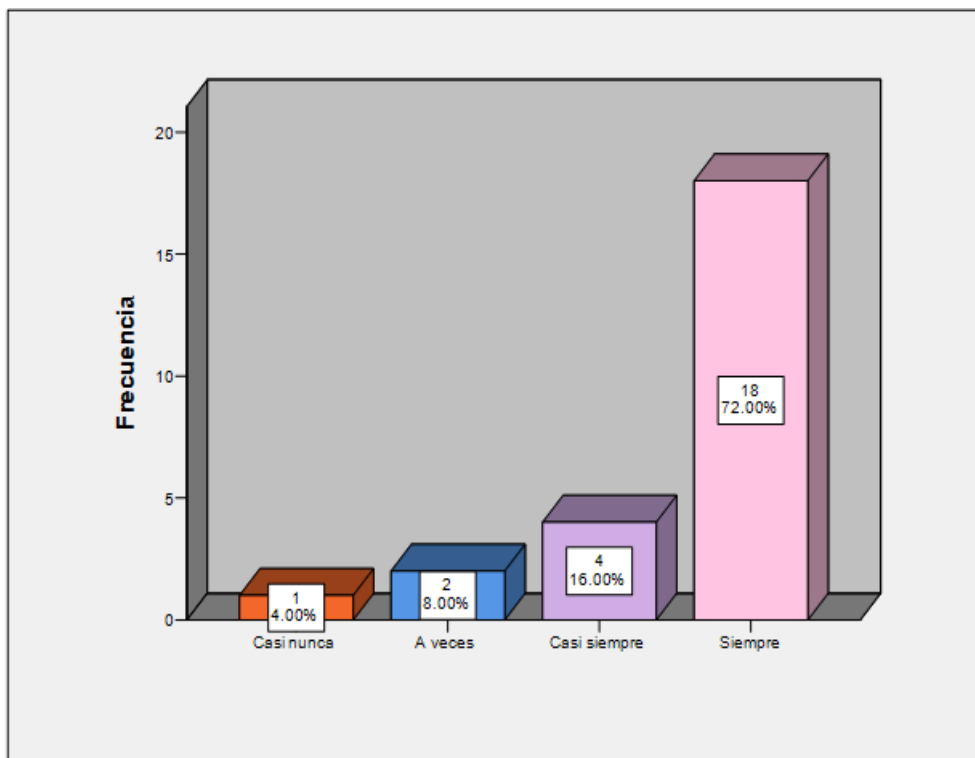


Nota. De las encuestas realizadas se observó el 37.50% siempre cuentan con los servicios asistenciales, así mismo son satisfactorios y oportunos, 12.50% a veces han contado con servicio asistencial, bonos, salud y vacaciones. Como se observó en la gráfica, sumando los dos porcentajes de Nunca y A veces, cabe la posibilidad que estos trabajadores busquen otras empresas que sí le brinden estos servicios asistenciales y con mejores beneficios.

Figura 7

Puedo recomendar amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos

Que brinda las diferentes áreas que tiene la organización



Nota. De las encuestas realizadas se tuvo un resultado de 72% siempre recomendarían a otras personas a laborar en la empresa, 4 % casi nunca recomendarían para trabajar en la empresa, tampoco en sus diferentes áreas.

Así mismo, los empleados se encuentran insatisfechos, como se observa en la figura 7, donde se observa el 16% de nunca les brindan servicio asistencial, es por ello que no recomendarían a otros familiares y amigos a trabajar en la empresa.

V. DISCUSIÓN

Para cumplir con los objetivos propuestos en la presente investigación, se aplicó una encuesta a 25 trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Donde se procesaron los datos recopilados, contemplados en figuras, a continuación, se discutirán los resultados más relevantes.

Según el objetivo general es proponer estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque, Los resultados mostrados en la figura 4 se observó un 8% de nunca y casi nunca que no reconocen su profesionalismo de calidad así mismo no se encuentran satisfechos con la laboral que realizan en la organización demostrando la importancia de proponer estrategias motivacionales para mejorar la fidelización, los resultados que al ser comparados con lo encontrado por Cortez (2022) señalo en su tesis titulada Captación, motivación y fidelización de la 'generación Y' en los puestos de trabajo en las grandes empresas. Universidad Nacional de Comahue, quien concluyó con el diagnóstico de las grandes empresas como están en la actualidad, por ello realizaron prácticas y acciones para captar, motivar y fidelizar a sus colaboradores. Por otro lado, Charleux y Loubat (2016) concluye en su teoría de motivación que es grupo de fuerzas que motivan, dirigen y mantienen un determinado comportamiento para lograr resultados positivos, con el fin determinar un objetivo satisfactorio tanto para el empleado y el empleador.

Según el objetivo específico 1 Identificar los niveles de fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Se observó la figura 5, un 28 % nunca y casi nunca la calidad de los equipos tecnológicos de la empresa no está siendo eficientes para la obtención de los objetivos, por ello la empresa debe contar con un programa de mantenimiento preventivo para sus equipos tecnológico, así mismo, logre satisfactoriamente sus objetivos, los resultados que al ser comparados con lo encontrado por Prieto et al. (2022) mencionó en su estudio titulado “factores de motivación laboral del área de fidelización de una empresa de servicios tecnológicos en la ciudad de Bogotá” quien concluyó que los factores como las recompensas económicas, la flexibilidad y el entorno laboral se han identificado como factores importantes para impulsar el talento dentro de la empresa, pero es necesario considerar

nuevas estrategias para fortalecer la reserva de talento y los recursos humanos de la empresa, además García (2005) en su teoría ideó una clasificación de factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos, por ello las personas encuestadas se sentían bien con su trabajo, tendían a atribuirse la situación, así mismo refiriéndose a las cualidades o factores intrínsecos como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, la promoción, el crecimiento o el desarrollo; directamente relacionado con la satisfacción laboral.

Continuando con el primer objetivo específico, los resultados de la figura 6, se mencionó que la infraestructura de la empresa brinda seguridad y favorece satisfactoriamente el trabajo, teniendo como resultado que al ser comparados con lo encontrado por Ramírez et al. (2019) en su tesis titulada Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico se concluyó que dieron prioridad a la estrategia organizacional, se fortaleció con un indicador socializable de las actividades laborales, asimismo su principal meta es la estrategia empresarial, establecido por un indicativo social por las funciones laborales, además Pérez (2023) concluyó en su teoría la importancia de la motivación mencionó los factores esenciales que en cualquier empresa para triunfar y alcanzar los objetivos del equipo, pues está dirigido específicamente a mejorar el desempeño de cada trabajador; sin embargo, los beneficios también envuelven a la persona misma y es pieza clave para conseguir bienestar y plenitud en el trabajo.

Siguiendo con el primer objetivo específico el resultado de la figura 8 se observa un 88 % de casi y siempre que si recomiendan a sus amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos que brinda las diferentes áreas que tiene la organización, teniendo como resultado que al ser comparados por Ortega (2016) refiere en su teoría que la fidelización no solo permite lograr que sea fiel a la empresa, sino que también recomiende a familiares, a conocidos a ingresar a trabajar en la organización, señalando sus fortalezas y aptitudes reales y objetivas, por otro lado, Winter et al. (2020) hace mención en su tesis titulada investigación de mercado de la motivación del personal y cadenas de farmacias, se concluyó con la investigación que la motivación es primordial para tener un trabajo eficiente dentro de la organización, la motivación presenta partes importantes para los trabajadores de una forma positiva como es la motivación financiera, además

Arango y Arias (2018) en su teoría argumenta que un empleado motivado es un generador de cambios positivo que ayuda al comportamiento de otros empleados. Así mismo, identificar empleados motivados es fundamental para entender, evaluar y gestionar su comportamiento individual y colectivo hacia la empresa.

Finalizando con el primer objetivo específico Identificar los niveles de fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Figura 6 se mencionó la importancia que tendrá la infraestructura de la organización, brinda seguridad y favorece satisfactoriamente el trabajo, los resultados que al ser comparados con lo encontrado por Winter et al. (2020) en su tesis titulada investigación de mercado de la motivación del personal y cadenas de farmacias, concluyó utilizando factores motivadores internos. Tales como: mantener un equilibrio atractivo entre trabajo y descanso, proporcionando días libres y recompensando a los mejores empleados con paquetes vacacionales, pases gratis para ir a gimnasios, entradas para eventos, etc. además Jacoby (2020) en su teoría mencionó a la fidelización conductual demostró que la participación y cooperación en las actividades realizadas por la empresa, esto contribuye a fortalecer la relación con la misma organización. Por ello en la figura 7 mencionó los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos) que brinda la organización son satisfactorios y oportunos, los resultados que al ser comparados con lo expuesto por Valero (2017) hace mención en su tesis herramientas de fidelización del recurso humano operativo en obras, como estrategia generadora de valor en empresas de construcción, los resultados revelaron un problema importante que afectaba severamente su productividad: altas tasas de rotación y ausentismo de personal de operaciones, concluyo con la implementación de herramientas para promover una buena selección, retención y fidelización del talento. Por otro lado, Charleux y Loubat (2016) en su teoría de la motivación mencionó es conjunto de fuerzas que motivan, dirigen y mantienen un determinado comportamiento para lograr resultados positivos, con el fin determinar un objetivo satisfactorio tanto para el empleado y el empleador.

Según el segundo objetivo específico elaborar una propuesta basada en las estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores de una empresa agroindustrial, Lambayeque, los resultados mostrados del estudio

propuesto coincide con algunos autores que aplican estrategias de motivación, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Delgado (2022) en su tesis titulada Programa de motivación laboral para el desempeño laboral efectivo de los colaboradores de la Compañía Coffee Art, Chiclayo, quien concluyó con un modelo de cuatro estrategias las cuales red de beneficio, soy coffe art, colaborador del mes, trabajar en coffe, art es divertido; esto refuerza aún más este factor importante para cualquier organización, además coincide con los resultados por Puelles (2021) en su estudio estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018, concluyó con los resultados de la investigación alcanzaron un promedio de 73% debido a la fuerza interna promedio de 53.3% y la baja de 60% del ambiente externo; y el volumen de producción disminuyó en un 60%. Finalizó con el desarrollo de estrategias de incentivos para aumentar la productividad, tales como reunión de trabajo, organizar capacitaciones, festividades semanales, cumpleaños, además con la teoría de Hernández y Castro (2014) hace mención al incentivo como una de las estrategias que recibe un empleado al cumplir con unas condiciones predeterminadas. Por ello la empresa puede utilizar incentivos para motivar al trabajador a desempeñarse mejor y desarrollar ciertos comportamientos que el empleador crea conveniente.

Siguiendo con el segundo objetivo específico elaborar una propuesta basada en las estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque, los resultados obtenidos de la propuesta planteada como son: reconocimiento del empleado, Capacitaciones, fortalecer la comunicación, celebraciones de cumpleaños, taller vacacional, salud en el trabajo, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Gallo (2019) su estudio titulado plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la empresa Santa Azul – Caral, quien concluyó que el 25,7% de los trabajadores tienen otra opción de buscar un nuevo trabajo u otro oficio fuera de la empresa, frente al 57,7%, el 47,3% no tienen oportunidad de autorrealizarse, frente al 32,3%, 68,8%. Se sienten satisfacción en trabajar en la empresa, mientras que el 10% tienen la necesidad de abandonar el trabajo, el 61,2% no estaría de acuerdo en entrevistarse para un trabajo en otra empresa, el 26,9% aceptarían otra oferta de trabajo de mayor interés. Concluyó plantear una

propuesta de incentivos para mantener a los empleados operando de acuerdo con los objetivos comerciales. Por otro lado, Cusma y Zumaeta (2021) en su tesis estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa de transporte, concluyó mencionando que las estrategias motivacionales optimizan el clima organizacional, así mismo establecen mejores relaciones interpersonales a través de incentivos, asimismo la buena comunicación permite que cada empleado se sienta cómodo esforzándose para que la empresa mejore sus resultados, además Arango y Arias (2018) en su teoría explicó un empleado motivado es un generador de cambios positivos que ayuda en el comportamiento de otros empleados. Asimismo, identificar empleados motivados es fundamental para comprender, evaluar y gestionar su comportamiento individual y colectivo hacia la empresa.

Siguiendo con el tercer objetivo específico es validar estrategias de motivación laboral para mejorar la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque, los resultados obtenidos fueron validados por 3 expertos y asimismo se utilizó el alfa de Cronbach se tuvo confiabilidad 0.890 para la motivación laboral y para fidelización 0.842 aceptables para su aplicación, resultados que al ser comparados con lo encontrado por Delgado (2022) su principal objetivo principal es diseñar un programa para la motivación laboral y el desempeño laboral efectivo, quien concluyó sus resultados de diseñar un programa fue revisado por cinco expertos, asimismo su confiabilidad mediante alfa Cronbach 0.930 y 0.935 excelentes aceptables para su aplicación, además (Reidl-Martínez, 2013) en aporte teórico mencionó el alfa de Cronbach se usa como medida de confiabilidad, por ello representa valores que van 0 a 1, asimismo la consideración que el valor del coeficiente alfa es alto >0.90 , ello puede deberse a la existencia de redundancia entre los reactivos, estímulos o preguntas, De igual forma Cusma y Zumaeta (2021) concluyó la validación de la propuesta de estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional, se validó 3 expertos, se tuvo un resultado muy bueno para ser aplicado en la empresa.

En su base teórico dice Quispe et al. (2023) que el componente clave para el desempeño laboral es la motivación, coincidiendo con Charleux y Loubat (2016)

dice que la motivación es el conjunto de fuerzas que motivan, dirigen con un fin determinado para dar resultados positivos tanto para el trabajador y el empleado. En la figura 3 hace mención la comparación con la teoría de Abraham Maslow y Frederick Herzberg señaló García (2005) en su teoría se observó las características como la política, gestión organizacional, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo y los salarios pueden considerarse factores de higiene motivacionales. Por ello, los encuestados estarían conforme en su área labora, además refiriéndose a cualidades o factores intrínsecos como el logro, reconocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, promoción, crecimiento; directamente relacionado con la satisfacción laboral. Así mismo, la teoría Maslow es una clasificación ordenada en la escala de necesidades humanas, donde una vez que se satisface las necesidades, la siguiente necesidad comienza a dominar.

Por último, se hace contraste con la metodología que se planteó investigación cuantitativa propositiva, no experimental, con una población de 25 trabajadores, además donde señalo Puelles (2021) en su metodología de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental, con una población de 15 colaboradores, otro autor cusma y Zumaeta (2021) aplicó metodología aplicada, tipo descriptivo, con un enfoque mixto, diseño no experimental, y una población de 30 trabajadores, otro autor Quispe (2022) aplicó una metodología cuantitativa, diseño no experimental transversal propositiva. Con una población total de 38 trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye en proponer estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Para tener un personal motivado se tuvo un ambiente donde se desarrolló sus actividades, ya que se sientan tranquilos y satisfecho realizando sus labores, permitiéndole obtener mayores resultados con los objetivos formulados.
2. Se identificó los niveles de fidelización de los trabajadores, se concluyó con los resultados de las encuestas a los trabajadores, la confiabilidad por el alfa de Cronbach es importante y útil cuando los ítems están en escala Likert (5) Siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca, (1) nunca. Con un resultado final 0,842 (15 ítems) variable fidelización, este resultado es de consistencia interna, alto y aplicable.
3. Se elaboró una propuesta en estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores. Con este objetivo se tuvo los siguientes puntos: fortaleciendo la comunicación, capacitaciones, cumpleaños, reconocimiento al empleado del mes, taller vacacional, salud en el trabajo
4. Se Validó la propuesta en estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores. Este último objetivo se concluye con la validación de la propuesta por 3 expertos en la investigación propositiva. Así mismo, los expertos tienen grado MBA (2), Dr. en Filosofía (1).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda tener un plan motivacional para fidelizar a los trabajadores. De igual forma se debe motivar extrínsecamente e intrínsecamente. Por ello sentirán que son valorados, premiados y reconocidos por su esfuerzo y labor que desempeñan.
2. Se recomienda seguir identificando otra manera de fidelizar a sus trabajadores, aplicando entrevistas, encuestas para desempeño laboral, clima y cultura organizacional, de escala Likert (5) Siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca, (1) nunca. Con la finalidad de tener resultados positivos y empleados fieles a la empresa.
3. Se recomienda aplicar las estrategias que se propuso como: fortalecer la comunicación, capacitaciones, cumpleaños, reconocimiento al empleado del mes, taller vacacional, salud laboral (pausa activa), Así mismo planificar con otras actividades para seguir teniendo personas motivadas y fidelizadas, con el fin que se mantenga en el tiempo.
4. Se recomienda planificar nuevas estrategias motivacionales; de esta manera seguir con trabajadores eficientes, comprometidos, motivados, leales con la empresa. Así mismo, evitar ausentismo, abandono laboral y personas desmotivadas.

VIII. PROPUESTA

Alcance de la propuesta

La motivación laboral es uno de los factores esenciales en cualquier empresa para triunfar y alcanzar los objetivos del equipo, pues está dirigido específicamente a mejorar el desempeño de cada trabajador; sin embargo, los beneficios también envuelven a la persona misma y es pieza clave para conseguir bienestar y plenitud en el trabajo (Pérez, 2023).

Pérez (2023) mencionó dos tipos de motivación laboral Extrínseca: Es cuando factores externos impulsan el esfuerzo del trabajador, como puede ser un aumento del sueldo, ascenso o incluso el reconocimiento frente a compañeros. Motivación intrínseca: Esta hace referencia a cuando el impulso por esforzarse nace de manera interna, como puede ser trabajar por conseguir un objetivo personal. Fijarse metas a corto, mediano y largo plazo son el mejor ejemplo.

Justificación Metodológica

Se podrá identificar datos específicos y reales. Utilizando instrumento para la realización de preguntas. Los resultados obtenidos serán confidenciales para que la organización mejore el clima laboral y evalúe el factor humano y el crecimiento de la empresa. De esta manera se tendrá beneficio importante para evitar, alta rotación, tardanzas, permisos, baja productividad y abandono laboral.

Objetivo específico 2

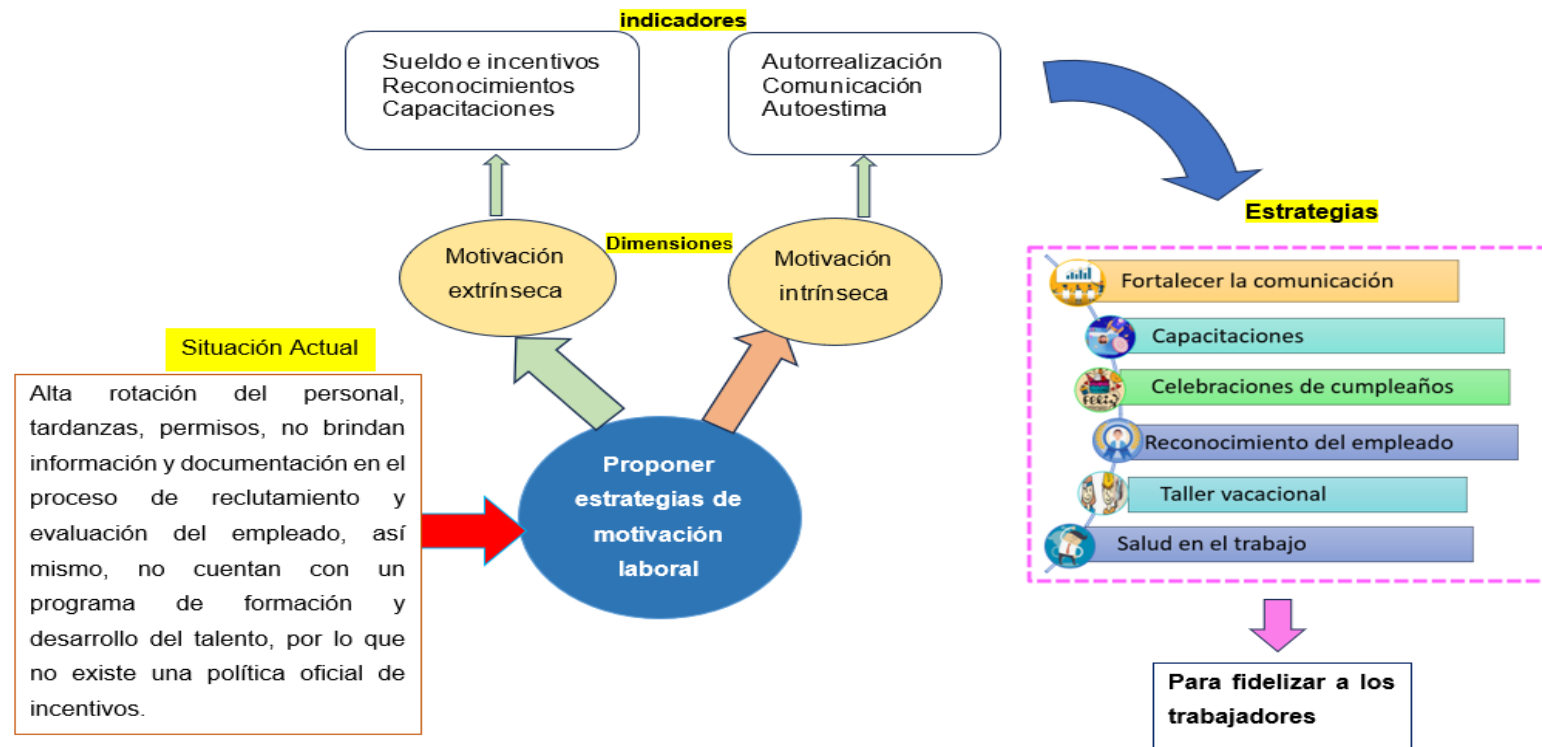
Elaborar una propuesta basada en las estrategias de motivación laboral
Para fidelizar a los trabajadores.

Descripción estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

A continuación, se describen las siguientes estrategias de motivación laboral.

Figura 8

Esquema de la Propuesta de Motivación laboral



REFERENCIAS

- Acosta, A. J. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. Pearson Educación.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Acosta%2C+A.+J.+%282002%29.+Recursos+humanos+en+empresas+de+turismo+y+hosteler%C2%A1a.+Pearson+Educaci%C3%B3n&btnG=
- Altamirano Cusma, S. J., y Mesa Zumaeta, S. T. (2021). *Estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa de transporte Delgado Rodríguez SAC, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77176>
- Arango, L. F., y Arias, J. D. (2018). Salary model for the loyalty of employees in the search for a competitive organization. *Revista Espacios*, 39(41), 8. *Revistas espacios*: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Perú.
- Asensio del Arco, E., y Vásquez Blömer, B. (2016). *Empresa e iniciativa emprendedora* (3.ª ed.). España: Ediciones Paraninfo, S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=62_ICwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22EVA+ASENSIO+DEL+ARCO%22&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Barrios, L. F. (2023). Diseño de un Indicador de Fidelización para la Empresa GreenLand. *Administración de Empresas*. Universidad de Antioquia, Colombia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/35910>
- Caro, L. (2019). *7 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/técnicas-instrumentos-recolección-datos>.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Charleux, F., y Loubat, J.-R. (2016). *Motivar y animar equipos en trabajo social*. Narcea, S.A de ediciones.

- Cieza, J. S. (2015). *Influencia de la capacitación en la gestión del área administrativa del instituto Jose A. Quiñones Region Tumbes*. Universidad César Vallejo.
- Cortez, I. E. (2022). *Captación, motivación y fidelización de la 'generación Y' en los puestos de trabajo en las grandes empresas*. Universidad Nacional de Comahue: <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/16893>
- Couderc, J. (2022). *Cinco claves para fidelizar personal en tu empresa*. RRHH DIGITAL: <https://www.rrhhdigital.com/editorial/155737/Cinco-claves-para-fidelizar-personal-en-tu-empresa>
- Delgado, L. Y. (2022). *Programa de motivación laboral para el desempeño laboral efectivo de los colaboradores de la Compañía Coffee Art, Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_cdb5a32150e097fc1556a83ba87c0b49/Description#tabnav
- Díaz, P. F. (2022). *El efecto de la motivación laboral en la rotación del personal del área de producción de Bandas Plast E.I.R.L.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5431>
- Economía y Empresas 50 Minutos. (2016). *La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfar*. 50Minutos.es. https://books.google.com.pe/books?id=7G8ODAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teoria+de+abraham+maslow&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Encalada, M. F. (2023). Plan de Fidelización para el área Administrativa de la empresa POREDER. S.A. *Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano*. Tecnológico Universitario Pichincha, Ecuador.
- Engel, J. W. (2021). Abraham Maslow. Salem Press Encyclopedia of Health. *EBSCO Industries*.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Penguin Random House Grupo Editorial Chile. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aAlHCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=+Motivaci%C3%B3n+360%C2%B0&ots=tb8XUOG7Uf&sig=QUA>

ria_MoF9LwAe_ZtFCc6aE3UI#v=onepage&q=Motivaci%C3%B3n%20360
%C2%B0&f=false

- Flores, A. L. (2015). *Población y muestra*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Galdo, J. (2014). *Análisis de datos: una valiosa herramienta de investigación*. Mercadien: <https://www.mercadien.com/resource/data-analytics-a-valuable-investigative-tool/>
- Gallo, R. D. (2019). *Plan de motivación para incrementar la retención en el personal obrero de la empresa Santa Azul - Caral*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41956>
- Gamarra, K. A., y Córdor, M. F. (2019). *Estrategias de fidelización del cliente interno del área de Equipo de Prevención y Patrullaje de la Municipalidad de Lima Metropolitana*. Universidad Tecnológica del Perú: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2485/Karina%20Aragon_Melissa%20Canorio_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, F. R. (2005). Cómo debe verse el tema de la lealtad de las personas a sus organizaciones dentro de la era que ahora conocemos como la era de la globalización. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 6(23), 101-119. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202308>
- Gómez, R. J., y Vargas, E. C. (2019). *Relación del compromiso organizacional y retención del personal en la industria agroexportadora Tropical Farm S.A.C 2017*. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2132>
- Guevara, E. M., y Velázquez, J. A. (2023). La motivación laboral en los colaboradores del área comercial de una empresa de telecomunicaciones en Sincelejo, sucre. *Administración y Dirección de Empresas*. Corporación Unificada Nacional de Educación Superior, Colombia.
- Hernández, O. J., y Castro, E. C. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México: Grupo Editorial Patria S.A. de CV. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=i_HhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hern%C3%A1ndez,+O.+J.,+y+Castro,+E.+C.+\(2014\).+Administra](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=i_HhBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Hern%C3%A1ndez,+O.+J.,+y+Castro,+E.+C.+(2014).+Administra)

- ci%C3%B3n+de+la+compensaci%C3%B3n,+sueldos,+salarios,+incentivos
+y+prestaciones.+Mexico:+Grupo+Editorial+Patria+S.A.+de+CV&ot
- Instituto Carl Roger. (2023). *¿Qué es la autorrealización y cómo se puede alcanzar?*
<https://www.institutocarlgrogers.org/que-es-la-autorrealizacion/>
- Jacoby, P. (2020). *Ciencia vs Cientificismo*. Buenos Aires: Malvinas.
- Lahmann, J. (2020). *La empresa motivada Un modelo con 14 herramientas y disciplinas para un equipo motivado*. España: Libros de Cabecera.
- León, J. A. (2015). *Factores que influyen en un proceso de fidelización de los colaboradores de asdesarrollo*. Sede regional de Retalhuleu:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Reyes-Jesus.pdf>
- Logistec. (2021). *RR.hh. ¿cómo retener el talento y fidelizar a tus colaboradores?*
revista logistec: <https://www.revistalogistec.com/logistica/rrhh-2/3802-rr-hh-como-retener-el-talento-y-fidelizar-a-tus-colaboradores>
- Mayorga, J. E. (2023). El capital intelectual y su incidencia en la fidelización de los trabajadores del área comercial de la empresa interseguro, lima, 2022. *Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos unidad de posgrado*. Universidad San Martín de Porras, Lima.
- Medical assistant. (2017). *Medical assistant. ¿Qué son pausas activas y por qué son beneficiosas?*: <https://ma.com.pe/que-son-pausas-activas-y-por-que-son-beneficiosas>
- Mendoza, S. H., y Avila, D. D. (2020). *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Molina, M. T. (2015). Teorías de la motivación. *gestiopolis*.
[https://doi.org/Recuperado de https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/](https://doi.org/Recuperado%20de%20https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-motivacion/)
- Moreno, R. T., Barraza, P. O., López, C. A., Ortiz, G. F., y Tapia, T. L. (2023). Manual de Terminología de Investigación. *Ciencia latina Revista Multidisciplinar*, 7(3), 2101-2135.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6335
- Navarro Martínez, J. Á. (2019). *McGraw-Hill*. <https://www.mheducation.es/blog/la-piramide-de-maslow>

- Nieto, J. G., Embus, O. J., y Delgadillo, R. F. (2020). *Modelo de fidelización y retención del talento humano para las generaciones centennials y millennials, aplicado en las organizaciones de la ciudad de Bogotá 2021*. Fundación Universitaria Panamericana: https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/bitstream/handle/compensar/102/Modelo%20de%20fidelizaci%C3%B3n%20y%20retenci%C3%B3n%20del%20talent_Liliana%20Patricia%20Ari.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ojeda, M. L. (2023). Los atributos del producto y su relación con la fidelización de las marcas de gaseosa de acuerdo a los consumidores del distrito de Tacna en el año 2021. *Facultad de Ciencias Empresariales*. Universidad Privada de Tacna.
- Ortega, M. (2016). *Fidelización de cliente*. Puerto Rico: Universidad.
- Pérez, C. A. (2023). *Motivación laboral: qué es y como mantenerse con interés en el trabajo*. tvazteca: <https://www.tvazteca.com/aztecanoticias/motivacion-laboral-que-es-como-mantener-interes-trabajo>
- Prieto, A. P., Hernández, M. C., Meriño, M. F., Aguirre, P. C., y Santana, S. (2022). *Factores de motivación laboral del área de fidelización de una empresa de servicios tecnológicos en la ciudad de Bogotá*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Puelles, E. J. (2021). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Cooperativa APESI – 2018*. Universidad Señor de Sipan: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_5b9d9f8bac2bb374cc24a7b7272109ff/Description
- Quequejana, N. C. (s.f.). *Motivación Laboral*. Universidad Peruana Unión: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2630?show=full>
- Quispe, G., Herrera, V. H., Aliaga, A. A., y Rios, V. Y. (2023). Labor motivation in SMEs in the construction sector, Lima [Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima]. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Alfredo M, H. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *SciELO Analytics*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Reidl-Martínez, L. M. (2013). Reliability of measurement. *scielo*, 2(6).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007
- Ruiz, H. L. (2021). *Comportamiento organizacional*. (2a, Ed.) Grupo Editorial Patria.
<https://books.google.com.pe/books?id=ezxKEAAAQBAJ>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., y Lucio, P. B. (2014). *McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.* Metodología de la investigación:
<https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion/mod/e/1up>
- Sanz, V. G. (Junio de 2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. Universidad de Valladolid: <https://scholar.google.es/>
- Valero, A. C. (2017). *Herramientas de fidelización del recurso humano operativo en obras, como estrategia generadora de valor en empresas de construcción*.
<http://hdl.handle.net/20.500.11839/7105>
- Vargas, G. A., y Colca Hernandez , L. A. (2019). Calidad de servicio y fidelización del cliente en la empresa China Wok sede de Atocongo, San Juan de Miraflores. *Faculta de ciencia de gestión*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Vilca, K. L. (2020). *Gestión Logística y Negocios Electrónico en la Agencia de Aduana RRR del Pacífico, San Miguel*. Universidad César Vallejo.
- Winter, E. A., Babaskin, D. V., Litvinova, T. M., y Loseva., S. A. (2020). Marketing Research of Personnel Motivation and Pharmacy Chains/Investigacion de mercado de la motivacion del personal y cadenas de farmacias. *Utopía y praxis latinoamericana.*, 25(S5), 338. <https://doi.org/>
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3984263>.
- Yague, L. (2017). *El efecto del posicionamiento en la lealtad del cliente*. Buenos Aires: Malvinas.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 3

Operacionalización de las Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación laboral es uno de los factores esenciales en cualquier empresa para triunfar y alcanzar los objetivos del equipo, pues está dirigido específicamente a mejorar el desempeño de cada trabajador; sin embargo, los beneficios también envuelven a la persona misma y es pieza clave para conseguir bienestar y plenitud en el trabajo (Pérez, 2023).	Se aplicará un cuestionario, para validar la motivación laboral de los trabajadores	Motivación extrínseca Motivación intrínseca	Sueldo e incentivos Reconocimiento Capacitaciones Autorrealización Comunicación Autoestima	Propuesta
Fidelización	Ortega (2016) menciona que la fidelización no solo permite lograr que sea fiel a la empresa, sino que también recomiende a familiares, a conocidos, a ingresar a trabajar en la organización, señalando sus fortalezas y aptitudes reales y objetivas	Se aplicará un cuestionario para identificar niveles de fidelización de los trabajadores	Fidelización cognitiva	Se percibe y se reconoce el prestigio de la empresa. Se evidencia y se reconoce la labor de los trabajadores.	ordinal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
				Se percibe en los colaboradores satisfacción de la infraestructura de la empresa.	
				Recomienda a otras personas la calidad de servicios de la empresa.	
			Fidelización en el comportamiento	El colaborador cumple con las normas establecidas por la empresa	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Fidelización como actitud	Los trabajadores se identifican con la Visión y misión de la empresa.	
				Los trabajadores perciben un clima favorable en la empresa	

Anexo 2 Título: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa, Lambayeque

Tabla 4

Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	la Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel (alcance) / diseño	Técnica / instrumento
<p>Problema Principal: ¿De qué manera una propuesta basada en estrategias de motivación laboral mejora la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿cómo identificar los niveles de fidelización a los trabajadores de una empresa agroindustrial? 2. ¿Como elaborar una propuesta basada en las estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores de una empresa agroindustrial, Lambayeque? 3. ¿Como Validar las estrategias de motivación laboral para mejorar la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque</p>	<p>Objetivo Principal: Proponer estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores de la empresa agroindustrial Lambayeque</p> <p>Objetivos Específicos: 1. Identificar los niveles de fidelización a los trabajadores de una empresa agroindustrial, Lambayeque. 2. Elaborar una propuesta basada en las estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores de una empresa agroindustrial, Lambayeque. 3. Validar las estrategias de motivación laboral para mejorar la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque</p>	<p>La propuesta basada en estrategias de motivación laboral mejorará la fidelización de los trabajadores de una empresa Lambayeque.</p>	<p>V.I.: Motivación laboral</p> <p>V.D.: Fidelización</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Trabajadores de una empresa agroindustrial</p> <p>Población</p> <p>25 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>25 trabajadores</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Básica-Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, propositiva</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Escala de Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi a veces 5. Siempre

Anexo 3

Cuestionario para el trabajador. Variable 1: Motivación Laboral

Estimado Sr. Trabajador: el presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Al respecto se solicita que elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa(x). Esta encuesta es anónima y le agradezco su gentil colaboración. Tiempo aproximado 10 min

Criterios para considerar para responder la encuesta

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N.º	ITEMS	5	4	3	2	1
	VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL					
	DIMENSIÓN: Motivación intrínseca					
	Indicador: Autorrealización					
1	Se siente autorrealizado con el trabajo que realiza					
2	Aspira ascender a un puesto de trabajo					
	Indicador: Comunicación					
3	La comunicación cumple una función estratégica en la organización					
4	La organización promueve una buena comunicación interna y externa					
	Indicador: Autoestima					
5	Se siente seguro en el puesto de trabajo					
6	Considera que su trabajo tiene valor dentro de la organización					
	DIMENSIÓN: Motivación extrínseca					
	Indicador: Sueldo e incentivos					
7	El sueldo que recibe está en función a su conocimiento y labores que realiza					
8	Recibe incentivos por su buen trabajo.					
	Indicador: Reconocimiento					
9	Recibe reconocimiento por sus logros laborales					
10	Su jefe de área le reconoce por su buen trabajo laboral.					
	Indicador: Capacitaciones					
11	Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área					
12	Considera que los cursos-talleres son interesantes y necesario para su desarrollo laboral.					

Anexo 4

Cuestionario para el trabajador. Variable 2: Fidelización del trabajador.

Estimado Sr. Trabajador: el presente cuestionario tiene como finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque. Al respecto se solicita que elija la alternativa que considere correcta marcando con un aspa(x). Esta encuesta es anónima y le agradezco su gentil colaboración. Tiempo aproximado 10 minutos Criterios para considerar para responder la encuesta

5	4	3	2	1		
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca		
N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	VARIABLE: FIDELIZACIÓN DEL TRABAJADOR					
	DIMENSIÓN: Fidelización Cognitiva					
13	Reconozco que mi formación profesional es de calidad y satisfactoria.					
14	La calidad de los equipos tecnológicos de la empresa es eficiente y eficaces para el logro de los objetivos de la empresa.					
15	La calidad de la comunicación en todas las áreas de la empresa es satisfactoria.					
16	La infraestructura de la empresa brinda seguridad y favorece satisfactoriamente el trabajo.					
17	Los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos) que brinda la organización son satisfactorios y oportunos.					
	Dimensión: Fidelización en el comportamiento					
18	Puedo recomendar amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos que brinda las diferentes áreas que tiene la organización					
19	La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva.					

20	Mi aporte al logro de los objetivos productivos de la empresa en el área donde me encuentro trabajando es real y efectivo.					
21	La empresa evidencia liderazgo transformacional al apoyar a los trabajadores de las distintas áreas para su desarrollo profesional.					
22	Mi compromiso es real y transparente para el desarrollo y consolidación de la imagen de la empresa					
	Dimensión: Fidelización como actitud					
23	Mis labores evidencian satisfacción en el desempeño de mis funciones y responsabilidades de trabajos					
24	Se evidencia objetividad y transparencia en las técnicas de supervisión que aplican los jefes de área de la organización					
25	La estructura organizacional de la empresa brinda confianza a los trabajadores para el logro de sus objetivos.					
26	Siento gran satisfacción por la eficacia de las estrategias comerciales aplicadas en el área comercial de la empresa.					
27	El apoyo del personal directivo de la empresa es efectivo y satisfactorio en su trato hacia los trabajadores.					

Anexo 5

Estructura detallada según Enfoque: Cuantitativo

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	1.Motivación intrínseca	• Autorrealización	P1, P2
		• Comunicación	P3, P4
		• Autoestima	P5, P6
	2.Motivación extrínseca	• Sueldos e incentivos	P7, P8
		• Reconocimientos	P9 P10
		• Capacitaciones	P11 P12
Fidelización	Fidelización cognitiva	• Se percibe y se reconoce el prestigio de la empresa.	P13 P14
		• Se evidencia y se reconoce la labor de los trabajadores.	P15
		• Se percibe en los colaboradores satisfacción de la infraestructura de la empresa	P16 P17
	Fidelización en el comportamiento	• Recomienda a otras personas la calidad de servicios de la empresa.	P18 P19 P20
		• El colaborador cumple con las normas establecidas por la empresa	P21 P22
	Fidelización como actitud	• Los trabajadores se identifican con la Visión y misión de la empresa.	P23 P24 P25
		• Los trabajadores perciben un clima favorable en la empresa	P26 P27

Anexo 6

Confiabilidad de datos

Variable 1 Motivación laboral

Tabla 5

Resumen de Procesamiento de Datos Motivación Laboral

Resumen de Procesamiento de Casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Tabla 6

Estadística de Fiabilidad Motivación Laboral

Estadísticas de Fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.890	.900	12

Tabla 7

Estadística de Escala - Motivación Laboral

Estadísticas de Escala			
Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
48.20	89.500	9.460	12

Variable 2 fidelización

Tabla 8

Resumen de Procesamiento de Fidelización

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Tabla 9

Estadística de Fiabilidad- Fidelización

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.842	.858	15

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	Autorrealización	Se siente autorrealizado con el trabajo que realiza	X		X		X		X		
			Aspira ascender a un puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Comunicación	La comunicación cumple una función estratégica en la organización	X		X		X		X		
			La organización promueve una buena comunicación interna y externa	X		X		X		X		
	Autoestima	Se siente seguro en el puesto de trabajo	X		X		X		X			
		Considera que su trabajo tiene valor dentro de la organización	X		X		X		X			
	Motivación extrínseca	Sueldo e incentivos	El sueldo que recibe está en función a su conocimiento y labores que realiza	X		X		X		X		
			Recibe incentivos por su buen trabajo.	X		X		X		X		
		Reconocimiento	Recibe reconocimiento por sus logros laborales	X		X		X		X		
			Su jefe de área le reconoce por su buen trabajo laboral	X		X		X		X		
Capacitaciones		Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área	X		X		X		X			
		Considera que los cursos-talleres son interesantes y necesario para su desarrollo laboral.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto:
Dr. Ricardo César Muñoz Cho
Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fidelización de los trabajadores	Fidelización cognitiva	Se percibe y se reconoce el prestigio de la empresa	Reconozco que mi formación profesional es de calidad y satisfactoria	X		X		X		X		
			La calidad de los equipos tecnológicos de la empresa es eficiente y eficaces para el logro de los objetivos de la empresa.	X		X		X		X		
		Se evidencia y se reconoce la labor de los trabajadores	La calidad de la comunicación en todas las áreas de la empresa es satisfactoria.	X		X		X		X		
			Se percibe en los colaboradores satisfacción de la infraestructura de la empresa	La infraestructura de la empresa brinda seguridad y favorece satisfactoriamente el trabajo.	X		X		X		X	
	Los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos) que brinda la organización son satisfactorios y oportunos.	X			X		X		X			
	Fidelización en el comportamiento	Recomienda a otras personas la calidad de servicios de la empresa	Puedo recomendar amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos que brinda las diferentes áreas que tiene la organización	X		X		X		X		
			La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva.	X		X		X		X		
			Mi aporte al logro de los objetivos productivos de la empresa en el área donde me encuentro trabajando es real y efectivo.	X		X		X		X		
		El colaborador cumple con las normas establecidas por la empresa	La empresa evidencia liderazgo transformacional al apoyar a los trabajadores de las distintas áreas para su desarrollo profesional.	X		X		X		X		
	La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva.		X		X		X		X			
	Fidelización como una actitud	Los trabajadores se identifican con la Visión y misión de la empresa	Mis labores evidencian satisfacción en el desempeño de mis funciones y responsabilidades de trabajos	X		X		X		X		
			Se evidencia objetividad y transparencia en las técnicas de supervisión que aplican los jefes de área de la organización	X		X		X		X		
La estructura organizacional de la empresa brinda confianza a los trabajadores para el logro de sus objetivos			X		X		X		X			
Los trabajadores perciben un clima favorable en la empresa		Siento gran satisfacción por la eficacia de las estrategias comerciales aplicadas en el área comercial de la empresa.	X		X		X		X			
	El apoyo del personal directivo de la empresa es efectivo y satisfactorio en su trato hacia los trabajadores.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del experto: *Dr. Ricardo César Muñoz Cho*

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Motivación Laboral

TESISTA:

Br.: María Angélica Nuñez Mejía

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 1081244 EXPERTO: Dr. Ricardo Muñoz Cho</p>	 <p>HUELLA N° de registro Sunedu: 5754-2018</p>
---	--



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Fidelización de los trabajadores

TESISTA:

Br.: María Angélica Nuñez Mejía

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 1081244 EXPERTO: Dr. Ricardo Muñoz Cho</p>	 <p>HUELLA N° de registro Sunedu: 5754-2018</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MUÑOZ CHO**
Nombres **RICARDO CESAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **10812444**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **ATHENAEUM ROMANUM SANCTAE CRUCIS**
Pais de Procedencia **SANTA SEDE**

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **DIPLOMA DE DOCTOR EN FILOSOFÍA**
Resolución N° **RESOLUCIÓN N° 5754-2018-SUNEDU-02-15-02**
Fecha de Resolución **04/07/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788554

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/06/2022 12:05:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	Autorrealización	Se siente autorrealizado con el trabajo que realiza	X		X		X		X		
			Aspira ascender a un puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Comunicación	La comunicación cumple una función estratégica en la organización	X		X		X		X		
			La organización promueve una buena comunicación interna y externa	X		X		X		X		
	Autoestima	Se siente seguro en el puesto de trabajo	X		X		X		X			
		Considera que su trabajo tiene valor dentro de la organización	X		X		X		X			
	Motivación extrínseca	Sueldo e incentivos	El sueldo que recibe está en función a su conocimiento y labores que realiza	X		X		X		X		
			Recibe incentivos por su buen trabajo.	X		X		X		X		
		Reconocimiento	Recibe reconocimiento por sus logros laborales	X		X		X		X		
			Su jefe de área le reconoce por su buen trabajo laboral	X		X		X		X		
Capacitaciones		Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área	X		X		X		X			
		Considera que los cursos-talleres son interesantes y necesario para su desarrollo laboral.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: MBA Ing. César Sánchez Castro

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR



TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fidelización de los trabajadores	Fidelización cognitiva	Se percibe y se reconoce el prestigio de la empresa	Reconozco que mi formación profesional es de calidad y satisfactoria	X		X		X		X		
			La calidad de los equipos tecnológicos de la empresa es eficiente y eficaces para el logro de los objetivos de la empresa.	X		X		X		X		
		Se evidencia y se reconoce la labor de los trabajadores	La calidad de la comunicación en todas las áreas de la empresa es satisfactoria.	X		X		X		X		
			Se percibe en los colaboradores satisfacción de la infraestructura de la empresa	La infraestructura de la empresa brinda seguridad y favorece satisfactoriamente el trabajo. Los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos) que brinda organización son satisfactorios y oportunos.	X		X		X		X	
	Fidelización en el comportamiento	Recomienda a otras personas la calidad de servicios de la empresa	Puedo recomendar amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos que brinda las diferentes áreas que tiene la organización	X		X		X		X		
			La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva.	X		X		X		X		
			Mi aporte al logro de los objetivos productivos de la empresa en el área donde me encuentro trabajando es real y efectivo.	X		X		X		X		
		El colaborador cumple con las normas establecidas por la empresa	La empresa evidencia liderazgo transformacional al apoyar a los trabajadores de las distintas áreas para su desarrollo profesional.	X		X		X		X		
	La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva. Mi compromiso es real y transparente para el desarrollo y consolidación de la imagen de la empresa.		X		X		X		X			
	Fidelización como una actitud	Los trabajadores se identifican con la Visión y misión de la empresa	Mis labores evidencian satisfacción en el desempeño de mis funciones y responsabilidades de trabajos	X		X		X		X		
			Se evidencia objetividad y transparencia en las técnicas de supervisión que aplican los jefes de área de la organización	X		X		X		X		
			La estructura organizacional de la empresa brinda confianza a los trabajadores para el logro de sus objetivos	X		X		X		X		
Los trabajadores perciben un clima favorable en la empresa		Siento gran satisfacción por la eficacia de las estrategias comerciales aplicadas en el área comercial de la empresa.	X		X		X		X			
	El apoyo del personal directivo de la empresa es efectivo y satisfactorio en su trato hacia los trabajadores.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del experto: MBA Ing. César Sánchez Castro

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Motivación Laboral

TESISTA:

Br.: María Angélica Nuñez Mejía

DECISIÓN:

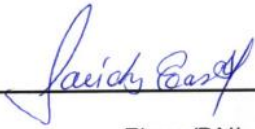

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 16763728 MBA Ing. César Sánchez Castro</p>	 <p>HUELLA N° de registro Sunedu: 0281-2017</p>
---	--

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Fidelización de los trabajadores

TESISTA:

Br.: María Angélica Nuñez Mejía

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de Mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 16763728 MBA Ing. César Sánchez Castro</p>	 <p>HUELLA N° de registro Sunedu: 0281-2017</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANCHEZ CASTRO**
Nombres **CESAR MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16763728**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**
Fecha de Expedición **02/10/17**
Resolución/Acta **0281-2017-UCV**
Diploma **052-017062**
Fecha Matrícula **25/04/2015**
Fecha Egreso **16/10/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001310371

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Laboral	Motivación intrínseca	Autorrealización	Se siente autorrealizado con el trabajo que realiza	X		X		X		X		
			Aspira ascender a un puesto de trabajo	X		X		X		X		
		Comunicación	La comunicación cumple una función estratégica en la organización	X		X		X		X		
			La organización promueve una buena comunicación interna y externa	X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	Autoestima	Se siente seguro en el puesto de trabajo	X		X		X		X		
			Considera que su trabajo tiene valor dentro de la organización	X		X		X		X		
		Sueldo e incentivos	El sueldo que recibe está en función a su conocimiento y labores que realiza	X		X		X		X		
			Recibe incentivos por su buen trabajo.	X		X		X		X		
		Reconocimiento	Recibe reconocimiento por sus logros laborales	X		X		X		X		
			Su jefe de área le reconoce por su buen trabajo laboral	X		X		X		X		
Capacitaciones	Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área	X		X		X		X				
	Considera que los cursos-talleres son interesantes y necesario para su desarrollo laboral.	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Dante G. Supo Rojas

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR



TÍTULO DE LA TESIS: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Fidelización de los trabajadores	Fidelización cognitiva	Se percibe y se reconoce el prestigio de la empresa	Reconozco que mi formación profesional es de calidad y satisfactoria	X		X		X		X		
			La calidad de los equipos tecnológicos de la empresa es eficiente y eficaces para el logro de los objetivos de la empresa.	X		X		X		X		
		Se evidencia y se reconoce la labor de los trabajadores	La calidad de la comunicación en todas las áreas de la empresa es satisfactoria.	X		X		X		X		
			Se percibe en los colaboradores satisfacción de la infraestructura de la empresa	La infraestructura de la empresa brinda seguridad y favorece satisfactoriamente el trabajo.	X		X		X		X	
	Los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos) que brinda organización son satisfactorios y oportunos.	X			X		X		X			
	Fidelización en el comportamiento	Recomienda a otras personas la calidad de servicios de la empresa	Puedo recomendar amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos que brinda las diferentes áreas que tiene la organización	X		X		X		X		
			La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva.	X		X		X		X		
			Mi aporte al logro de los objetivos productivos de la empresa en el área donde me encuentro trabajando es real y efectivo.	X		X		X		X		
		El colaborador cumple con las normas establecidas por la empresa	La empresa evidencia liderazgo transformacional al apoyar a los trabajadores de las distintas áreas para su desarrollo profesional.	X		X		X		X		
	La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva.		X		X		X		X			
	Fidelización como una actitud	Los trabajadores se identifican con la Visión y misión de la empresa	Mis labores evidencian satisfacción en el desempeño de mis funciones y responsabilidades de trabajos	X		X		X		X		
			Se evidencia objetividad y transparencia en las técnicas de supervisión que aplican los jefes de área de la organización	X		X		X		X		
La estructura organizacional de la empresa brinda confianza a los trabajadores para el logro de sus objetivos			X		X		X		X			
Los trabajadores perciben un clima favorable en la empresa		Siento gran satisfacción por la eficacia de las estrategias comerciales aplicadas en el área comercial de la empresa.	X		X		X		X			
			El apoyo del personal directivo de la empresa es efectivo y satisfactorio en su trato hacia los trabajadores.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del experto: Mg. Dante G. Supo Rojas

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Motivación Laboral

TESISTA:

Br.: María Angélica Nuñez Mejía

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación


APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 02 de Junio de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA N° de registro Sunedu: 001-2015</p>
--	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Fidelización de los trabajadores

TESISTA:

Br.: María Angélica Nuñez Mejía

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 02 de Junio de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA N° de registro Sunedu: 001-2015</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SUPO ROJAS**
Nombres **DANTE GODOFREDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16428444**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A.**
Rector **RAMIRO SALAS BRAVO**
Secretario General **CARLOS AUGUSTO SOTOMAYOR BERNOS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (M.B.A.)**
Fecha de Expedición **07/04/15**
Resolución/Acta **001-2015/M-EPG**
Diploma **A01734444**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314100

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Investigador (a) (es): María Angélica Nuñez Mejía

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque", cuyo objetivo es proponer estrategias de motivación laboral para fidelizar a los trabajadores de la empresa agroindustrial Lambayeque. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de maestría de administración de negocios MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución ALPES Chiclayo S.A.C

Describir el impacto del problema de la investigación.

De qué manera una propuesta basada en estrategias de motivación laboral mejora la fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de las instalaciones de la institución ALPES Chiclayo S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Nuñez Mejía María Angélica email: nmejiam@ucvvirtual.edu.pe.
y Docente asesor Huiman Tarrillo Enrique Hugo email: htarrilloh@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

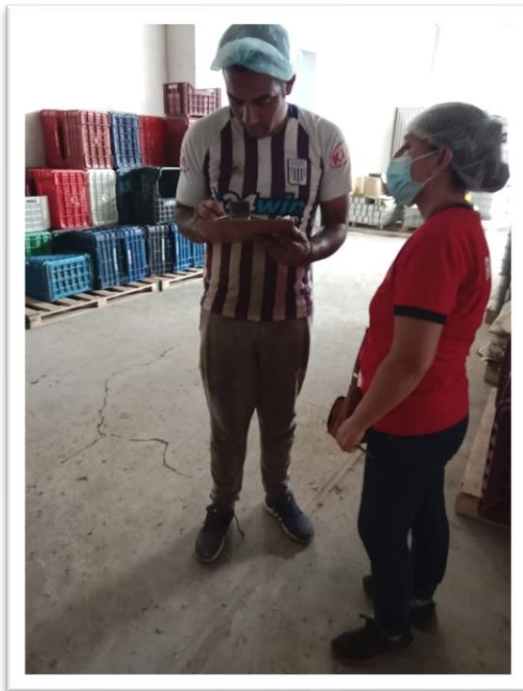
Nombre y apellidos: jherson Rogger Santamaria Benites

Fecha y hora: 08/06/2023 11:30 am



Anexo 8

Fotos



Anexo 9

Base de datos Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
2	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	1	
3	5	5	4	4	4	5	3	1	1	1	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	1	5	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	4	5	1	5	1	4	4	5	4	3	3	3	4	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	
7	4	3	1	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	
8	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	
10	4	5	4	4	4	4	4	1	1	1	3	4	3	1	4	4	1	5	1	4	3	3	1	3	4	4	4	
11	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	6	6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
12	3	4	4	5	3	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	4	
13	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
14	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	5	4	5	4	5	
15	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
16	5	1	5	5	4	4	4	1	1	5	4	5	4	1	4	4	4	5	1	4	3	4	5	4	4	4	5	
17	4	4	4	4	5	5	5	1	1	4	5	3	3	3	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
18	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	
25	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	
26	2	5	5	5	5	5	3	1	1	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	3	
27																												

Base de datos SPPSS V25

*RESULTADOS ENCUESTAS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	1
2	5	5	4	4	4	5	3	1	1	1	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4
3	4	1	5	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	3	1	4	5	1	5	1	4	4	5	4	3	3	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	4	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4
6	4	3	1	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
7	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
9	4	5	4	4	4	4	1	1	1	1	3	4	3	1	4	4	1	5	1	4	3	3	3	1	3	4	4
10	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
11	3	4	4	5	3	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	5	4	5	4
12	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
13	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	4	5	4	5	4
14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	5	1	5	5	4	4	4	1	1	5	4	5	4	1	4	4	4	5	1	4	3	4	5	4	4	4	5
16	4	4	4	4	5	5	5	1	1	4	5	3	3	3	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
17	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5
24	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3
25	2	5	5	5	5	5	3	1	1	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3

Base de datos variables SPSS V25

RESULTADOS ENCUESTAS.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anc...	De...	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Colu...	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	Se siente autorrealizado con el trabajo que realiza	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	Aspira ascender a un puesto de trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	La comunicación cumple una función estratégica en la organización	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	La organización promueve una buena comunicación interna y externa	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Se siente seguro en el puesto de trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Considera que su trabajo tiene valor dentro de la organización	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	El sueldo que recibe está en función a su conocimiento y labores que realiza	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Recibe incentivos por su buen trabajo.	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	Recibe reconocimiento por sus logros laborales	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Su jefe de área le reconoce por su buen trabajo laboral.	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Cuenta con la capacidad de desarrollar las actividades en su área	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Considera que los cursos-talleres son interesantes y necesario para su desarrollo laboral.	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	Reconozco que mi formación profesional es de calidad y satisfactoria.	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	La calidad de los equipos tecnológicos de la empresa es eficiente y eficaces para el logro de los objetivos de la empresa	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	La calidad de la comunicación en todas las áreas de la empresa es satisfactoria	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	La infraestructura de la empresa brinda seguridad y favorece satisfactoriamente el trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	Los servicios asistenciales (salud, vacaciones, bonos) que brinda la organización son satisfactorios y oportunos.	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	Puedo recomendar amigos, familiares y vecinos a solicitar trabajos que brinda las diferentes áreas que tiene la organización	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	La empresa me apoya en mi superación personal, profesional para ser un trabajador más competente en el área productiva	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	Mi aporte al logro de los objetivos productivos de la empresa en el área donde me encuentro trabajando es real y efectivo	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	La empresa evidencia liderazgo transformacional al apoyar a los trabajadores de las distintas áreas para su desarrollo profes...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	Mi compromiso es real y transparente para el desarrollo y consolidación de la imagen de la empresa	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	Mis labores evidencian satisfacción en el desempeño de mis funciones y responsabilidades de trabajos	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	Se evidencia objetividad y transparencia en las técnicas de supervisión que aplican los jefes de área de la organización	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	La estructura organizacional de la empresa brinda confianza a los trabajadores para el logro de sus objetivos.	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	Siento gran satisfacción por la eficacia de las estrategias comerciales aplicadas en el área comercial de la empresa	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númérico	8	0	El apoyo del personal directivo de la empresa es efectivo y satisfactorio en su trato hacia los trabajadores	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 10

Propuesta de estrategias de Motivación Laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Alcance

La motivación laboral es uno de los factores esenciales en cualquier empresa para triunfar y alcanzar los objetivos del equipo, pues está dirigido específicamente a mejorar el desempeño de cada trabajador; sin embargo, los beneficios también envuelven a la persona misma y es pieza clave para conseguir bienestar y plenitud en el trabajo (Pérez, 2023).

Pérez (2023) mencionó dos tipos de motivación laboral Extrínseca: Es cuando factores externos impulsan el esfuerzo del trabajador, como puede ser un aumento del sueldo, ascenso o incluso el reconocimiento frente a compañeros. Motivación intrínseca: Esta hace referencia a cuando el impulso por esforzarse nace de manera interna, como puede ser trabajar por conseguir un objetivo personal. Fijarse metas a corto, mediano y largo plazo son el mejor ejemplo.

Justificación Metodológica

Se podrá identificar datos específicos y reales. Utilizando instrumento para la realización de preguntas. Los resultados obtenidos serán confidenciales para que la organización mejore el clima laboral y evalúe el factor humano y el crecimiento de la empresa. De esta manera se tendrá beneficio importante para evitar, alta rotación, tardanzas, permisos, baja productividad y abandono laboral.

Objetivo específico 2

Elaborar una propuesta basada en las estrategias de motivación laboral

Descripción de la propuesta de motivación laboral

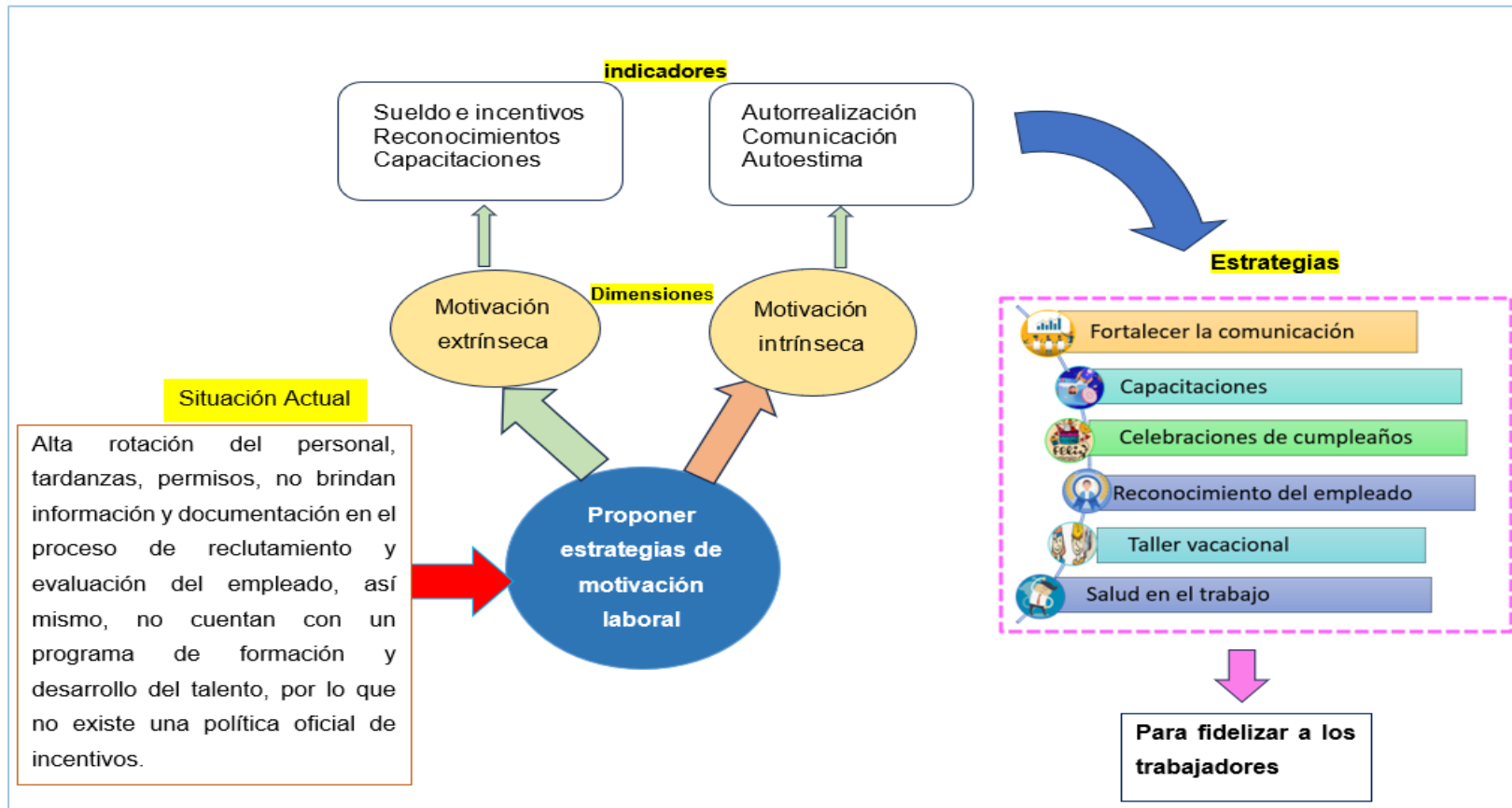
Empresa ejecutora: Alpes Chiclayo S.A.C

Beneficiados: 25 trabajadores

Lugar: Pacora- Lambayeque

Equipo responsable: Supervisor, jefe inmediato y Gerente

A continuación, esquema de estrategias de motivación laboral.



Desarrollo de la propuesta de motivación laboral

Fortalecer la comunicación

Es importante que la empresa organice reuniones fijas, porque en el momento de la ejecución involucrará a los empleados y el jefe inmediato, porque gracias a las reuniones podrá programar una cita de comunicación mutua en la línea, trabajador-jefe, también podrá aprender como es el problema de cada empleado y cuál es su opinión sobre diferentes temas tratados en la compañía.

Por esta razón, se propone una reunión de los jefes inmediatos con sus empleados (supervisores de área) antes de empezar su tarea diaria; debe empezar el día lunes a sábado con una duración de 25 minutos, donde el jefe inmediato da a conocer la programación de la producción, las metas planificadas y alcanzadas, incluso preguntar las sugerencias de cada empleado sobre cómo hacer cada actividad, se planifican y analizan los fallos de la última semana para evitar que se repitan.

Materiales

Presentación power point, Excel, Word (planificación de procesos, objetivos, metas)

Memoria USB

1 pizarra acrílica

Plumones

Motas

1 proyector Epson

Laptop LENOVO

Libreta de apuntes

Lapiceros

Tabla 10

Presupuesto de Equipos

Equipos	Unidad	Costo unitario	Costo total
Proyector Epson	1	2900.00	2900.00
Laptop LENOVO	1	2400.00	2400.00
total			S/. 5300.00

Nota. Presupuesto de los equipos, será asumida por la empresa, estos equipos solo serán de uso para las reuniones establecidas por la empresa.

Tabla 11*Presupuesto de Materiales*

Materiales	Unidad	Costo unitario	Costo total
Memoria USB	1	15.00	15.00
Pizarra acrílica	1	100.00	100.00
*Mota para pizarra acrílica	12	2.50	30.00
plumones	24	2.00	48.00
*Libretas	24	5.00	120.00
*Lapiceros	24	1.50	36.00
total			S/. 349.00

Nota. Presupuesto de los materiales, será asumida por la empresa, *Las compras para los materiales (mota, plumones, libretas, lapiceros) aplicarán cada 6 meses.

Tabla 12*Fortalecer la Comunicación*

Acción	Duración	Periodo de ejecución	Responsable	Nº Personas	Presupuesto mensual S/.
Fortalecimiento de la comunicación	25 min	Diaria	Jefe inmediato	5	17.50
TOTAL					*17.50

Nota. La tabla 12 se observa las acciones que tomarán el jefe inmediato con el supervisor y encargados de área para realizar reuniones de equipo para fortalecer la comunicación interna de la organización. Esta reunión se tratará de las programaciones de planificación de los procesos productivos dentro de la empresa. *Costo mensual aplica para los materiales directos (lapicero y libreta) para las 5 personas encargadas de la producción.

Capacitaciones

Para muchas personas, recibir un salario alto es un motivo de satisfacción, pero en muchos casos no pueden satisfacer plenamente a todos los empleados que siempre están tratando de aprender más conocimientos para realizar un buen

trabajo. Para ello es necesario saber que no todos los trabajadores tienen la misma expectativa de su puesto, por lo que se debe desarrollar estrategias de motivación acorde a sus necesidades y la formación es una de ellas. Por tal motivo, la empresa agroindustrial se propone realizar capacitaciones a sus trabajadores, en la cual el gerente contratará a un especialista para la realización de las capacitaciones, referente a:

Capacitación en trabajo en equipo, para gestionar liderazgo.

Sección 1. Trabajo en equipo

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

El propósito de esta sección de trabajo en equipo es que los trabajadores puedan conocer, reflexionar la importancia en trabajar en coordinación y demostrando una comunicación efectiva para realizar sus actividades. Así mismo se establecerán formas de comunicar y coordinar las actividades en equipo.

Tabla 13

Sección 1 Trabajo en Equipo

Acción	Duración	Periodo de ejecución	Nº Personas	Responsable	Presupuesto
Charla de trabajo en equipo	1 hora	Cada 4 meses	25	especialista	1000
Total					S/. 1000

Nota. Para esta capacitación de liderazgo el gerente contratará el servicio de un especialista que realizará la capacitación por dos horas, el costo por los servicios por el capacitador es 1000 soles por las dos horas.

Sección 2. Liderazgo

Es importante saber que el liderazgo es un componente fundamental del buen desarrollo empresarial y que mejor tener un líder que motive a cada trabajador. Sin embargo, encontrar personas con ideales similares no es fácil. El líder será capaz de establecer una comunicación asertiva, así también mejoré la capacidad de cada integrante de la compañía, con fin de cumplir metas planteadas por la empresa.

Tabla 14

Sección 2 Liderazgo

Acción	Duración	Periodo de ejecución	N° Personas	Responsable	Presupuesto
Los empleados demuestren sus actitudes para el liderazgo	1 hora	Cada 4 meses	25	especialista	1000
Total					S/. 1000

Nota. Para esta capacitación de liderazgo el gerente contratará el servicio de un especialista que realizará la capacitación por dos horas, el costo por los servicios por el capacitador es 1000 soles/ dos horas.

Celebración de cumpleaños

Se propuso una actividad de celebraciones de cumpleaños a los trabajadores. Por ello se tomará un tiempo de 20 minutos después que terminen sus labores y antes de su salida de la empresa, el evento será reflejado en una pizarra acrílica con sus respectivos boletines informativos. Se tendrá todo ordenado para no tener que hacer esperar a los trabajadores, para ello se comprará tortas, bocadillos, refrescos, decoración con globos. Se hará partícipe todo el personal (25 personas), este evento será provechosa. De igual manera, los trabajadores se sentirán, motivados y tendrán un motivo más para sentirse que son importantes para la organización.

Tabla 15*Celebración de Cumpleaños*

Acción	Duración	Periodo de ejecución	N° personas	Responsable	Presupuesto mensual
Celebración de cumpleaños	20 minutos	Cada fin de mes	25	Recursos humanos	300
total					S/. 300

Nota. En la tabla 15 se describe la celebración de los trabajadores del mes, por ello se compartirá con el resto del personal, de la misma forma se sientan contentos y motivados celebrando con sus compañeros.

Reconocimiento del trabajador

Se propone una evaluación del trabajador por su desempeño dentro de la empresa, se tendrá en cuenta al trabajador por las siguientes acciones: cero faltas, comunicativo con sus compañeros, ordenado en su área de trabajado o cualquier área que lo asignen, integro con la empresa y sus compañeros, que demuestre trabajar en armonía, por ello será reconocido y premiado. Se entregará un diploma de reconocimiento y un obsequio por su gran labor que desarrolla en la organización.

La finalidad de esta propuesta del reconocimiento es tener trabajadores motivados y así mismo sientan que la empresa valora su esfuerzo en todos los aspectos. Por ello, estas actitudes positivas harán que los demás trabajadores se esfuercen y sean el siguiente elogiado.

Figura 9

Modelo de Certificado de Reconocimiento



Tabla 16

Reconocimiento del trabajador

Acción	Duración	Periodo de ejecución	N° personas	Responsable	Presupuesto mensual
Reconocimiento del trabajador	20 minutos	Cada fin de mes	1	Recursos humanos	500
Total					S/. 500

Nota. Tabla 16 se describe el reconocimiento del trabajador de mes con la entrega de un diploma, presupuesto mensual es de 500 soles, incluido el costo del diploma, un regalo sorpresa, bocadillos, refrescos que se compartirá con los 25 trabajadores.

Taller Vacacional

Se propone a la empresa incentivar a los trabajadores para que sus menores hijos participen en una actividad que se implementará, esto consistirá en un taller vacacional que consistirá en aprender a dibujar y pintar, este se realizará en los meses de enero, febrero y marzo. Por ello, los hijos de los trabajadores en edad escolar (7 a 12 años) tendrán la oportunidad de aprender esta actividad organizada por la empresa. La finalidad del taller es motivar al trabajador, así mismo perciban que sus hijos son valorados por la empresa.

Figura 10

Taller Vacacional



Tabla 17

Taller Vacacional

Acción	Duración	Periodo de ejecución	Nº niños	Responsable	Presupuesto
Taller de Dibujo y pintura	3 meses	Enero, febrero, marzo	10	Recursos humanos	3,600
Total					S/.3,600

Nota. En la tabla 17, se observa que se cuenta con 10 personas (el número de personas puede variar) las cuales son los hijos de los trabajadores que están en

edad 7 a 12 años para ser partícipes en el Taller vacacional (arte pintura), el presupuesto está contemplado por los tres meses, que incluye contrato de servicio de una persona que enseñe el taller, una medalla y diploma que se entregará al finalizar el taller.

Salud en el trabajo

Se propuso una actividad pausa activa para ser aplicada a los trabajadores, de esta manera prevenir enfermedades ergonómicas.

Consiste en una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo durante la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para lograr un desempeño eficiente del trabajo.

Las pausas activas son un período de recuperación del cuerpo, posterior a los estados de tensión, por consecuencia de carga física laboral. Y definitivamente son las opciones más simples para mejorar la salud y eficiencia laboral.

Estas pausas periódicas generan mayor productividad, inspiran la creatividad y mejoran la actitud de los colaboradores, además de ser un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros corporales se atrofien o sufran lesiones que nos generen malos hábitos posturales.

Las pausas deben realizarse al menos dos veces al día con una duración de 5 minutos para que el cuerpo obtenga la energía necesaria y logre continuar con las actividades del día para obtener los beneficios que conllevan (Medical assistant, 2017).

Gerente coordinará con un especialista para capacitar a los supervisores y jefe inmediato para que los capaciten, ellos aplicarán lo aprendido con los trabajadores.

Beneficios

- Rompen la rutina de trabajo y reactivan la energía de las personas, por lo que su estado de ánimo y alerta mejora notablemente.
- Disminuyen el estrés y sensación de fatiga.
- Motivan y mejoran las relaciones interpersonales y promueven la integración social.
- Mejoran la condición del estado de salud general al estimular y favorecer la circulación.
- Disminuye la acumulación de ácido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias.

- Reduce la tensión muscular.
- Mejora la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y el desempeño laboral (Medical assistant, 2017).

Frecuencia

Son recomendables períodos de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo, mínimo 2 veces al día. Lo ideal es hacerlos en la mañana o antes de empezar el turno como calentamiento muscular que prepara el cuerpo para la jornada laboral y la segunda vez puede ser a mitad de jornada o final de esta con el objetivo de relajar o estirar los músculos fatigados (Medical assistant, 2017).

Tabla 18

Salud en el Trabajo

Acción	Duración	Periodo de ejecución	N° Personas	Responsable	Presupuesto
Servicio de capacitador	2 horas	Cada 6 mes	25	especialista	1500
Pausas laborales	5 minutos	3 días por semana	25	Supervisor de área	1500
Total					S/. 3000

Nota. En la tabla 18 se contempla el presupuesto del especialista, sueldo mensual del supervisor, ese último es el responsable del proceso productivo de la empresa.

Tabla 19*Presupuesto Anual de la Propuesta*

Acciones	Duración	Periodo de ejecución	de Responsable	N° personas	Presupuesto mensual S/.	Presupuesto anual S/.
Fortalecer la comunicación	20 minutos	Diaria	Jefe inmediato	5	17.50	210.00
Capacitaciones	2 horas	Cada 4 meses	Especialista	25	2,000.00	6,000.00
Celebración de cumpleaños	20 minutos	Cada fin de mes	Recursos humanos	25	300.00	3,600.00
Reconocimiento del empleado	20 minutos	Cada fin de mes	Recursos humanos	25	500.00	6,000.00
Taller Vacacional	3 horas	Enero, febrero marzo	Recursos humanos	10	1,200.00	3,600.00
Salud en el trabajo	2 horas	Cada 6 meses	Especialista	25	1,500.00	3,000.00
	5 min	3 veces por semana	Supervisor	25	*1,500.00	18,000.00
Total					7,017.50	40,410.00

Nota. Se detalla en la tabla 19 la propuesta anual las siguientes acciones: Fortalecer la comunicación (diaria), Capacitaciones (cada 4 meses), Celebración de cumpleaños (cada fin de mes), Reconocimiento del empleado (cada fin de mes), Taller Vacacional (enero, febrero, marzo), Salud en el trabajo (* se contempla el sueldo del supervisor responsable de realizar pausas activas con los empleados). Serán de manera mensual, es decir, desde junio del 2024, creando una cultura en ello, para que los colaboradores se sientan motivados y tengan cada vez un mejor desempeño. De la misma manera se tiene presupuestado mensual S/. 7,017.50 para iniciar el cual será recuperado con el buen desempeño del colaborador, ya que al trabajar con eficiencia y eficacia serán mejores productivos y con ello la empresa podrá tener mejores utilidades.

Tabla 20

Actividades de Mes

Actividades	meta	JUN 2024	JUL 2024	AGO 2024	SEP 2024	OCT 2024	NOV 2024	DIC 2024	ENE 2025	FEB 2025	MAR 2025	ABR 2025	MAY 2025	JUN 2025	
Fortalecer la comunicación	diaria	[Barra magenta continua]													
Capacitaciones	3	[Barra azul]					[Barra azul]							[Barra azul]	
Celebración de cumpleaños	de 12	[Barra verde continua]													
Reconocimiento al empleado del mes	12	[Barra amarilla continua]													
Taller vacacional	3								[Barra naranja]	[Barra naranja]	[Barra naranja]				
Salud en el trabajo	2	[Barra gris]								[Barra gris]					

Nota. Se aplicará a partir del mes de junio 2024, referente a salud en el trabajo se aplicará dos veces por año, el gerente contratará el servicio de un especialista que realizará las capacitaciones. Tabla 19* se muestra la duración que se trabajará la salud en el trabajo.



Objetivo 3: Validar la propuesta de estrategias de motivación laboral



Validación de Propuesta

Ficha de evaluación de Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Yo, Ricardo César Muñoz Cho con DNI N° 10812444 con Grado Académico de Doctor en Filosofía, con código de inscripción en SUNEDU N° 5754-2018.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta denominada Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo. La propuesta contiene la siguiente estructura: Alcance, Justificación metodológica, objetivo específico, descripción de la propuesta, esquema, presupuesto y Cronograma de actividades. La propuesta corresponde a la tesis: "**Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque**"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

b. Pertinencia con la aplicación

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100	100	100	100

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO: La estructura cumple con el objetivo de la investigación.

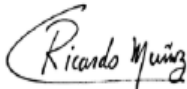
OBSERVACIONES: Cumple con los requisitos

Chiclayo, 27 de junio de 2023

Dr. en Filosofía

Código de registro de Sunedu: 5754-2018

Centro de labores: ADELANTE SAC Cargo: Gerente General



Dr. Ricardo Muñoz Cho
 DNI. 10812444
 EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MUÑOZ CHO
Nombres	RICARDO CESAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	10812444

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	ATHENAEUM ROMANUM SANCTAE CRUCIS
Pais de Procedencia	SANTA SEDE

INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico	DIPLOMA DE DOCTOR EN FILOSOFÍA
Resolución N°	RESOLUCIÓN N° 5754-2018-SUNEDU-02-15-02
Fecha de Resolución	04/07/2018

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788554

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/06/2022 12:05:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validación de Propuesta

Ficha de evaluación de Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Yo, César Manuel Sánchez Castro con DNI N° 16763728 con Grado Académico de Maestro de Administración de Negocios, con código de inscripción en SUNEDU N° 0281-2017-UCV.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta denominada Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo. La propuesta contiene la siguiente estructura: Alcance, Justificación metodológica, objetivo específico, descripción de la propuesta, esquema, presupuesto y Cronograma de actividades. La propuesta corresponde a la tesis: "Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		



N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

b. Pertinencia con la aplicación

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
97	95	95	98

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO: La estructura cumple con el objetivo de la investigación.

OBSERVACIONES: Sin observaciones

Chiclayo, 27 de junio de 2023

Mg. en Administración de Negocios - MBA Código de registro de Sunedu: 0281-2017

Centro de labores: EsSalud Cargo: Auditor del Órgano de Control Institucional

Mg. César M. Sánchez Castro

DNI. 16763728

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SANCHEZ CASTRO
Nombres	CESAR MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16763728

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Fecha de Expedición	02/10/17
Resolución/Acta	0281-2017-UCV
Diploma	052-017062
Fecha Matrícula	25/04/2015
Fecha Egreso	16/10/2016

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001310371

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validación de Propuesta

Ficha de evaluación de Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque

Yo, Dante Godofredo Supo Rojas con DNI N° 16428444 con Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA, con código de inscripción en SUNEDU N° 001-2015/M-EPG.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta denominada Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Cesar Vallejo. La propuesta contiene la siguiente estructura: Alcance, Justificación metodológica, objetivo específico, descripción de la propuesta, esquema, presupuesto y Cronograma de actividades. La propuesta corresponde a la tesis: "Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		



b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias de motivación laboral para fidelización de los trabajadores en una empresa agroindustrial, Lambayeque			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
97%	95%	96%	95%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO: La estructura cumple con el objetivo de la investigación.

OBSERVACIONES: sin observaciones

Chiclayo, 28 de junio de 2023

Mg. en Administración de Negocios-MBA

Código de registro de Sunedu: 001-2015/M-EPG

Centro de labores: Universidad Cesar Vallejo

Cargo: Docente



Mg. Dante G. Supo Rojas
DNI. 16428444
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SUPO ROJAS**
Nombres **DANTE GODOFREDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16428444**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A.**
Rector **RAMIRO SALAS BRAVO**
Secretario General **CARLOS AUGUSTO SOTOMAYOR BERNOS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (M.B.A.)**
Fecha de Expedición **07/04/15**
Resolución/Acta **001-2015/M-EPG**
Diploma **A01734444**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314100

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

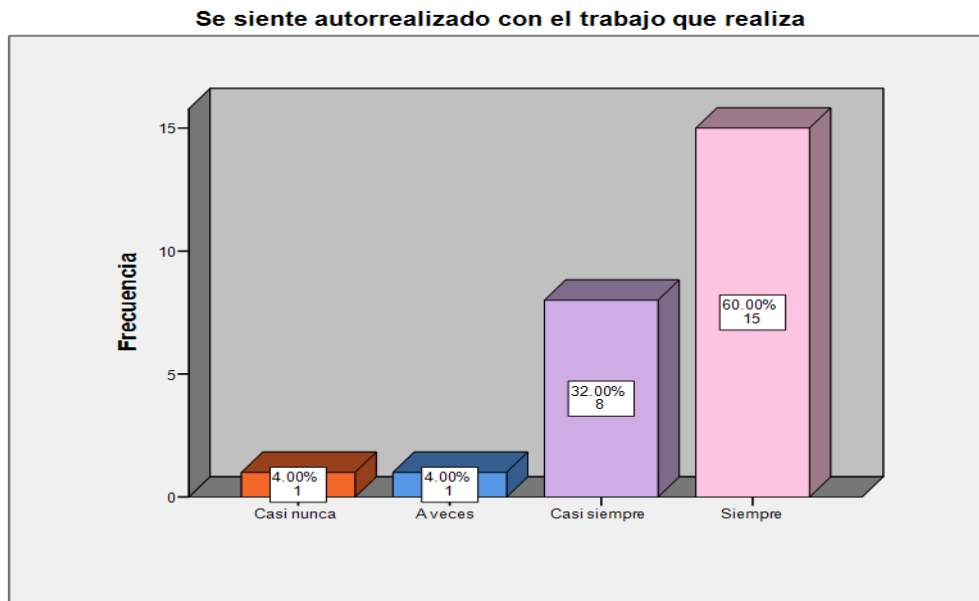
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

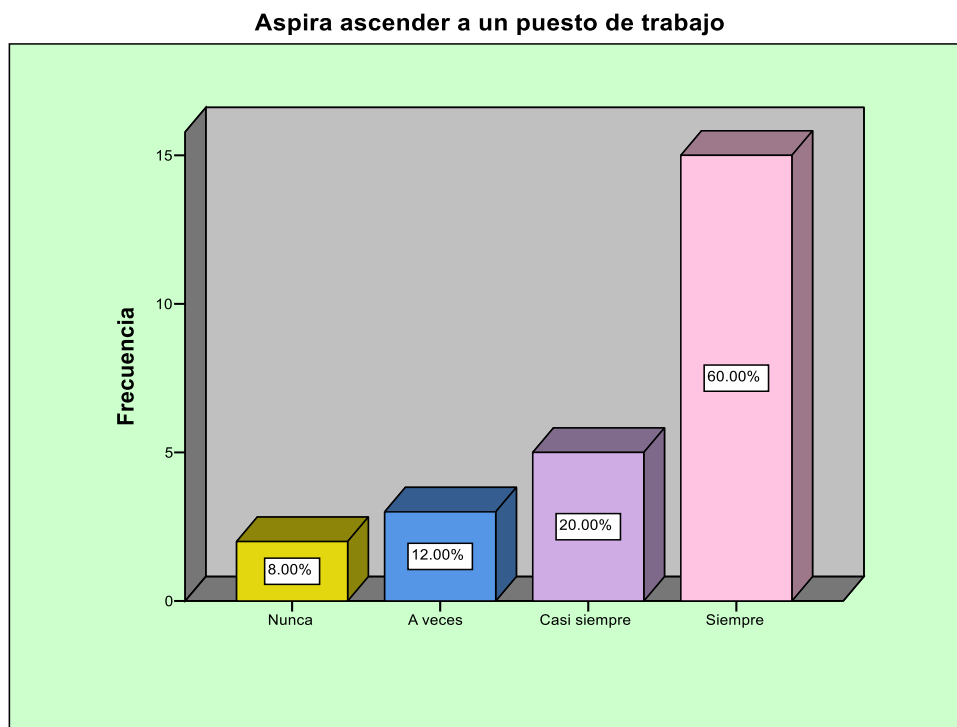
Anexo 11

Figuras

Variable independiente: Motivación Laboral

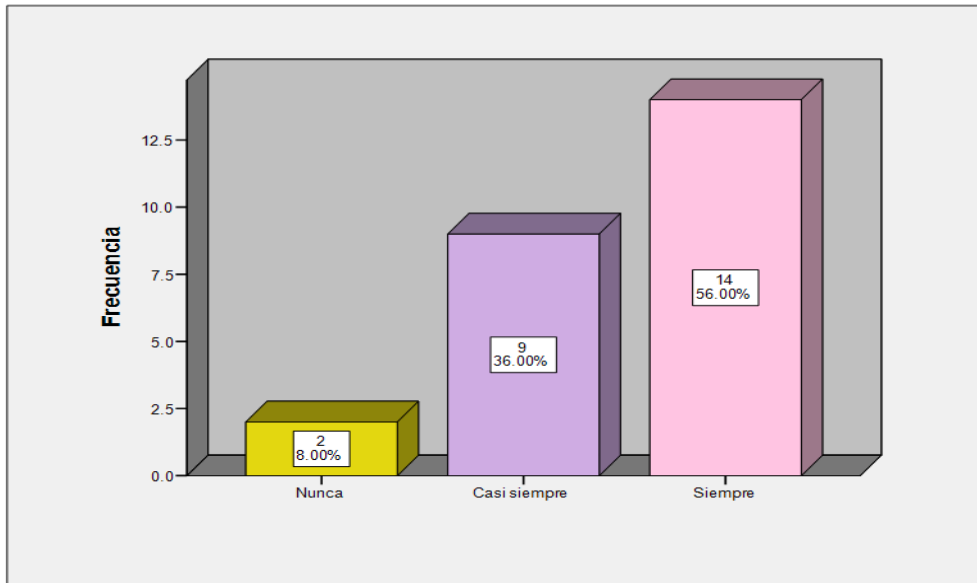


Nota. De las encuestas realizadas a los trabajadores, se observó 60% siempre se sienten autorrealizados con el trabajo que realiza, asimismo un 4% de casi nunca no se encuentran autorrealizados.



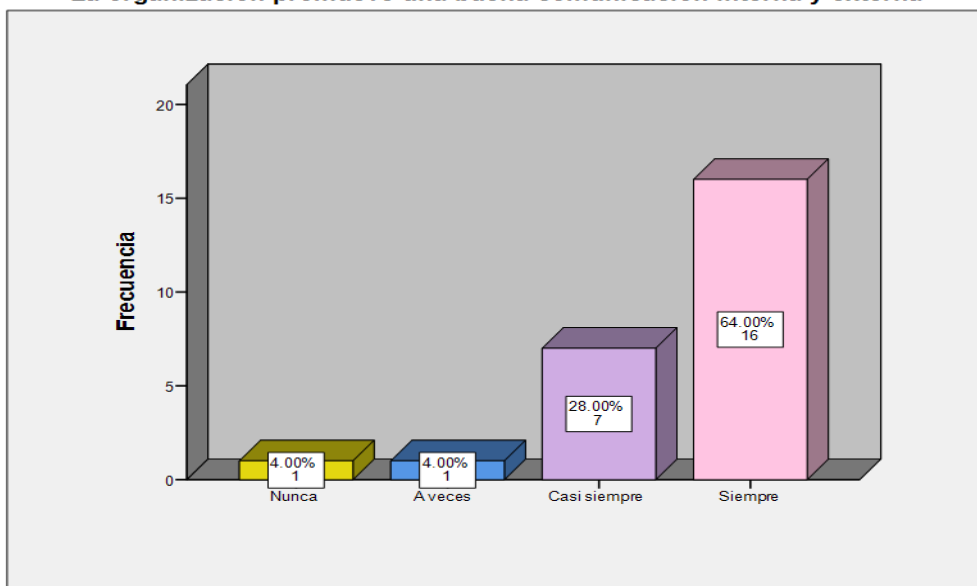
Nota. se observó en la figura un resultado 60% si aspiran ascender a un puesto de trabajo, de igual se tuvo 8% nunca aspirarían a un puesto de trabajo

La comunicación cumple una función estratégica en la organización



Nota. en la gráfica se observó 56% que la comunicación es importante cumple una función estratégica, por otro lado 8% nunca encuentran una comunicación dentro de la empresa.

La organización promueve una buena comunicación interna y externa



Nota. en la gráfica se observó un 64% siempre encuentran que promuevan una comunicación, asimismo un 4% no se encuentran satisfechos y no encuentran que haya un comunicación interna y externa.