



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y productividad en trabajadores de la financiera  
CrediScotia, Chimbote, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORES:**

Rodriguez Ramirez, Jean Carlos Richard (ORCID: 0000-0001-6543-3825)

Villaverde Cruz, Sharon Elizabeth (ORCID: 0000-0003-2863-2459)

**ASESOR:**

Mgtr. Landers Moscol, Mario Arturo (ORCID: 0000-0003-4051-6119)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Aitana Nikol, mi amada hija, por ser mi motivo de lucha y superación, en este proceso y en mi vida, por darme la fortaleza, el ánimo de poder terminar el proyecto que se ha iniciado y por el gran cambio de seguir creciendo en el ámbito profesional, a pesar de mis obstáculos en el logro de mi grado como licenciado.

A mi pareja, por su apoyo, dedicación y ser mi fuerza para seguir logrando mis proyectos con sus consejos y conocimientos.

A mis padres, por apoyarme y confiar en mi lucha constante, brindándome los mejores consejos para superarme día con día, desde el inicio de mi carrera profesional, hasta el logro de mis metas.

Jean Carlos Richard Rodríguez Ramírez

Este pequeño pero significativo logro está dedicado con mucho amor a mis familiares y en especial al ser más importante que existe en mi vida; mi madre, por ser únicos y brindarme su amor y apoyo incondicional desde el inicio de la hermosa carrera de Administración.

Sharon Elizabeth Villaverde Cruz

## **Agradecimiento**

A Dios por ser mi guía y permitir lograr mis metas profesionales, por ser mi soporte y fuente de apoyo espiritual.

Al docente del curso de Titulación, por sus enseñanzas, que día a día, ha ido compartiendo, cuyas enseñanzas se plasmaron en esta investigación, a él mi profunda gratitud y agradecimiento.

El autor

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme salud y permitirme seguir avanzando hacia el logro de mis objetivos, de la misma manera hago llegar mi sentimiento de gratitud a mi asesor por la continua orientación y paciencia en el desarrollo de este proyecto de investigación.

A mi madre y familiares, por estar presente en cada momento de esta trayectoria, sobre todo en los momentos difíciles brindándome su apoyo incondicional.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXO	35

## Índice de tablas

		Pág.
<b>Tabla 1</b>	<i>Relación entre la motivación y la productividad en trabajadores de la financiera crediscotia-Chimbote,2021.</i>	16
<b>Tabla 2</b>	<i>Nivel de motivación, en trabajadores de la financiera CrediScotia- Chimbote,2021</i>	17
<b>Tabla 3</b>	<i>Nivel de productividad, en trabajadores de la financiera CrediScotia- Chimbote,2021</i>	18
<b>Tabla 4</b>	<i>Correlaciones entre las dimensiones de la motivación y la productividad, en trabajadores de la financiera CrediScotia-Chimbote ,2021</i>	19
<b>Tabla 5</b>	<i>Resultado de la encuesta aplicada sobre la remuneración percibida de los trabajadores de la financiera CrediScotia - Chimbote, 2021</i>	20
<b>Tabla 6</b>	<i>Resultado de la encuesta aplicada sobre la capacitación en los trabajadores de la financiera CrediScotia – Chimbote, 2021.</i>	21

## Índice de gráficos y figuras

		<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1</b>	<i>Nivel de motivación, en trabajadores de la financiera CrediScotia- Chimbote,2021.</i>	67
<b>Gráfico 2</b>	<i>Nivel de productividad, en trabajadores de la financiera CrediScotia- Chimbote,2021.</i>	67
<b>Figura 1</b>	<i>Nivel de motivación, en los trabajadores de la financiera CrediScotia- Chimbote,2021</i>	17
<b>Figura 2</b>	<i>Nivel de productividad, en los trabajadores de la financiera CrediScotia- Chimbote,2021</i>	18
<b>Figura 3</b>	<i>Resultado de la encuesta aplicada sobre la remuneración percibida de los trabajadores de la financiera CrediScotia - Chimbote, 2021</i>	20
<b>Figura 4</b>	<i>Resultado de la encuesta aplicada sobre la capacitación en los trabajadores de la financiera CrediScotia – Chimbote, 2021.</i>	21

## Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación y productividad en trabajadores de la entidad financiera CrediScotia -Chimbote, 2021. Dispuso de un enfoque cuantitativo; de diseño no experimentales y transeccional; descriptivo correlacional. La unidad de análisis estuvo compuesta por trabajadores de la entidad financiera CrediScotia (N=23). Realizada mediante la técnica encuesta, se empleó los cuestionarios para medir la motivación y productividad en escala Likert, siendo aplicados previo consentimiento informado. Al medir si existe relación entre la motivación y productividad hallamos relación positiva significativa con un  $r: 0,740$ . Al hallar el nivel de motivación encontramos un 65.2% alto, 30.4% medio y 4.3% bajo, así mismo respecto a productividad se obtuvo que el 82.6% es de nivel alto, 17.4 % es medio y 0% bajo. Finalmente, al hallar la correlación entre la productividad y las dimensiones de la motivación se obtuvo correlación estadísticamente significativa alta entre productividad y motivación intrínseca en  $r= 0,753$ ; y la dimensión extrínseca en  $r=0,753$ .

**Palabras clave:** Motivación, productividad, laboral

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and productivity in workers of the financial entity CrediScotia -Chimbote, 2021. It had a quantitative approach; non-experimental and transectional design; correlational descriptive. The analysis unit was made up of workers from the financial entity CrediScotia (N=23). Conducted using the survey technique, the questionnaires were used to measure motivation and productivity on a Likert scale, being applied with prior informed consent. When measuring whether there is a relationship between motivation and productivity, we found a significant positive relationship with an  $r$ : 0.740. When finding the level of motivation we found 65.2% high, 30.4% medium and 4.3% low, likewise with respect to productivity, it was obtained that 82.6% is high level, 17.4% is medium and 0% low. Finally, when finding the connection between productivity and the dimensions of motivation, a statistically significant high was obtained between productivity and intrinsic motivation at  $r=$  0.753; and the extrinsic dimension at  $r=$ 0.753.

**Keywords:** Motivation, productivity, labor

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, se está discutiendo sobre la motivación empresarial, en el recurso humano, toda vez que se observa la falta de identificación del personal con la institución. En estos últimos años, a nivel mundial, se viene trabajando en la manera de cómo cambiar la administración del recurso humano, en generar una costumbre que aumente las ganancias y la productividad a través del rendimiento laboral. Se observa en algunas entidades la falta de motivación, reconocimiento; además de insatisfacción por el personal, todo ello está interfiriendo en la productividad de la empresa. En ciertas organizaciones, la ausencia de motivación, la falta de reconocimientos, e insatisfacción laboral, acarrea escasa productividad, por ello se debe buscar estrategias para estimular al personal y no generar pérdidas importantísimas en una empresa. Se recomienda desarrollar temas cómo ser líder, perder el miedo, ser excelente, como ser triunfador y como trabajar en equipo (Santa Cruz, et ,2021).

A nivel nacional, según el director del Instituto de Economía y Finanzas, resalta la importancia que todo empresario y trabajador debe conocer referente al constante cambio que tiene la productividad laboral, se cree que el producto bruto interno (PBI), se incrementó en 0.5% en todas las organizaciones, debido a que las empresas no le dan importancia a la motivación de sus empleados; siendo un problema fundamental en toda organización, más resaltante para aquellas dedicadas al rubro de ventas, no les conviene tener trabajadores poco motivados porque trae consecuencias en los resultados de la productividad ,por ello se dice que la motivación se vuelve pieza fundamental para los trabajadores, ellos se sentirán con esas ganas de continuar en su trabajo, con entusiasmo, actitud y voluntad para obtener resultados óptimos; evidenciándose en buen desempeño y productividad (Peñaranda ,2017).

Así mismo se sabe que pagar un sueldo justo no es suficiente para motivar al personal. Según Frederick Herzfeld refiere que el dinero muy poco aporta para motivar al personal, pero si resta mucho si no lo haces, está considerado como un factor de higiene. Según un estudio reciente por Boston Consulting Group, 200,00 trabajadores a más, a nivel mundial, colocaba la remuneración en octavo lugar

como factor más valorado por los profesionales, a diferencia del reconocimiento a la dedicación que estaba en primer lugar.

Los trabajadores de la agencia CREDISCOTIA FINANCIERA S.A. de la ciudad de Chimbote, viene enfrentándose a un mercado de competencia enfrentado a problemas socioeconómicos, y políticos, teniendo que evidenciar los altos índices de desenvolvimiento para el logro de metas. Los asesores en ventas se encuentran desmotivados con el trabajo que realizan, lo cual influye en la conducta y al cumplimiento de metas, se infiere que las estrategias utilizadas no bastan para el desempeño de dichas actividades, interfiriendo en él logro de las tareas. Es conocido que los trabajadores de dicha institución pueden tener buen sueldo, disfrutar de altas comisiones, lograr una línea de carrera que permita ascender de un simple asesor a un funcionario, líder, gerente, supervisor y contar con su horario manejable, pero observamos que el trabajador no aspira, existiendo cierto nivel de conformismo, no permitiéndose crecer profesionalmente afectando la productividad. La productividad respecto a los asesores es un 38.89 % considerada como intermedia, favorable un 32.22% y desfavorable, en un 28.89%, respecto a los equipos son aceptados de manera intermedia, en un 57.78%, son desfavorables, en un 23.33%, son favorables, en un 18.89%, la disposición es aceptada de manera intermedia en un 50%, es desfavorable, en un 25.56%, favorable, en un 24.44%. aunada al estrés por cumplir con las metas respecto a las ventas de créditos, tarjetas, seguro, líneas paralelas, etc. en algunas ocasiones la agencia muestra mayor interés en los resultados globales más no en las condiciones laborales de los colaboradores.

Por lo expuesto, nos vemos en la necesidad de plantear la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la motivación y productividad en trabajadores de la financiera CrediScotia – Chimbote,2021?

El presente trabajo de investigación se va a justificar de manera práctica, ya que permitirá conocer la relación entre las variables, además de explicar, como se relacionan, considerándola valiosa y necesaria los resultados, para contribuir y mejorar la productividad de la financiera CrediScotia en la ciudad de Chimbote en el año 2021.

El trabajo de investigación se justifica de manera teórica porque se fundamenta en diversas teorías y conceptos que aportará al enriquecimiento de nuestro amplio conocimiento respecto a las variables expuestas como son: la motivación y la productividad, así también permitirá fundamentar con bases científicas como las variables en estudio se relacionan.

Se justifica metodológicamente la investigación, porque usa métodos, procedimientos e instrumentos que ayudaran a demostrar la validez y la confiabilidad de dicha investigación, esperando de esta manera obtener buenos resultados, respecto a los objetivos y al mismo tiempo esta investigación pueda ser usada como herramienta de apoyo en próximos trabajos de investigación. Por ello nos planteamos el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia-Chimbote,2021. Así mismo nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de la motivación en los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia- Chimbote,2021. Identificar el nivel de la productividad en los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia. -Chimbote,2021. Y finalmente analizar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y la productividad en trabajadores de la financiera crediscotia-Chimbote,2021.

Las hipótesis del presente trabajo de investigación son:

H1: Existe relación entre la motivación y la productividad en los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia. Chimbote-2021.

H0: No existe relación entre la motivación y la productividad en los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia. Chimbote-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Según estudios internacionales tenemos a Tanasescu, y León (2019), en su estudio de tipo básico, no experimental, descriptivo – correlacional en 60 trabajadores, estudiaron sobre las prácticas del recurso humano en los sistemas bancarios rumanos como: recompensas, satisfacción laboral, y desempeño. Se concluye basado en los resultados estadísticos que no existe asociación significativa entre recompensa y desempeño por resultado, respecto a gestión del recurso humano es importante porque influye en la toma de decisiones

Por su parte, Ekramul, Hoque, y, Hasanath, (2018), en su investigación, básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, en 100 trabajadores de entidades bancarias públicas, utilizando como técnica las encuestas. Cuyos resultados demuestran referente a la motivación de logros existe una correlación positiva respecto al desempeño de los trabajadores. Así mismo se observa que los trabajadores masculinos, presentaban una motivación significativa más que las mujeres y las trabajadoras (62%) la motivación era de baja capacidad.

Así mismo Sukardo (2018) en su estudio con el objetivo de determinar hasta dónde llega el efecto de la motivación y la productividad en trabajadores de la provincia de East Java, en 40 personas, se tuvo como resultado una influencia de calidad dentro de la productividad, respecto a, la variable de motivación laboral tuvo resultados positivos, llegando a tener una gran importancia. En conclusión, el efecto de la productividad es alto gracias a los colaboradores ya que ellos se encuentran muy motivados, y las variables en estudio dieron resultados óptimos.

Por su parte, Peña y Sabina (2017) en su artículo publicado referente a la motivación laboral, elemento fundamental para el éxito, nos da a conocer y analiza como la motivación influye en el talento humano y al mismo tiempo evalúa sobre los factores del desempeño laboral que tienen mayor impacto. El estudio se realiza bajo una metodología interpretativa, cuya base fue un estudio bibliográfico, y como resultado respecto a la motivación se logró obtener referencias teóricas y criterios básicos, para facilitar la recolección, identificación y caracterización de datos. Concluye que la motivación ayuda a mejorar el comportamiento de los empleados en una organización además de complacer sus necesidades básicas como: un ambiente de trabajo positivo, buena relación en el trabajo y resultados positivos al esfuerzo realizado.

Por otro lado, Gamba (2015) en su investigación de tipo descriptiva, transversal-correlacional, no experimental, de campo, en 30 trabajadores, en el país de México con el fin de ver si existe concordancia entre la motivación y productividad en diferentes áreas. Concluye, existe relación entre ambas variables, esto a que el ambiente propicia la motivación y se ve reflejada en el desenvolvimiento óptimo en su trabajo, por lo tanto, la producción mejora en la organización.

A nivel nacional encontramos a, Nolasco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2021) en un artículo publicado referente a la motivación laboral dentro de una empresa de servicios de la ciudad de Lima detalla que el talento humano viene a ser uno de los recursos más valiosos y apreciados, capaz de lograr generar un gran crecimiento ya sea en lo económico y social en cualquier entidad. Las organizaciones actualmente vienen observando de qué manera pueden recompensar los esfuerzos de sus trabajadores, algunos escogerán satisfacer las necesidades básicas o quizás las necesidades de autorrealización y de esta manera ambas partes lograrán satisfacer sus necesidades.

Para Chinguel (2020) en su estudio con el objetivo de lograr determinar la concordancia entre desempeño y motivación laboral, en 32 colaboradores de una agencia bancaria, el tipo de estudio correlacional, no experimental, cuyo resultado para la variable motivación fue deficiente con el 41% y el 47% adecuada, así mismo se logró verificar que el 44% está de acuerdo y el 22% en desacuerdo, referente a la motivación de poder un 47% se encuentra en desacuerdo, el 25% de acuerdo; para la afiliación el 63% se encuentra en acuerdo y el 25% muy de acuerdo; y con respecto en relación al desempeño laboral, un 47% tiene bajo nivel; 34% tiene desempeño esperado. Respecto a sus dimensiones, el 47% refieren que las recompensas no son las esperadas, el 100% está de acuerdo con la retroalimentación; el 78% se muestra de acuerdo respecto al desarrollo del personal; en cuanto a las relaciones, un 53% está de acuerdo; mientras que la percepción buena y el potencial de desarrollo el 100% es adecuada. Se concluye que existe relación entre variables, y si hay mayor desempeño, es porque el personal está motivado.

Por su parte, Iparraguirre (2020), en su investigación de tipo cuantitativo de diseño transeccional correlacional, con la finalidad de determinar si existe relación entre motivación laboral y factores de productividad en una agencia bancaria de Pucallpa.

Los cuestionarios fueron preguntas cerradas con la finalidad de recaudar información. Se tuvo como resultado correlación moderada entre las variables, indicando estos resultados que los trabajadores están motivados con su trabajo, habiendo alcanzado ciertas metas, aspiraciones ya sean estas personales o profesionales, aunque, no pierden la esperanza de recibir estímulos económicos y flexibilidad en horarios. Estos hallazgos mejorarían la institución, a partir de la implementación de estrategias para satisfacer la demanda y contar con trabajadores más satisfechos.

Así mismo, Mendoza y Torres (2020) según su estudio con el propósito de hallar la relación entre motivación y desempeño laboral del Banco de Crédito de Chepén, en 21 trabajadores, el tipo de estudio cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal-correlacional, se usó una encuesta tipo Likert; donde se obtuvo como resultado según alfa de Cronbach 0.826 para la motivación, y 0.884 para desempeño laboral. Al utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se obtuvo respecto a motivación un 0.496 y para desempeño laboral 0.669, cuyos valores son mayores a 0.05, lo que indica que existe una distribución normal. Se concluye que existe relación altamente positiva entre las variables, a mayor motivación, mejora el desempeño y es beneficioso para ambos.

Por su parte, Sánchez (2020) con el objetivo de hallar la relación de inteligencia emocional y la motivación laboral de los colaboradores en una entidad financiera en la ciudad de Cajamarca, en 25 personas usando el método cuantitativo de diseño transversal y tipo correlacional, En la primera variable se consideró cuatro dimensiones entre ellas está la convivencia, la empatía, la autogestión y las habilidades sociales. Mientras que la segunda variable solo se llegó a tomar dos dimensiones que vienen a ser las motivaciones extrínsecas e intrínsecas. Claramente se llegó a observar que la variable inteligencia emocional y motivación laboral llegan a relacionarse directamente en los colaboradores.

De igual forma, Apaza (2019) en su estudio cuantitativo, correlacional, causal, en 32 trabajadores en una agencia del banco de crédito en Juliaca, se investigó cómo influye la motivación en el desempeño laboral, la información se obtuvo mediante dos encuestas que fueron aplicadas a los colaboradores, la primera fue para medir desempeño laboral y estaba inmerso tres dimensiones como habilidad, resultado y comportamiento y la segunda acerca de la motivación inmersa sus dimensiones

intrínsecas o extrínsecas. Se obtuvo como resultado que si hay correlación altamente significativa entre las variables  $Rho=,805$ , y existe correlación alta entre desempeño laboral y la motivación intrínseca  $Rho=,767$  referente a desempeño laboral con la motivación extrínseca hay relación altamente con  $Rho = ,816$ .

Según Albuquerque (2019), en su estudio que tuvo como finalidad hacer un análisis de la relación entre rendimiento laboral y motivación, en 40 trabajadores del banco Scotiabank, cuya metodología usada fue correlacional, muestreo no probabilístico, se aplicó cuestionarios tipo escala y se concluye que hay relación entre las variables con  $0,991$  Spearman.

Finalmente, Marín, y Placencia (2017), en su estudio descriptivo, transversal - correlacional, observacional, en 136 trabajadores quisieron determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral en socios de una institución de salud, como también medir el nivel de motivación basada en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg para ver el nivel de satisfacción laboral de acuerdo a las dimensiones. Se obtuvo como resultado un 49.3% se encontraba algo motivado, el 46,3% algo motivado en relación a factores higiénicos, los que obtuvieron mayores puntajes fueron respecto a la relación con su jefe, y compañeros; los de bajo puntaje es respecto al status, las políticas. En relación a los factores motivacionales, el personal estaba medianamente motivado con un 57.4%, y los que resultaron con más altos promedios tenemos el trabajo en si como estímulo de compromiso y el menor porcentaje fue respecto a logro profesional, respecto a si sentían satisfechos laboralmente tenemos a un 56.6%, y respecto al componente que obtuvo mayor promedio es respecto a relación personal y los de bajos promedios tenemos a presión laboral, variedad de tareas y distensión laboral y se acepta que a mayor motivación mayor satisfacción y se concluye que es baja la relación positiva, fue medianamente respecto a nivel de motivación y satisfacción laboral.

A nivel local tenemos a, David (2019) en su investigación de tipo cuantitativo no experimental, en 176 trabajadores, con la finalidad de hallar la relación entre la Motivación y la Productividad en trabajadores administrativos, de una universidad. Los resultados se analizaron por medio de programas estadísticos como el Excel y el SPSS mismas que ayudaron a determinar resultados positivos en los trabajadores administrativos, estadísticamente se demostró de una manera muy

significativa que la variable motivación llega a relacionarse de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores administrativos.

Según Díaz (2018) en su estudio, que tuvo por finalidad conocer como incide la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores del banco de la nación, en 47 colaboradores cuyo estudio fue no experimental, correlacional, de corte transversal, la información se obtuvo mediante un cuestionario. Se concluye que hay relación con un resultado de coeficiente correlacional 0.453 entre las variables, siendo altamente significativa ( $P = 0.001$ ). Por lo que se concluye a alta motivación, habrá buen desempeño.

Así mismo, Rassa (2018) en su estudio, desarrollado en colaboradores de una entidad financiera busco definir la concordancia entre la motivación y el desempeño laboral en Chimbote, cuyo estudio fue cuantitativo, correlacional causal, en 20 trabajadores que vienen a ser el total de la población. La técnica usada para desarrollar esta investigación fue la encuesta. Los resultados llegaron a determinar aceptando la hipótesis nula que no existe concordancia significativa entre las variables.

Por lo tanto, Pizarro (2017) para lograr determinar si la motivación y la productividad laboral se llegan a relacionar en trabajadores administrativos en una Institución Privada, se llegó a usar una Investigación correlacional de tipo no experimental. Obteniendo como resultados la existencia de relación entre las variables de acuerdo a la RHO de Spearman aplicadas en ambas variables. En resumen, ambas variables se llegan a relacionar positivamente (p. 91).

Para mayor sustento definiremos algunas teorías. La motivación actualmente se considera como un potencial elemento que ayuda a conducir el comportamiento de las personas, estas pueden ser aceptables o inaceptables y así mismo logrando expresarlos en metas ansiados, acercándonos a objetivos deseados o en caso contrario nos distanciara de objetivos que deseamos evitar (Fischman et al, 2015). Así mismo la motivación llega ser el resultado de un intercambio equivalente dependiendo del ambiente en el que se encuentre (Chiavenato,2011).

Para Porret (2008) la motivación está definida como aquella sensación que impulsa, mantiene y dirige el comportamiento en una entidad. Si los trabajadores se sienten satisfechos en una empresa su trabajo lo realizara de la mejor manera obteniendo mejores resultados.

Según Herzberg (1959), en su teoría de los factores de la motivación e higiene, nos da a conocer estos factores los intrínsecos y extrínsecos que guardan relación, y explican con más énfasis el comportamiento de las personas en el trabajo. Así mismo define a los factores intrínsecos como la satisfacción que obtienen el trabajador al obtener, un reconocimiento, resultado del esfuerzo realizado de uno mismo, la responsabilidad, el conocimiento adquirido. Tiene 6 indicadores: sentimientos de logro, oportunidad de cumplir con los objetivos, responsabilidad, reconocimiento, trabajo significativo, oportunidad de crecimiento (Gonzales 2009, P89).

Mientras que el factor extrínseco o también conocido como el factor de higiene viene a ser la remuneración, la obtención de cargos superiores, relaciones interpersonales.

Para Taylor (1915) el hombre viene a ser un elemento importante en el funcionamiento de las maquinas, donde los factores como la rapidez, el alto rendimiento y constancia, están valorizados y priorizados ya que en conjunto darán resultados positivos. El rendimiento laboral planteado por Taylor nos permitirá determinar variables como las necesidades fisiológicas, tipos trabajo, formas adecuadas de retribución. Así mismo Gonzales (2009) este tipo de factor satisface las necesidades primarias. si no se satisfacen no le motiva a la ejecución de trabajos, consta de 10 indicadores: remuneración, seguridad laboral, estatus, condiciones laborales, beneficios, reglas y procedimientos, relaciones interpersonales.

La productividad se asocia a aspectos numéricos, medido en cantidad de trabajo, que se realiza en un tiempo y está relacionado al entorno laboral, por ello se considera como la medida que combina factores productivos e insumos, obteniendo como resultado la producción de bienes y servicios (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015, p. 9). Así mismo es el resultado de la producción obtenida entre la cantidad de factores que se hayan usado, y para los empleados viene a ser el resultado de su rendimiento. En la actualidad la productividad es de suma importancia para las organizaciones y los empleados, reflejándose en los sueldos y en la rentabilidad (Koontz y Weihrich, 2004).

Por su parte, Delgado (2014) refiere que la productividad es el principal objetivo de toda institución, además de ser medible por ser considerada como indicador, de acuerdo a lo que produce y a los recursos impuestos. Por lo tanto, se considera como el logro colectivo, y el resultado de cómo se administra el recurso humano. Al ser medidas, los accionistas y profesionales pondrán más énfasis para invertir (p. 3).

Schroeder (2002) nos da a conocer que factores como la inversión, la tecnología, las políticas, la tecnología, etc. Factores que influyen positivamente en la productividad generando rentabilidad y estabilidad laboral. Así mismo nos describe teorías fundamentales dentro de la productividad como el entorno laboral, el comportamiento de la persona, las características organizacionales, las habilidades y virtudes de cada persona.

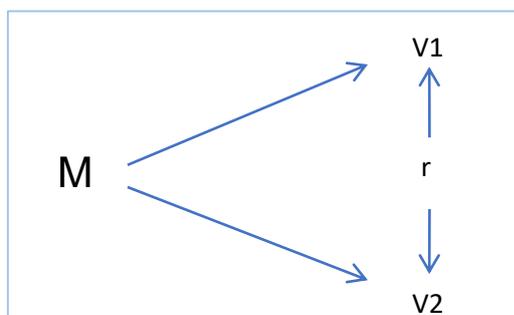
Para Morse (1953) la satisfacción de obtener un cargo más alto es más importante en las mujeres que en los varones, ya que para las mujeres realizar actividades en el entorno de una organización es menos absorbente. Demostrando de este modo que la mujer es un elemento valioso en el entorno organizacional.

Para Kopelman (1990) define que la productividad viene a ser el resultado de la relación que tienen los productos y el uso de recursos empleados dentro del proceso de producción. Así mismo nos da conocer cuatro dimensiones que influyen en la productividad como: el entorno (que son variables que no se pueden controlar en las organizaciones como, el cambio constante del precio de la materia prima los, de la tecnología, energía, entre otros), características organizacionales (refiere a los cambios dentro la organización), características laborales (variedad de actividades, cambio en la jornada laborales, entre otros) y características individuales ( vienen a ser los atributos de cada persona).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Hernández (2014) se optó por utilizar un enfoque cuantitativo con el objetivo de hallar la concordancia de las variables a través de instrumentos estandarizados y utilizar métodos estadísticos para la recolección de datos y así poder demostrar si se acepta o no la hipótesis planteada. El diseño utilizado es no experimental, porque no se pretende manipular las variables, y de corte transversal debido a que se aplicarán cuestionarios y la obtención de la información se harán en un solo momento, siendo un estudio Descriptivo Correlacional porque se pretende describir operacionalmente las variables, con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre ambas variables en un contexto en particular, el nivel de investigación es aplicada.



Dónde:

M : Muestra de trabajadores de la financiera CrediScotia Chimbote.

V1 : La motivación de los trabajadores de la financiera CrediScotia.

V2 : La productividad de los trabajadores de la financiera CrediScotia.

r=: relación entre ambas variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Motivación

**Definición conceptual:** Según Herzberg (1959) la motivación enriquece las tareas de los trabajadores. Menciona que la rutina laboral denigra a las personas y tiene como resultado actitudes pasivas, generando ausentismo, rotación y menor calidad en la productividad.

**Definición operacional:**

Hernández et al, (2014) define como operaciones o actividades que permiten medir las variables para explicar los resultados

Para dar a conocer la motivación de los trabajadores de la financiera CrediScotia, se obtendrá determinando el resultado de la suma reunida de los ítems basado en las dimensiones: intrínsecas y extrínsecas, también basándose en los indicadores como: trabajo estimulante, autorrealización, reconocimiento, responsabilidad, remuneración, beneficios, condición de trabajo, seguridad laboral e interacción laboral.

**Productividad laboral**

**Definición conceptual:** para Koontz y Weihrich, (2004), la productividad está relacionado al insumo y los productos en un tiempo considerando la calidad. Cantidad de servicios, bienes producidos y recursos utilizados.

**Definición operacional:**

Para conocer la productividad de los trabajadores de la financiera CrediScotia, se obtendrá determinando el resultado de la suma recopilada de los ítems basado en las dimensiones como: el entorno, las características organizacionales, características laborales y características individuales, así mismo basándose en los indicadores: tecnología, materia prima, la energía, objetivos, liderazgo, variedad de tareas autonomía, valores, salario, conocimiento, confianza y la satisfacción.

**3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis****Población**

Según Lugo (2010) define como la agrupación de elementos, que se va a investigar o estudiar. La población considerada fueron los colaboradores de la financiera CrediScotia Chimbote, trabajadores de las distintas áreas, conformadas por 23 trabajadores que cumplan con los criterios predefinidos

## **Muestra**

De acuerdo con Hernández (2014) ya que se cuenta con una población reducida, se tomará como muestra censal a toda la población, la selección se realizó de acuerdo al planteamiento del problema. Por ello se establece que la muestra será igual a la población definida.

N = Tamaño de muestra:

n= 23 trabajadores

## **Muestreo**

El muestreo aplicado es probabilístico aleatorio simple, donde toda la población tuvo la posibilidad de ser elegido.

## **Unidad de análisis**

Constituido por trabajadores de la financiera CrediScotia

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Son instrumentos empleados, para obtener datos, tenemos los sobresalientes: entrevistas, encuestas, las guías de observación etcétera (Rodríguez 2008, p.56). para el presente estudio se utilizó la técnica de encuesta, para la adquisición de la información respecto a la motivación y productividad.

#### **Instrumento**

Se usó como instrumento el cuestionario, para analizar la concordancia existente entre la motivación respecto a la productividad, de acuerdo al contenido de sus dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca, el entorno, características organizacionales, características laborales y características individuales. El presente trabajo es correlacional por ellos se usó cuestionarios tipo Likert. Las respuestas son tipo Likert; Así mismo la valides de los instrumentos se realizó por la evaluación de juicio de expertos, utilizando la matriz de verificación para analizar la relación en la variable y la dimensión, la relación entre la dimensión y el indicador y la relación entre el indicador y el ítem. al ser nuestro trabajo correlacional se usó cuestionario tipo Likert

En la presente investigación para la recolección de datos se utilizó la encuesta con sus respectivos cuestionarios y la valoración se realizó según Likert.

En el cuestionario de motivación que consta de 10 ítems, permitirá conocer como se viene ejecutando la motivación en la financiera de estudio, basada en sus

dimensiones e indicadores: motivación intrínsecos (trabajo estimulante, autorrealización, reconocimiento y responsabilidad), motivación extrínsecos (remuneración, beneficios, condición de trabajo, seguridad laboral e interacción laboral). Ejecutándose en 3 categorías:

- nivel alto mayor o igual a 35
- nivel medio entre 20 y 35
- nivel bajo menor que 20.

Para el cuestionario de productividad que también consta de 10 ítems, que permitirá determinar el desarrollo de la productividad, basándose en sus dimensiones e indicadores: el entorno (tecnología y materia prima), características organizacionales (objetivos y liderazgo), características laborales (autonomía y valores), características individuales (salario, conocimiento, confianza y satisfacción). Haciendo uso de la escala ordinal como:

- nivel alto mayor o igual a 35.
- nivel medio entre 20 y 35.
- nivel bajo menor que 20.

Respecto al instrumento se evaluó a través de una prueba piloto seleccionado aleatoriamente a 10 trabajadores de la financiera CrediScotia, para determinar la validez y confiabilidad se utilizó una prueba estadística denominada como coeficiente de Alfa de Cronbach, debido que las respuestas del cuestionario tenían las características de tipo Likert, el cual consiste en utilizar procedimientos matemáticos y por medio del Software Microsoft Excel, encontrando el coeficiente de 0.943

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos se desarrollaron en primer lugar, con la elaboración del instrumento para la obtención de información de recolección como serán elaborados específicamente para el presente estudio y se diseñarán los cuestionarios, para ello es necesario probar su validez mediante el juicio de expertos

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de haber obtenido la validación y fiabilidad de los instrumentos, se utilizó el software SPSS versión 26, para el análisis de los datos además de aplicar la estadística descriptiva de la media, mediana y desviación estándar, para obtener con precisión sobre el análisis de cada nivel de las variables a estudiar, la recodificar se llevó a cabo a través de la escala de Stanones, además de elegir la estadística inferencial coeficiente de correlación de Pearson, con la finalidad de para determinar si existe o no relación entre las variables, motivación y productividad laboral.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetó las normas internacionales de APA séptima edición, en todo el proceso de elaboración del proyecto e informe de investigación, además de los principios bioéticos como la beneficencia, no maleficencia autonomía y justicia en la obtención de información procurando no causar ningún daño o riesgos al momento de encuestar, y manteniendo toda la información en anonimato durante la elaboración del informe.

Así mismo con respecto al código de ética de investigación de la universidad Cesar Vallejo Capitulo III, artículo 4. Se solicitó el consentimiento libre e informado para cada trabajador de la entidad financiera CrediScotia, así mismo se le explicó sobre el propósito del presente estudio. Las personas implicadas en la elaboración del proyecto podían revocar su consentimiento durante el proceso de investigación, como también se les respeto la integridad física como mental manteniendo en confidencialidad todos sus datos personales. Al finalizar dicha investigación el resultado será entregada a la entidad financiera CrediScotia.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la financiera crediscotia-Chimbote,2021.*

VARIABLES	Motivación	Productividad
Motivación	1	,740**
Productividad	,740**	1

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Encuesta aplicada a trabajadores de la entidad financiera CrediScotia-Chimbote,2021

**Interpretación:** En la tabla 1 se observa al relacionar motivación con productividad en trabajadores de la financiera CrediScotia, que existe relación positiva significativa con r: 0,740

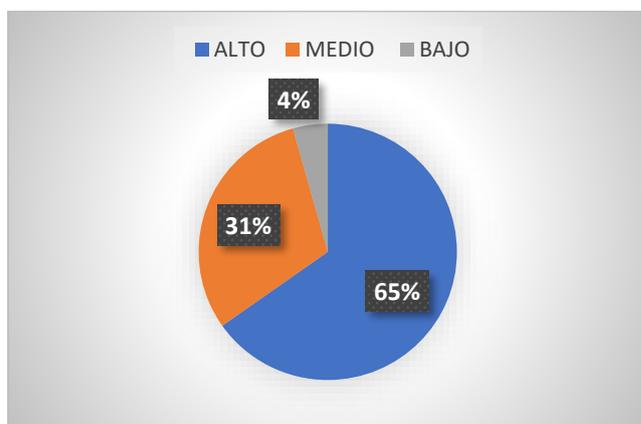
**Tabla 2**

*Nivel de motivación, en los trabajadores de la financiera CrediScotia-Chimbote,2021*

Nivel	f	%
Alto	15	65.2
Medio	7	30.4
Bajo	1	4.3
Total	23	100

*Nota:* Encuesta aplicada a trabajadores de la financiera CrediScotia - Chimbote, 2021

**Figura 1**



### **Interpretación**

Con respecto al nivel de motivación, en trabajadores de la entidad financiera, CrediScotia en la tabla 2 se observa que el 65.2% de trabajadores manifestaron tener un nivel alto, el 30.4% nivel moderado y un 4,3% bajo respecto a la motivación.

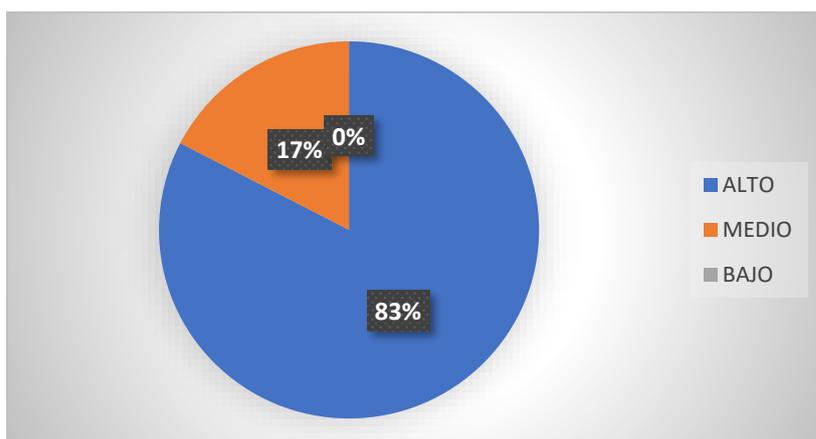
**Tabla 3**

*Nivel de productividad, en los trabajadores de la financiera CrediScotia-Chimbote,2021*

Nivel	f	%
Alto	19	82.6
Medio	4	17.4
Bajo	0	0.0
Total	23	100

*Nota:* Encuesta aplicada a trabajadores de la financiera CrediScotia-Chimbote,2021

**Figura 2**



### **Interpretación**

De acuerdo al nivel de productividad en trabajadores de la entidad financiera CrediScotia- Chimbote, en la tabla 3 se observa que: el 82.6% presenta productividad alta, un 17.4% media y el 0.0% bajo.

**Tabla 4**

*Correlación entre la productividad y las dimensiones de la motivación, en los trabajadores de la financiera CrediScotia- Chimbote,2021.*

Variables	1	2	3
1 Motivación 1 Intrínseca	1		
2 Motivación ,789** Extrínseca		1	
3 Productividad ,753**		,660**	1

*Nota:* Encuesta aplicada a trabajadores de la financiera CrediScotia-Chimbote,2021

### **Interpretación**

En la tabla 4, se observa los resultados de la rho Pearson orienta a que existe una correlación estadísticamente significativa y alta ( $r=0,753$ ) directamente proporcional y con signo positivo entre motivación intrínseca y productividad. Así mismo observamos que existe relación positiva entre motivación extrínseca y productividad con un  $r= 0,660$ .

**Tabla 5**

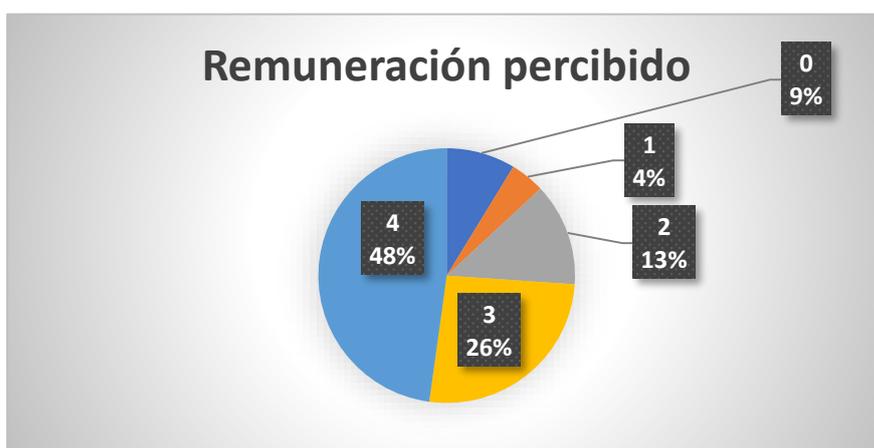
*Resultado de la encuesta aplicada sobre la remuneración percibida de los trabajadores de la financiera CrediScotia - Chimbote, 2021.*

¿Está de acuerdo con el sueldo percibido por las tareas realizadas en su jornada laboral?

N° Encuestados	Escala de medición					Total
	0	1	2	3	4	
23 trabajadores	2	1	3	6	11	23

*Nota:* Encuesta aplicada a trabajadores de la financiera CrediScotia - Chimbote, 2021

**Figura 3**



**Interpretación**

En la tabla 5 se observa que el 48% siempre está de acuerdo con el sueldo percibido, un 26% casi siempre, 13% a veces, 4% casi nunca y 0% nunca

**Tabla 6**

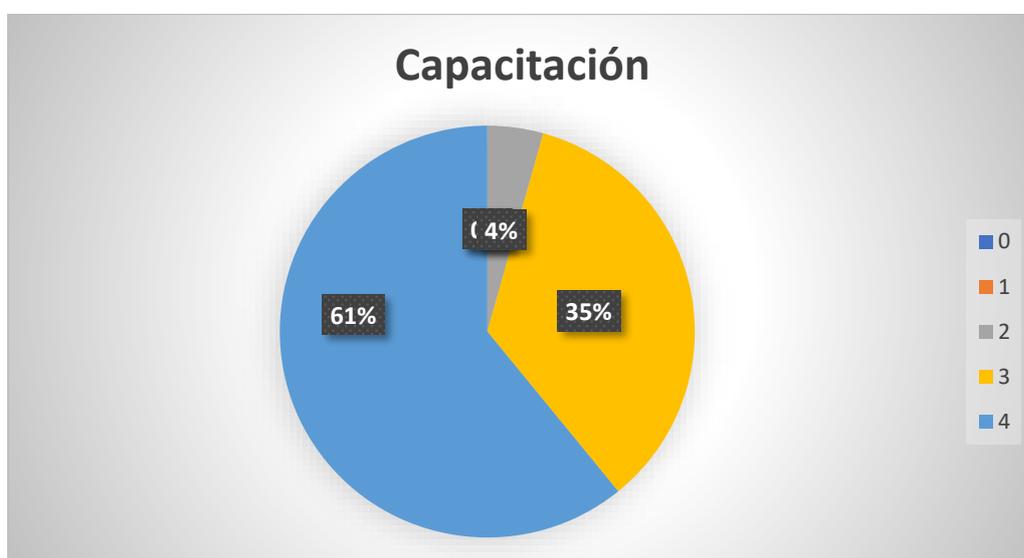
*Resultado de la encuesta aplicada sobre la capacitación en los trabajadores de la financiera CrediScotia – Chimbote, 2021.*

¿La empresa te capacita para contribuir al aumento de tu producción?

N° Encuestados	Escala de medición					Total
	0	1	2	3	4	
23 trabajadores	0	0	1	8	14	23

*Nota:* Encuesta aplicada a trabajadores de la financiera CrediScotia - Chimbote, 2021

**Figura 4**



### **Interpretación**

En la tabla 6 se observa que el 61% siempre refiere que la empresa le capacita para el aumento de la producción, un 35% refiere que casi siempre, 4% a veces, 0% casi nunca y 0% nunca

## V. DISCUSIÓN

El Trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación y la productividad en los trabajadores de la financiera CrediScotia, Chimbote 2021, los resultados obtenidos, demuestran que la hipótesis establecida por los investigadores se acepta existiendo relación entre ambas variables. Como objetivo general era determinar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia-Chimbote, 2021. Donde se aplicó un cuestionario a 23 trabajadores, encontrando correlación estadísticamente significativa y alta ( $r=0,740$ ) directamente proporcional y con signo positivo entre motivación intrínseca y productividad. Así mismo observamos que existe relación positiva entre motivación extrínseca y productividad con un  $r= 0,660$ . Por lo tanto, según investigaciones encontradas como: De igual forma, Chinguel (2020) coincide con la investigación, en su estudio cuya finalidad fue determinar la relación entre desempeño y motivación laboral, obteniendo como resultado para la variable motivación es 41% fue deficiente y 47% es adecuada, así mismo se logró verificar que el 44% está de acuerdo y el 22% en desacuerdo, respecto a la motivación para el logro, referente a la motivación de poder un 47% se encuentra en desacuerdo, el 25% de acuerdo; para afiliación el 63% en acuerdo y el 25% muy de acuerdo; y en relación al desempeño laboral, un 47% tiene bajo nivel; 34% tiene desempeño esperado. Respecto a sus dimensiones, el 47% refieren que las recompensas no son las esperadas, el 100% está de acuerdo con la retroalimentación; el 78% se muestra de acuerdo respecto al desarrollo del personal; en cuanto a las relaciones, un 53% está de acuerdo; mientras que la percepción buena y el potencial de desarrollo 100% es adecuada. Se concluye que existe relación entre variables, y si hay mayor desempeño, es porque el personal está motivado.

Por su parte, Iparraguirre (2020), difiere con lo encontrado en su investigación que tuvo por finalidad determinar si existe relación entre motivación laboral y factores de productividad en una agencia bancaria. El resultado fue que existe correlación moderada entre las variables, indicando estos resultados que los trabajadores están motivados con su trabajo, habiendo alcanzado ciertas metas, aspiraciones ya sean estas personales o profesionales, aunque, no pierden la

esperanza de recibir estímulos económicos y flexibilidad en horarios. Estos hallazgos mejorarían la institución, a partir de la implementación de estrategias para satisfacer la demanda y contar con trabajadores más satisfechos.

Por su parte, Sánchez (2020) no concuerda con la investigación, toda vez que en su estudio investigó sobre inteligencia emocional cuatro dimensiones como la convivencia, la empatía, la autogestión y las habilidades sociales. Mientras que la motivación solo se llegó a tomar dos dimensiones que vienen a ser las motivaciones extrínsecas e intrínsecas. Claramente se llegó a observar que la variable inteligencia emocional y motivación laboral llegan a relacionarse directamente en los colaboradores.

Para David (2019) coincide con su investigación al tratar determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad. Los resultados son positivos en los trabajadores administrativos, estadísticamente se demostró de una manera muy significativa que la variable motivación llega a relacionarse de manera positiva con la productividad laboral en los trabajadores administrativos. Pizarro (2017) coincide con lo encontrado respecto a la motivación y la productividad laboral. Obteniendo, que ambas variables se llegan a relacionar positivamente.

Así mismo, Gamba (2015) coincide en su investigación con el objetivo de ver si existe relación entre la motivación y productividad en diferentes áreas. Concluye, que existe relación entre ambas variables, esto debido a que el ambiente propicia la motivación y se ve reflejada en el desenvolvimiento óptimo del trabajador en su área de trabajo.

Respecto al nivel de motivación que perciben los trabajadores de la financiera CrediScotia, según la tabla 2, el 65.2% de trabajadores manifestaron tener un nivel alto de motivación, el 30.4% nivel moderado y un 4,3% bajo respecto a la motivación. Para Nolasco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2021), coinciden con lo encontrado ya que ellos detallan en su artículo que el talento humano viene a ser uno de los recursos más valiosos y apreciados, capaz de lograr generar un gran crecimiento ya sea en lo económico y social en cualquier entidad, y que las organizaciones actualmente vienen trabajando en la manera de como recompensar los esfuerzos de sus trabajadores, algunos escogerán satisfacer las necesidades básicas o quizás las necesidades de autorrealización

y de esta manera ambas partes lograrán satisfacer sus necesidades. De mismo modo, Mendoza y Torres (2020) coinciden con lo encontrado toda vez que en su investigación obtuvieron como resultado según el alfa de Cronbach 0.826 para la motivación, y 0.884 para desempeño laboral. Al utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se obtuvo respecto a motivación un 0.496 y para desempeño laboral 0.669, cuyos valores son mayores a 0.05, lo que indica que existe una distribución normal. Y se concluye que existe relación altamente positiva entre las variables, a mayor motivación, mejora el desempeño y es beneficioso para ambos.

Según Marín, y Placencia (2017), coinciden con lo reportado en su estudio que tuvo por finalidad determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral, el nivel de motivación basada en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg para ver el nivel de satisfacción laboral de acuerdo a las dimensiones. Se obtuvo como resultado un 49.3% se encontraba algo motivado, el 46,3% algo motivado en relación a factores higiénicos, los que obtuvieron mayores puntajes fueron respecto a la relación con su jefe, y compañeros; los de bajo puntaje es respecto al status, las políticas. En relación a los factores motivacionales, el personal estaba medianamente motivado con un 57.4%, y los que resultaron con más altos promedios tenemos el trabajo en si como estímulo de compromiso y el menor porcentaje fue respecto a logro profesional, respecto a si sentían satisfechos laboralmente tenemos a un 56.6%, y respecto al componente que obtuvo mayor promedio es respecto a relación personal y los de bajos promedios tenemos a presión laboral, variedad de tareas y distensión laboral y se acepta que a mayor motivación mayor satisfacción y se concluye que es baja la relación positiva, fue medianamente respecto a nivel de motivación y satisfacción laboral.

La motivación se está convirtiendo en una manera muy práctica, para lograr mejorar la producción de una empresa, toda vez que se preocupa por el recurso humano, por aprovechar sus potencialidades y facilitar su desarrollo profesional, hacia el logro de metas y objetivos compartidos. ya no solo basta con reconocer económicamente al recurso humanos, ahora se enfatiza más en los reconocimientos no económicos, un gerente que se preocupa por satisfacer las necesidades de su recurso personal es aquel que logrará muchos cambios

dentro de su empresa. La financiera Crediscotia Chimbote no es ajena a estas estrategias motivacionales por ello observamos que existe un porcentaje alto, donde el gerente está enfocando estrategias referentes a las necesidades del personal o colaboradores de la financiera.

En lo concerniente a productividad, en trabajadores de la financiera CrediScotia también de igual manera el 82.6% presenta productividad alta, un 17.4% media y el 0.0% bajo. Así mismo Sukardo (2018) coincide con el presente estudio, ya que en su investigación efecto de la motivación y la productividad obtuvo como resultado que la calidad influye dentro de la productividad, respecto a, la variable de motivación laboral tuvo resultados positivos, llegando a tener una gran importancia. En conclusión, el efecto de la productividad es alto gracias a los colaboradores ya que ellos se encuentran muy motivados, Así mismo, Rassa (2018) no coincide en su estudio, al determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Los resultados llegaron a determinar aceptando la hipótesis nula que no existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

El desempeño de un personal si está relacionado a como se encuentre motivado, si está feliz dentro de su entorno laboral entonces su capacidad de respuesta mejorará, se incrementará las ventas de créditos, etcétera, en la actualidad toda empresa que quiera tener resultados óptimos de productividad tiene que pensar en cómo motivar a su gente. Lo que no está ocurriendo actualmente, se observa a muchos trabajadores de distintas instituciones y sobre todo las públicas por no perder su trabajo y su ingreso mínimo siguen laborando en sus organismos, temiendo perder su trabajo si exigen mejores remuneraciones salariales o simplemente asumen cargos, pero con las mismas remuneraciones no teniendo ningún reconocimiento como trabajador y esto afecta la productividad de las empresas. Consideramos que la inversión en el recurso humano es fundamental para el logro de metas y objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa positiva con un  $r: 0,740$  entre la variable motivación y productividad.
2. Se determinó que el 65.2% de trabajadores manifestaron tener un nivel alto respecto a la motivación, el 30.4% nivel moderado y un 4,3% bajo respectivamente.
3. El 82.6% de trabajadores de la entidad financiera CrediScotia tienen un nivel alto de productividad, un 17.4% media y el 0.0% bajo.
4. Se determinó que existe relación directa y positiva alta en relación entre la motivación y productividad en trabajadores de la entidad financiera CrediScotia; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Pearson respecto a la dimensión extrínseca  $r = 0,660$ , respecto a la motivación intrínseca  $r=0,753$  y un nivel de significancia = ,000 menor al valor de  $\alpha = ,05$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Con los resultados obtenidos en la primera tabla se recomienda buscar estrategias para mejorar el nivel de motivación, el gerente debe de reunirse con sus colaboradores y preguntarles cómo les gustaría ser reconocidos, quizá brindándoles algunos bonos, premios al mejor vendedor, otorgarles algunas jefaturas etc. Así mejoraría la productividad y habría mejores resultados.
2. Siempre se debe motivar al personal que trabaja, con asensos que permitirá su crecimiento profesional, con incentivos monetarios o no, de esta manera mejoraría su rendimiento y por ende la producción de la empresa.
3. Como última recomendación ya que se evidencia una fuerte correlación entre factor intrínseco y extrínseco con la productividad, se sugiere tener en cuenta la parte de autorrealización, desarrollo personal, la aprobación, recompensa a su desempeño, el trabajar por un sueldo, o trabajar para obtener un crecimiento profesional dentro de la institución.

## REFERENCIAS

- Alburquerque, F. (2020). Motivación laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú–sede Rímac, 2019. Recuperado en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4668>.
- Amador, O. (2013). Teoría de los dos factores de Herzberg.
- Apaza, R. (2019). Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en colaboradores del Banco de Crédito del Perú BCP – Juliaca 2019. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales. Recuperado en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72148>
- Aragón, A. (2003). Gestión de la Participación de los trabajadores en la empresa: Situaciones y desafíos. Ed. Marcial Pons, Madrid
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas: *EPISTEME*.
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Editorial Shalom. Cabo verde. Recuperado de [http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia %20investigacion%20este.pdf](http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf)
- Bello, J & Bustamante, Y. (2019). Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/628119>
- Castañeda, I.y Soto, L. (2019.). Factores que influyen en la motivación laboral de los colaboradores del área comercial de la entidad financiera Banco W zona centro de la ciudad de Palmira en el año 2018. Universidad del Valle. Recuperado en :<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23933>
- Castro, M (2019) bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos, *Revista Médica Clínica las Condes*, Recuperado de: <https://www.journals.elsevier.com/revista-medica-clinica-las-condes>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed.--.). México D.F., México: *McGraw - Hill*

- Chinguel. (2020) Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del banco Scotiabank Jaén para optar el título profesional de licenciada en administración. Recuperado en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/895>.
- De La Cruz, R. (2019). Estilos de liderazgo y la motivación de los colaboradores de una institución financiera de la ciudad de Trujillo, 2019 (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23449>
- Díaz, A. R. (2018). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los gestores de servicio del Banco de la Nación. Trujillo. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Motivaci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20gestores%20de%20servicio.pdf
- Domínguez, T. (2013). Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral. Guatemala: Universidad de Montemorelos. Education. México
- Estrada, M. (2020) Job motivation and organizational commitment Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Fischman, D., & Matos, L. (2015). Motivación 360°. Lima: Planeta.
- Foley, G. (2006). The emotional salary, key to reducing stress. Practical management of occupational risks.
- Gamba, J. (2015). La motivación y su relación con la productividad. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, México. Recuperado en: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>
- Gelabert, M. P. (2014). Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid: *ESIC*
- González-Cutre, D. (2009). Motivación, creencias implícitas de habilidad, competencia percibida y flow disposicional en clases de educación física. Tesis doctoral. Almería: Universidad de Almería.

- Hernández et. al. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.  
doi:978-607-15-0291-9
- Herzberg, F. Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley.
- Ignacio, S.C. David, E. (2019) Motivacion y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019. Recuperado en:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46952/Ignacio\\_SCDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46952/Ignacio_SCDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ignacio Santa Cruz, D. E., Ygnacio Santa Cruz, A. G., Sánchez Chero, M. J., Rosas Prado, C. E., Reyes Reyes, C. A., & Rodriguez Kong, J. A. (2021). LA INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA. *Savez Editorial*. Recuperado a partir de <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/5>
- Iparraguirre, Flor. (2020) Motivación laboral y factores de productividad en los trabajadores del área comercial del BBVA oficina Pucallpa, 2020. (Tesis para optar el grado de licenciado en administración y negocios internacionales)
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global (12 ed.). España: McGraw-Hill Interamericana.
- Kopelman, R., Brief, A., & Guzzo, A. (1990). The role of climate and culture in productivity. En B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, 282-318. San Francisco: Josef-Bass
- Lacu, M. (2017) El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento. (Tesis Doctoral). Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Madrid, Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=125043>
- Landeau, R (2007). Elaboración de trabajos de investigación (1ªEd.) Venezuela: Editorial Alfa.

- Lucena, H. (2007). Las relaciones Laborales en América Latina. Revista sobre relaciones Industriales y Laborales, 43. Obtenido de [http://www.ucab.edu.ve/tl\\_files/IIES/recursos/Relaciones%20laborales%2043/Las%20Relaciones%20laborales%20en%20America.pdf](http://www.ucab.edu.ve/tl_files/IIES/recursos/Relaciones%20laborales%2043/Las%20Relaciones%20laborales%20en%20America.pdf)
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marvel, M., Rodríguez, C., Núñez, M. (2011) La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Intangible Capital, vol. 7, núm. 2, pp. 549-584 Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona, España Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Mendoza, C. I., & Torres, P. C. (2020) Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú sede Chepén 2020. Recuperado en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72148/Mendoza\\_CIC-Torres\\_PCDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72148/Mendoza_CIC-Torres_PCDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- M. Ekramul Hoque, & Md. Hasanath Ali. (2018). Achievement Motivation and Performance of Public Sector Commercial Bank Employees in Bangladesh. *Indian Journal of Industrial Relations*, 33(4), 497.
- Morse, N. (1953). Satisfaction in the white collar job. Michigan: *University of Michigan*.
- Najarro, L. (2017). Contexto motivacional, tipos de motivación y satisfacción laboral en empleados de universidades públicas y privadas (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9723>
- Ñaupas, M. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Nolazco Labajos, F. A., Bustamante Cieza, E. I., Moreno Rodríguez, R. Y., & Carhuancho Mendoza, I. M. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Osorio, M. (2016). The impact of remuneration on human resource management. *Bulletin of Economic Studies*, 71(217), 85-118. Recovered from: <https://search.proquest.com/docview/1785964229?accountid=43860>
- Peña, H., y Villon, S. (2018) motivación laboral, elemento fundamental en el éxito Organizacional. Universidad Estatal Península de Santa Elena, *Revista Scientific*, ISSN-e 2542-2987, Vol. 3, N°. 7, 2018, págs. 177-192.
- Peñaranda, C. (2017). Productividad laboral a paso lento. La Cámara de Comercio de Lima, 0(0), 6–40. Recuperado en: [https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion\\_817pdf](https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817pdf)
- Pizarro, M. (2017) Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en gestión del talento humano. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo.
- Porret, M. (2008). Human resources: lead and manage people in organizations. Madrid: ESIC.
- Quevedo, E. (2017). Incentive plans are used to motivate employees. *IESA Debates*, 21(3), 58-60.
- Raya, M. (2014). La productividad como ventaja competitiva. *Revista Científica de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala*.
- Rassa, Z. (2018). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Confianza, agencia Chimbote 2017. Recuperado en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30341/Rassa\\_ZJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30341/Rassa_ZJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Robbins, S. and Judge, A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson
- Robbins, S. (2004). *Administración*. Ciudad de México: Editorial Pearson
- Ruiz, M. (2005). *Asesora económica del Banco Interamericano de Desarrollo*
- Sánchez, C. & Sánchez, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: Estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas, Ciencia y Tecnología*, 20(4), 641-668.
- Sánchez, T. (2020). *Inteligencia emocional y motivación laboral en los colaboradores de una entidad financiera en Cajamarca, 2020* (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/26221>
- Soriano, M. (2001). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de Relaciones Laborales*, (9), 163-184.
- Sukardo. (2018). Effect of working productivity and work motivation mo the quality of education and implementation of leadership training level IV and III at East Java Province training board. *International Journal of Advanced Research*, 6(7), 115–122. <https://doi.org/10.21474/ijar01/7343>
- Stoner y James (2005). *Administración*. Edit. Pearson 6ta. Edición. México
- Tanasescu, C.-E., & Leon, R.-D. (2019). Human Resources Practices in the Romanian Banking System: Rewards, Job Satisfaction, and Job Performance. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 4, 469. <https://doi.org/10.25019/MDKE/7.4.02>
- Taylor, F. W. *Principios de la Administración Científica* (1911). Editorial Ateneo: Buenos Aires, 1973.
- Terlato, N. (2017). *Motivación, factores intrínsecos y performance. Un estudio sobre empresas del área metropolitana de Buenos Aires*. Recuperado de <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/628.pdf>
- trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Revisado en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>

Van Der, E. (2005). Gestión y gerencias empresariales aplicadas al siglo XXI. (2da. Ed.). Ecoe: ediciones. Revisado en:[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017\\_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3340/1/2017_Rojas-Juli%C3%A1n.pdf)

Vroom, V. (1964). Work and Motivation. Carnegie Institute of Technology, *John Wiley & Sons Inc.*, Nueva York

Zafra, O. (2006) Tipos de Investigación Revista Científica General José María Córdova, vol. 4, núm. 4, pp. 13-14 Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" Bogotá, Colombia

Zamora, E. (2008). Importancia de la motivación en las empresas. Disponible en: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar.pdf>

## ANEXO

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>  <b>MOTIVACIÓN</b>	<p>Según Herzberg (1959) define que depende mucho el nivel de motivación que llega a experimentar una persona y como resultado llega obtener un rendimiento adecuado en su entorno laboral, considerando que el factor motivacional es muy importante para lograr impulsar y comprometer a la persona.</p>	<p>Conducta de cada persona que mantiene y dirige la activación de sus estados internos, hacia el logro de metas o fines propuestos.</p> <p>Para dar a conocer la motivación de los trabajadores de la financiera CrediScotia, se obtuvo determinando el resultado de la suma reunida de los ítems basado en las dimensiones: intrínsecas y extrínsecas, también basándose en los indicadores como: trabajo estimulante, autorrealización, reconocimiento, responsabilidad, remuneración, beneficios, condición de trabajo, seguridad laboral e interacción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrínsecos</li> <li>• Extrínsecos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo estimulante</li> <li>• Autorrealización</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Beneficios</li> <li>• Condición de trabajo</li> <li>• Seguridad laboral</li> <li>• Interacción laboral</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>Nivel alto mayor o igual a 35</p> <p>Nivel medio entre 20 y 35</p> <p>Nivel bajo menor que 20</p>

<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p><b>PRODUCTIVIDAD</b></p>	<p>Para Kopelman (1990) define que la productividad viene a ser el resultado de la relación que tienen los productos y el uso de recursos empleados dentro del proceso de producción.</p>	<p>Capacidad de realizar más actividades ya sea en mayor o menor tiempo posible.</p> <p>Para conocer la productividad de los trabajadores de la financiera CrediScotia, se obtendrá determinando el resultado de la suma recopilada de los ítems basado en las dimensiones como: el entorno, las características organizacionales, características laborales y características individuales, así mismo basándose en los indicadores: tecnología, materia prima, la energía, objetivos, liderazgo, variedad de tareas autonomía, valores, salario, conocimiento, confianza y la satisfacción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El entorno</li> <li>• Características organizacionales</li> <li>• Características laborales</li> <li>• Características individuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología</li> <li>• Materia prima</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Variedad de tareas</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Valores</li> <li>• Salario</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Confianza</li> <li>• Satisfacción</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>Nivel alto mayor o igual a 35</p> <p>Nivel medio entre 20 y 35</p> <p>Nivel bajo menor que 20</p>
---	---	--	---	---	---

Anexo 2. Unidad de análisis

P	MOTIVACION INTRINSECA						MOTIVACION EXTRINSECA						TOTAL	NIVEL
	1	2	3	4	5	totales	6	7	8	9	10	total		
1	3	2	1	2	4	12	3	2	3	3	4	15	27	MEDIO
2	4	4	0	2	4	14	2	2	3	4	3	14	28	MEDIO
3	4	4	2	3	4	17	4	3	3	3	3	16	33	MEDIO
4	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	36	ALTO
5	4	4	2	4	4	18	4	4	3	4	4	19	37	ALTO
6	4	1	1	0	4	10	0	1	2	0	1	4	14	BAJO
7	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40	ALTO
8	3	3	3	2	3	14	4	4	3	1	2	14	28	MEDIO
9	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	37	ALTO
10	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	39	ALTO
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40	ALTO
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40	ALTO
13	4	4	4	4	4	20	2	4	4	2	4	16	36	ALTO
14	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	38	ALTO
15	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18	38	ALTO
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40	ALTO
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40	ALTO
18	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	37	ALTO
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	40	ALTO
20	3	2	1	2	4	12	3	1	3	3	3	13	25	MEDIO
21	4	2	4	3	4	17	4	3	4	3	4	18	35	ALTO
22	4	3	2	2	4	15	0	1	3	3	1	8	23	MEDIO
23	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	33	MEDIO

Escala de Estanones		NIVEL	f	%
Alto	Mayor o igual a 35	ALTO	15	65.2
Medio	Entre 20 y 35	MEDIO	7	30.4
Bajo	Menor que 20	BAJO	1	4.3
		TOTAL	23	100

P	CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES						CARACTERISTICAS LABORALES									TOTAL	NIVEL
	ENTORNO			ORGANIZACIONALES			LABORALES			CARACTERISTICAS INDIVIDUALES							
	1	2	total	3	4	total	5	6	total	7	8	9	10	total			
1	3	2	5	3	3	6	3	4	7	4	4	3	3	14	32	MEDIO	
2	3	3	6	4	4	8	4	4	8	3	4	4	4	15	37	ALTO	
3	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	4	4	4	15	35	ALTO	
4	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	4	4	3	14	34	MEDIO	
5	4	3	7	4	4	8	4	4	8	3	4	4	4	15	38	ALTO	
6	2	2	4	2	2	4	4	4	8	4	4	4	4	16	32	MEDIO	
7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
8	3	3	6	4	3	7	3	3	6	1	4	3	2	10	29	MEDIO	
9	4	4	8	4	3	7	4	4	8	4	4	4	3	15	38	ALTO	
10	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	15	39	ALTO	
14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
15	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
16	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
17	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
18	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
19	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	40	ALTO	
20	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	4	4	4	15	36	ALTO	
21	3	3	6	4	4	8	4	4	8	3	4	4	4	15	37	ALTO	
22	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	4	4	15	37	ALTO	
23	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	4	4	4	15	36	ALTO	

Escala de Estaciones		NIVEL	f	%
Alto	Mayor o igual a 35	ALTO	19	82.6
Medio	Entre 20 y 35	MEDIO	4	17.4
Bajo	Menor que 20	BAJO	0	0.0
		TOTAL	23	100

### Anexo 3: Instrumento de recolección datos

#### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado trabajador el objetivo del presente cuestionario es identificar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la financiera CrediScotia, lo cual será utilizado para nuestra investigación. Consta de 10 preguntas, y sus respuestas serán de carácter anónimo, por lo tanto, no es necesario incluir su nombre, sólo por favor complete los datos solicitados más adelante. Tenga en cuenta que no hay respuesta buena ni mala.

Le solicito responda con la mayor sinceridad marcando con un X la alternativa que mejor le represente, debido a que la información que usted proporcione es de vital importancia para la investigación, por eso le agradezco de antemano la atención a la presente y la entrega de la encuesta para poder conocer los resultados a la brevedad a fin de realizar una mejora continua.

N.º	Dimensiones /ítems					
	<b>Dimensión 1: Motivación intrínsecos</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
		<b>siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>1</b>	¿Cree usted que la actividad que realiza es interesante?					
<b>2</b>	¿Ha observado interés por parte del supervisor con respecto a su labor?					
<b>3</b>	¿Dentro de los 2 últimos meses ha recibido algún reconocimiento por su gran labor?					
<b>4</b>	¿Considera que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su entorno laboral?					
<b>5</b>	¿Se responsabiliza de sus actividades asignadas en su jornada laboral?					

	<b>Dimensión 2: Motivación extrínsecos</b>					
<b>6</b>	¿Está de acuerdo con el sueldo percibido por las tareas realizadas en su jornada laboral?					
<b>7</b>	¿obtiene beneficios apropiados por las labores realizadas?					
<b>8</b>	¿Dispone con los materiales y ambientes adecuados para desarrollar mejor su trabajo?					
<b>9</b>	¿Cree usted que la institución propicia una estabilidad laboral a sus colaboradores?					
<b>10</b>	¿Considera que la institución realiza actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los colaboradores y jefes?					

## FICHA TÉCNICA

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>		
<b>1. Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Motivación – Elaboración propia	
<b>2. Autores</b>	Rodriguez Ramirez, Jean Carlos Richard Villaverde Cruz, Sharon Elizabeth	
<b>3. N° ítems</b>	10	
<b>4. Aplicación</b>	individual	
<b>5. Duración</b>	15 minutos	
<b>6. Población</b>	Trabajadores de la financiera CrediScotia de Chimbote, 2021	
<b>7. Finalidad</b>	Identificar el nivel de la motivación en los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia-Chimbote, 2021	
<b>8. Material</b>	Laptop	
<b>9. Codificación</b>	Se evaluó de acuerdo a 2 dimensiones: motivación intrínsecos y motivación extrínsecos	
<b>10. Escala</b>	La escala de Statones que permite conocer el nivel la intensidad del resultado del cuestionario	
<b>11. Niveles y rango</b>	<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
	Alto	Mayor o igual a 35
	Medio	Entre 20 y 35
	Bajo	Menor que 20

## CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado trabajador el objetivo del presente cuestionario es identificar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la financiera CrediScotia, lo cual será utilizado para nuestra investigación. Consta de 10 preguntas, y sus respuestas serán de carácter anónimo, por lo tanto, no es necesario incluir su nombre, sólo por favor complete los datos solicitados más adelante. Tenga en cuenta que no hay respuesta buena ni mala.

Le solicito responda con la mayor sinceridad marcando con un X la alternativa que mejor le represente, debido a que la información que usted proporcione es de vital importancia para la investigación, por eso le agradezco de antemano la atención a la presente y la entrega de la encuesta para poder conocer los resultados a la brevedad a fin de realizar una mejora continua.

N.º	Dimensiones /ítems					
	<b>Dimensión 1: Entorno</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
		<b>siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>1</b>	¿Los equipos con los que cuenta la entidad financiera les permiten desarrollar las actividades programadas en el menor tiempo?					
<b>2</b>	¿El colaborador desarrolla actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico establecido para dicha actividad?					
	<b>Dimensión 2: Características organizacionales</b>					
<b>3</b>	¿El personal cumple cabalmente con los objetivos establecidos por la institución?					

<b>4</b>	¿La empresa te capacita para contribuir al aumento de tu producción?					
	<b>Dimensión 3: Características laborales</b>					
<b>5</b>	¿Posees las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo?					
<b>6</b>	¿En ausencia de su inmediato usted asume responsabilidades?					
	<b>Dimensión 4: Características individuales</b>					
<b>7</b>	¿Considera que el salario que percibe contribuye a mejorar su calidad de vida?					
<b>8</b>	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa?					
<b>9</b>	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?					
<b>10</b>	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?					

## FICHA TÉCNICA

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>		
<b>1. Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de Productividad – Elaboración propia	
<b>2. Autores</b>	Rodríguez Ramirez, Jean Carlos Richard Villaverde Cruz, Sharon Elizabeth	
<b>3. N° ítems</b>	10	
<b>4. Aplicación</b>	individual	
<b>5. Duración</b>	15 minutos	
<b>6. Población</b>	Trabajadores de la financiera CrediScotia de Chimbote, 2021	
<b>7. Finalidad</b>	Identificar el nivel de la productividad en los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia-Chimbote, 2021	
<b>8. Material</b>	Laptop	
<b>9. Codificación</b>	Se evaluó de acuerdo a 4 dimensiones: el entorno, características organizacionales, características laborales, características individuales.	
<b>10. Escala</b>	La escala de Statones que permite conocer el nivel la intensidad del resultado del cuestionario	
<b>11. Niveles y rango</b>	<b>Nivel</b>	<b>Rango</b>
	Alto	Mayor o igual a 35
	Medio	Entre 20 y 35
	Bajo	Menor que 20

Anexo 4. Validez de instrumento de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: “Motivación y productividad en trabajadores de la financiera Crediscotia, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					criterios de evaluación						Observación y/o recomendaciones		
									relación entre la variable y la dimensión		relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem				
				0 Nunca	1 Casi nunca	2 A veces	3 Casi siempre	4 siempre	si	no	si	no	si	no			
Motivación	intrínsecos	Trabajo estimulante	¿Cree usted que la actividad que realiza es interesante?									X			X		
		Autorrealización	¿Ha observado interés por parte del supervisor con respecto a su labor?							X				X			

		Reconocimiento	¿Dentro de los 2 últimos meses ha recibido algún reconocimiento por su gran labor?								X		X		
			¿Considera que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su entorno laboral?								X		X		
		Responsabilidad	¿Se responsabiliza de sus actividades asignadas en su jornada laboral?								X		X		
	extrínsecos	Remuneración	¿Está de acuerdo con el sueldo percibido por las tareas realizadas en su jornada laboral?								X		X		
		Beneficios	¿obtiene beneficios apropiados por las labores realizadas?								X		X		

		Condición de trabajo	¿Dispone con los materiales y ambientes adecuados para desarrollar mejor su trabajo?								X		X		
		Seguridad laboral	¿Cree usted que la institución propicia una estabilidad laboral a sus colaboradores?								X		X		
		Interacción laboral	¿Considera que la institución realiza actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los colaboradores y jefes?								X		X		
Productividad	El entorno	Tecnología	¿Los equipos con los que cuenta la entidad financiera les permiten desarrollar las actividades programadas en el menor tiempo?						X		X		X		
		Materia prima	¿El colaborador desarrolla actividades utilizando								X		X		

			adecuadamente el presupuesto económico establecido para dicha actividad?											
Características organizacionales	Objetivos		¿El personal cumple cabalmente con los objetivos establecidos por la institución?								X		X	
	Liderazgo		¿La empresa te capacita para contribuir al aumento de tu producción?								X		X	
Características laborales	Variedad de tareas		¿Posees las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo?								X		X	
	Autonomía		¿En ausencia de su jefe inmediato, asume responsabilidades?								X		X	

Características individuales	Salario	¿Considera que el salario que percibe contribuye a mejorar su calidad de vida?								X		X		
	Conocimiento	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa?								X		X		
	Satisfacción	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?								X		X		
	Confianza	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?								X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de motivación y productividad

OBJETIVO : Determinar la relación entre la motivación y la productividad

DIRIGIDO A : Trabajadores de la entidad financiera CrediScotia - Chimbote

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Albinagorta Ordoñez Diana

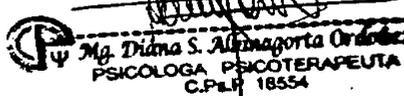
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Gestión de los Servicios de Salud

NUMERO DE COLEGIATURA: 188554

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



  
Mg. Diana S. Albinagorta Ordoñez  
PSICOLOGA PSICOTERAPEUTA  
C.P.L.P. 18854

---

Evaluador: Mgtr. Albinagorta Ordoñez Diana  
DNI: 45894495

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: “Motivación y productividad en trabajadores de la financiera Crediscotia, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					criterios de evaluación						Observación y/o recomendaciones		
									relación entre la variable y la dimensión		relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem				
				0 Nunca	1 Casi nunca	2 A veces	3 Casi siempre	4 siempre	si	no	si	no	si	no			
Motivación	intrínsecos	Trabajo estimulante	¿Cree usted que la actividad que realiza es interesante?						X			X		X			
		Autorrealización	¿Ha observado interés por parte del supervisor con respecto a su labor?									X		X			
		Reconocimiento	¿Dentro de los 2 últimos meses ha recibido algún reconocimiento por su gran labor?									X		X			

			¿Considera que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su entorno laboral?								X		X		
		Responsabilidad	¿Se responsabiliza de sus actividades asignadas en su jornada laboral?								X		X		
	extrínsecos	Remuneración	¿Está de acuerdo con el sueldo percibido por las tareas realizadas en su jornada laboral?								X		X		
		Beneficios	¿obtiene beneficios apropiados por las labores realizadas?								X		X		
		Condición de trabajo	¿Dispone con los materiales y ambientes adecuados para desarrollar mejor su trabajo?									X		X	

		Seguridad laboral	¿Cree usted que la institución propicia una estabilidad laboral a sus colaboradores?								X		X		
		Interacción laboral	¿Considera que la institución realiza actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los colaboradores y jefes?								X		X		
Productividad	El entorno	Tecnología	¿Los equipos con los que cuenta la entidad financiera les permiten desarrollar las actividades programadas en el menor tiempo?								X		X		
		Materia prima	¿El colaborador desarrolla actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico establecido para dicha actividad?						X		X		X		

	Características organizacionales	Objetivos	¿El personal cumple cabalmente con los objetivos establecidos por la institución?							X		X		
		Liderazgo	¿La empresa te capacita para contribuir al aumento de tu producción?							X		X		
	Características laborales	Variedad de tareas	¿Posees las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo?							X		X		
		Autonomía	¿En ausencia de su jefe inmediato, asume responsabilidades?							X		X		
	Características individuales	Salario	¿Considera que el salario que percibe contribuye a mejorar su calidad de vida?							X		X		

		Conocimiento	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa?								X		X		
		Satisfacción	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?								X		X		
		Confianza	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?								X		X		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de motivación y productividad

OBJETIVO : Determinar la relación entre la motivación y la productividad

DIRIGIDO A : Trabajadores de la entidad financiera CrediScotia - Chimbote

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tejada Herrera Cecilia Maura

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Ciencias de la Salud con Mención en Gestión de los servicios de salud

NUMERO DE COLEGIATURA: 64769

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



*Cecilia M. Tejada Herrera*  
Cecilia M. Tejada Herrera  
Lic. Enfermería  
CEP N° 64769

---

Evaluador: Mgtr. Tejada Herrera Cecilia Maura  
DNI: 41153275

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: “Motivación y productividad en trabajadores de la financiera Crediscotia, Chimbote 2021”

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					criterios de evaluación						Observación y/o recomendaciones		
									relación entre la variable y la dimensión		relación entre la dimensión y el indicador		relación entre el indicador y el ítem				
				0 Nunca	1 Casi nunca	2 A veces	3 Casi siempre	4 siempre	si	no	si	no	si	no			
Motivación	intrínsecos	Trabajo estimulante	¿Cree usted que la actividad que realiza es interesante?									X		X			
		Autorrealización	¿Ha observado interés por parte del supervisor con respecto a su labor?							X				X			
		Reconocimiento	¿Dentro de los 2 últimos meses ha recibido algún reconocimiento por su gran labor?										X		X		

			¿Considera que ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su entorno laboral?								X		X		
		Responsabilidad	¿Se responsabiliza de sus actividades asignadas en su jornada laboral?								X		X		
	extrínsecos	Remuneración	¿Está de acuerdo con el sueldo percibido por las tareas realizadas en su jornada laboral?								X		X		
		Beneficios	¿obtiene beneficios apropiados por las labores realizadas?								X		X		
		Condición de trabajo	¿Dispone con los materiales y ambientes adecuados para desarrollar mejor su trabajo?									X		X	

		Seguridad laboral	¿Cree usted que la institución propicia una estabilidad laboral a sus colaboradores?								X		X		
		Interacción laboral	¿Considera que la institución realiza actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los colaboradores y jefes?								X		X		
Productividad	El entorno	Tecnología	¿Los equipos con los que cuenta la entidad financiera les permiten desarrollar las actividades programadas en el menor tiempo?								X		X		
		Materia prima	¿El colaborador desarrolla actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico establecido para dicha actividad?						X		X		X		

	Características organizacionales	Objetivos	¿El personal cumple cabalmente con los objetivos establecidos por la institución?							X		X		
		Liderazgo	¿La empresa te capacita para contribuir al aumento de tu producción?							X		X		
	Características laborales	Variedad de tareas	¿Posees las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo?							X		X		
		Autonomía	¿En ausencia de su jefe inmediato, asume responsabilidades?							X		X		
	Características individuales	Salario	¿Considera que el salario que percibe contribuye a mejorar su calidad de vida?							X		X		

		Conocimiento	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa?								X		X		
		Satisfacción	¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?								X		X		
		Confianza	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?								X		X		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de motivación y productividad

OBJETIVO : Determinar la relación entre la motivación y la productividad

DIRIGIDO A : Trabajadores de la entidad financiera CrediScotia - Chimbote

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Acosta Zárate Carlos Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría en Administración de Empresas y Negocios

NUMERO DE COLEGIATURA: 16077

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Carlos Alberto Acosta Zárate  
DNI: 43260750

---

Evaluador: Mgtr. Acosta Zárate Carlos Alberto  
DNI: 43260750

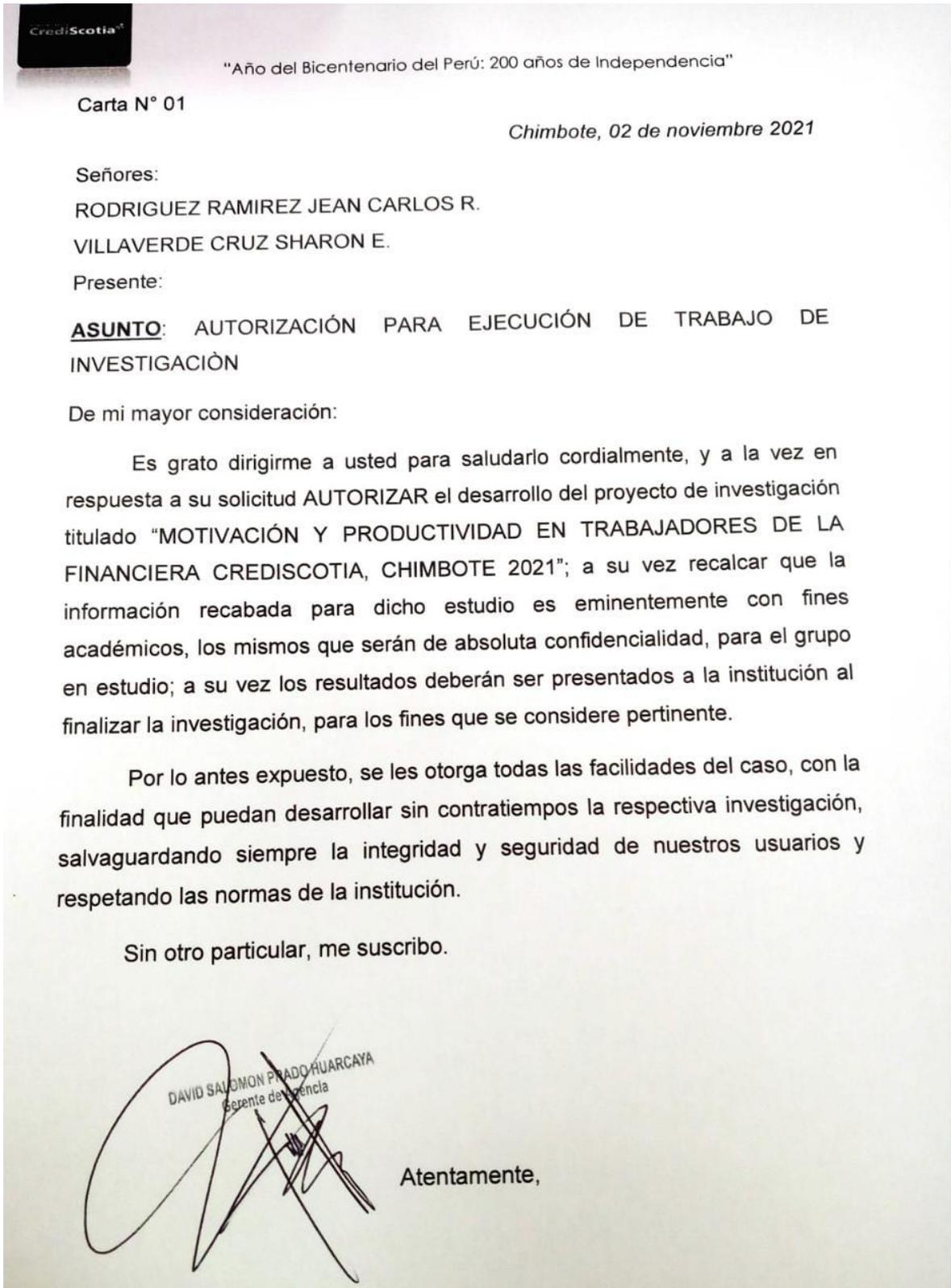
### Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

No	DATOS GENERALES	MOTIVACION											PRODUCTIVIDAD										total	
		DIEMENSION1: MOTIVACION INTRINSECA					DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRINSECA						DIMENSION 1 ENTORNO		CARACTERISTICAS ORGANIZACIONALES		CARACTERISTICAS LABORALES		DIMENSION 4: CARACTERISTICAS INDIVIDUALES					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		TOTAL
1	sexo	3	2	1	2	4	3	2	3	3	4	27	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	32	59
2		4	4	0	2	4	2	2	3	4	3	28	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37	65
3		4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	33	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	68
4		4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34	70
5		4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	37	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	75
6		4	1	1	0	4	0	1	2	0	1	14	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	32	46
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80
8		3	3	3	2	3	4	4	3	1	2	28	3	3	4	3	3	3	1	4	3	2	29	57
VARIANZA POBLACIONAL		0.19	1.19	1.86	1.73	0.11	1.75	1.11	0.25	2.11	1.00	58.23	0.36	0.36	0.48	0.44	0.19	0.11	0.86	0.00	0.19	0.50	11.48	102.50
		11.30											3.48											

VARIABLES		
	$K =$	20
	$K/(K-1) =$	1.053
	$\sum_{i=1}^k s_i^2 =$	14.78
	$s_i^2 =$	102.50
	ALFA =	0.901

$\alpha$	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
$\leq 0,5$	inaceptable

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento



Anexo 7: Consentimiento informado para participar en estudio de investigación:

**Instituciones:** Universidad Privada César Vallejo, Financiera Crediscotia

Ancash – Chimbote.

**Investigadores:**

Rodriguez Ramirez Jean Carlos Richard

Villaverde Cruz, Sharon Elizabeth

**Título del estudio:** Motivación y productividad en trabajadores de la financiera Crediscotia, Chimbote 2021

**Propósito de Estudio:**

Estimados trabajadores:

Se le propone participar en un estudio local de motivación y productividad en trabajadores de la financiera crediscotia – Chimbote. Antes que decida participar del estudio es importante que usted sepa

por qué se hace esta investigación y los beneficios. Es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad César Vallejo.

El propósito del estudio es determinar la relación que existe entre la motivación y productividad en los trabajadores de la financiera crediscotia – Chimbote. Este estudio permitirá obtener conclusiones que nos ayuden a dar un mejor tratamiento a los trabajadores de la financiera

**Procedimientos:**

Si participa en este estudio se recopilará la información relacionada con su nombre, género y los resultados del cuestionario de motivación y productividad.

**Riesgos de procedimiento:**

No existe ningún riesgo para la salud de los trabajadores.

**Beneficios:**

Usted como trabajador se beneficiará al realizarle la identificación de su nivel de motivación, de igual forma identificar su nivel de productividad obteniendo mayor conocimiento sobre su nivel de motivación e productividad. se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los cuestionarios realizados.

**Costos e incentivos:**

Usted no realizará ningún pago por los estudios a realizar ni recibirá alguna compensación por su participación en el estudio.

**Confidencialidad:**

Todos los datos que sean tomados (con su autorización) serán confidenciales. Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en esta investigación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena sin su consentimiento.

**Derechos del trabajador:**

Si usted acepta participar en esta investigación, se le pide amablemente que complete el resto de este formulario. Debe obtenerse su consentimiento antes de realizar cualquier forma de registro. Usted puede pedir información adicional en cualquier momento durante el estudio.

La participación es voluntaria, su tratamiento y las atenciones hacia usted no se afectará si decide o no participar en el estudio. Usted en cualquier momento puede retirarse del estudio. Si usted tiene alguna duda adicional puede llamar al teléfono celular: 920142312 o 981295533.

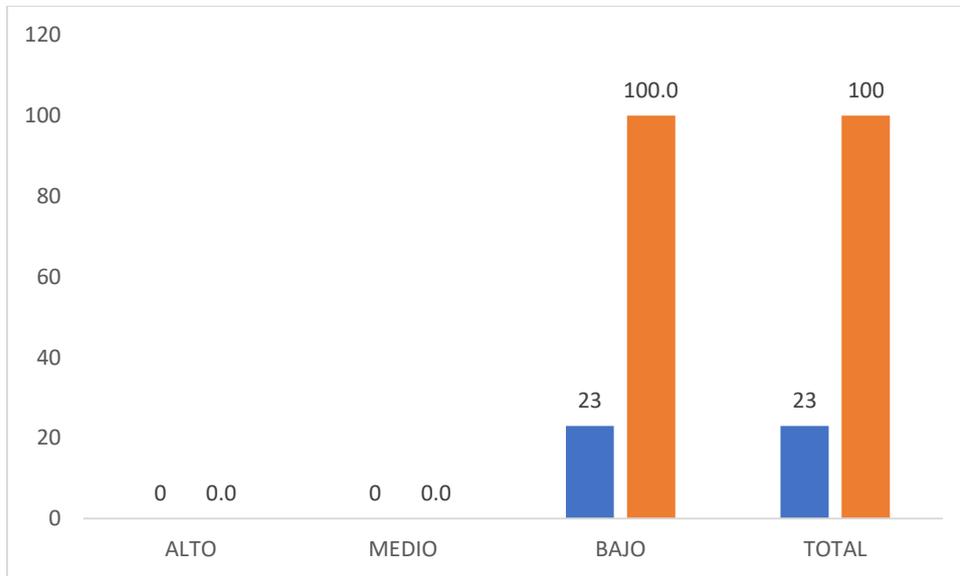
**Modo de obtención digital:**

Se distribuirá a través de la aplicación WhatsApp, mediante de un link virtual del consentimiento informado: <https://forms.gle/JLrCd3WzaTAD9mmEA>

## Anexo 8: Gráficos

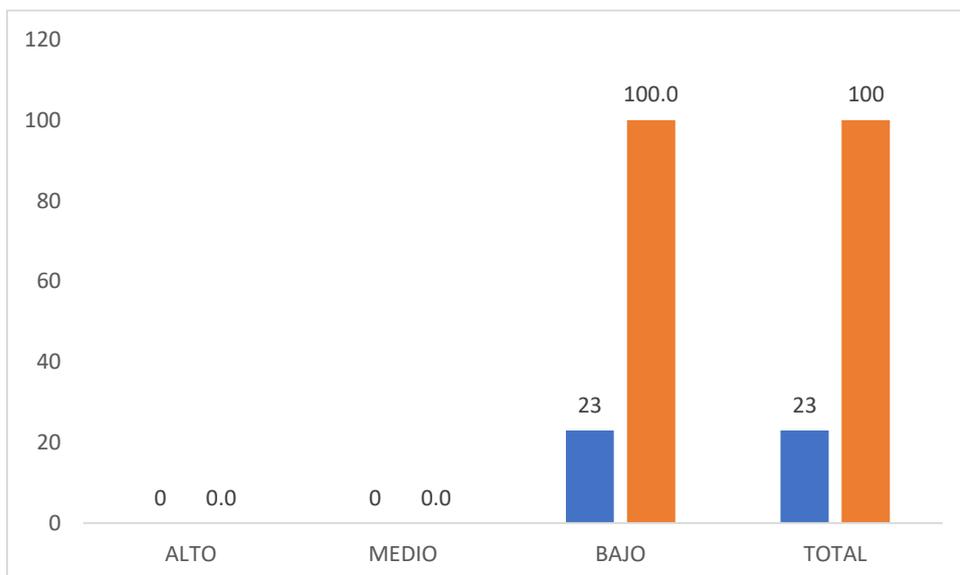
### Gráfico 1

Nivel de motivación en los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia-Chimbote, 2021



### Gráfico 2

Nivel de productividad de los trabajadores de la entidad financiera CrediScotia

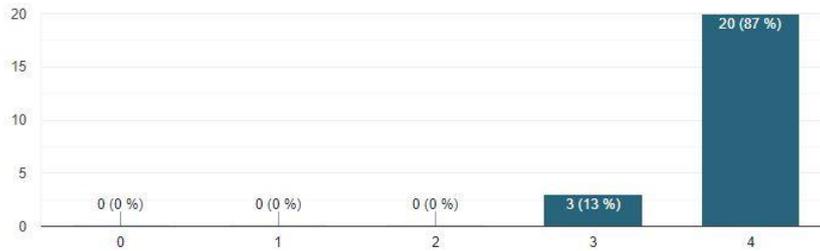


## Gráfico 3: Resultados de la encuesta de motivación

### Trabajo estimulante

1. ¿Cree usted que la actividad que realiza es interesante?

23 respuestas

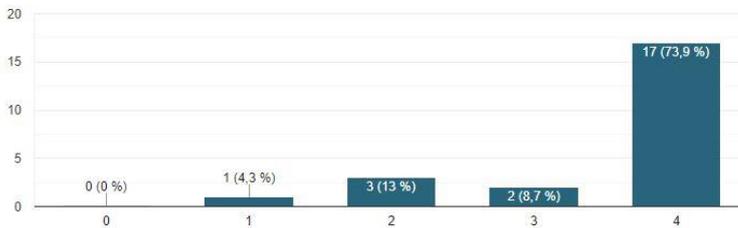


## Gráfico 4

### Autorrealización

2. ¿Ha observado interés por parte del supervisor con respecto a su labor?

23 respuestas

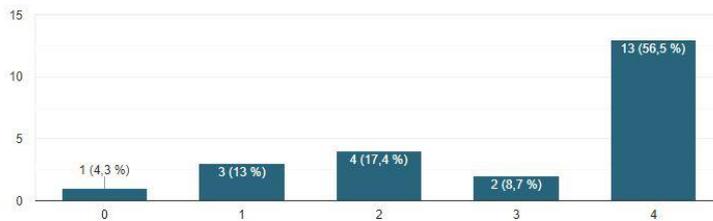


## Gráfico 5

### reconocimiento

3. ¿Dentro de los 2 últimos meses ha recibido algún reconocimiento por su gran labor?

23 respuestas



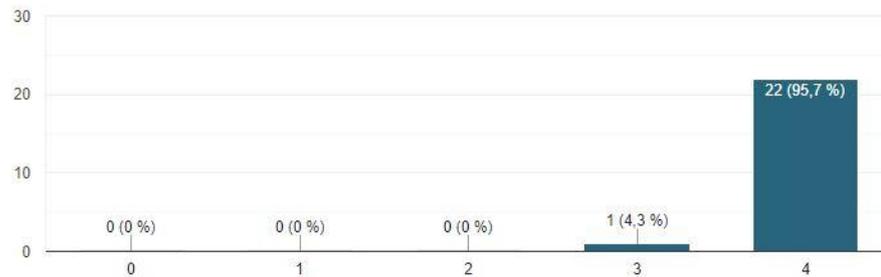
## Grafico 6:

### Responsabilidad

5. ¿Se responsabiliza de sus actividades asignadas en su jornada laboral?



23 respuestas



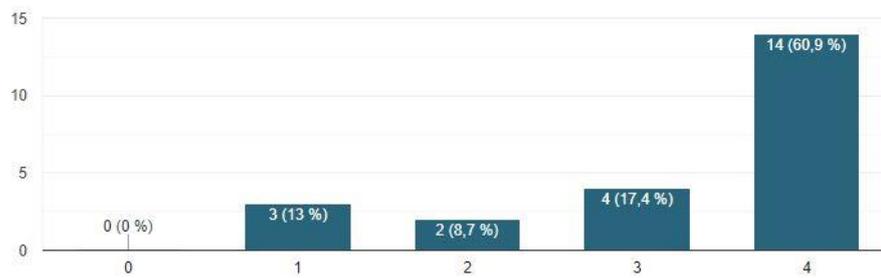
## Grafico 7

### Beneficios

7. ¿obtiene beneficios apropiados por las labores realizadas?



23 respuestas



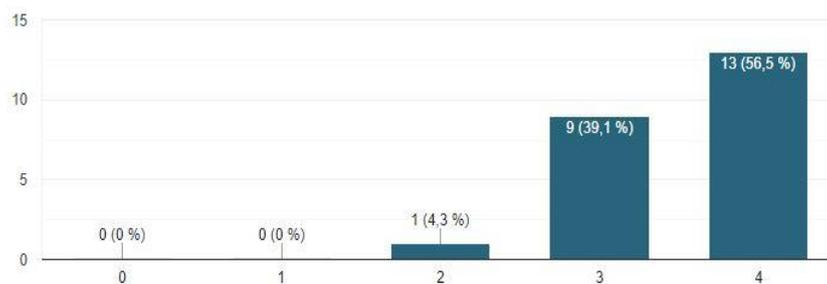
## Grafico 8

### Condición de trabajo

8. ¿Dispone con los materiales y ambientes adecuados para desarrollar mejor su trabajo?



23 respuestas



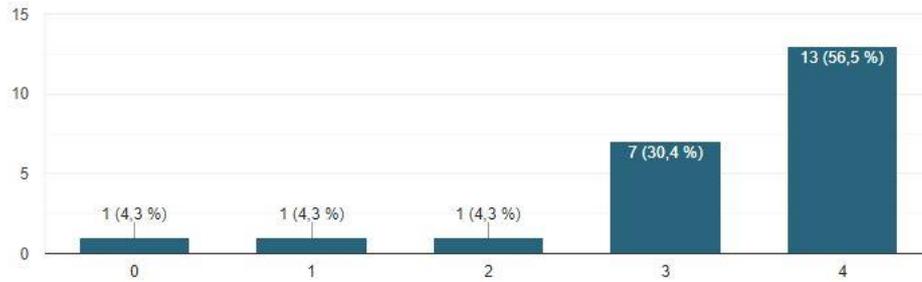
## Grafico 9

### Seguridad laboral

9. ¿Cree usted que la institución propicia una estabilidad laboral a sus colaboradores?



23 respuestas



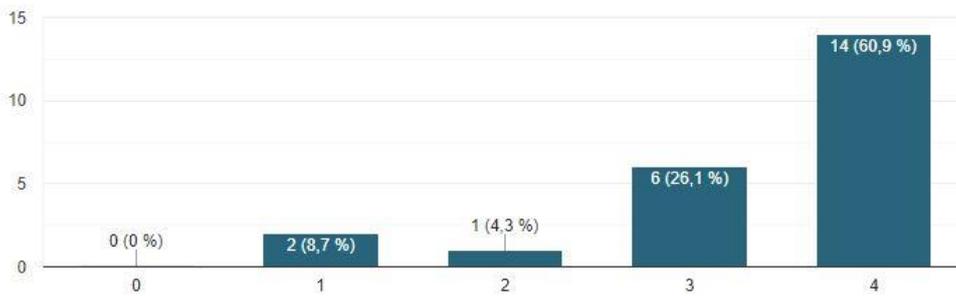
## Grafico 10

### Interacción laboral

10. ¿Considera que la institución realiza actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los colaboradores y jefes?



23 respuestas



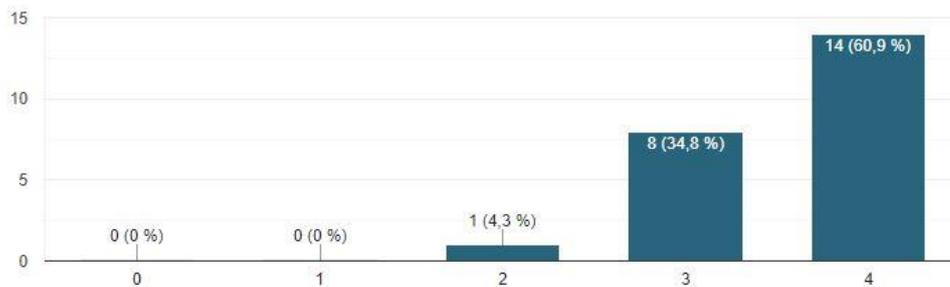
## Grafico 11: Resultados de la encuesta de productividad

### Tecnología

11. ¿Los equipos con los que cuenta la entidad financiera les permiten desarrollar las actividades programadas en el menor tiempo?



23 respuestas

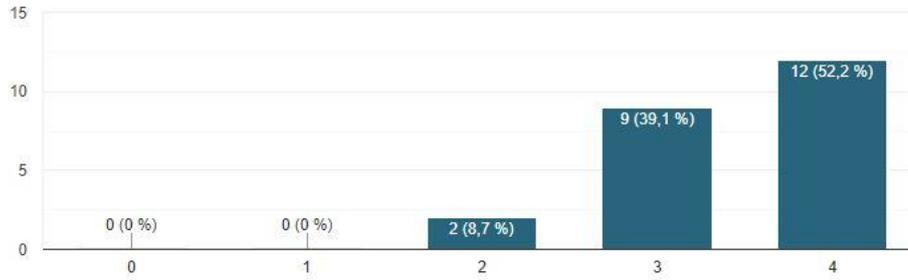


## Grafico 12

### Materia prima

12. ¿El colaborador desarrolla actividades utilizando adecuadamente el presupuesto económico establecido para dicha actividad?

23 respuestas



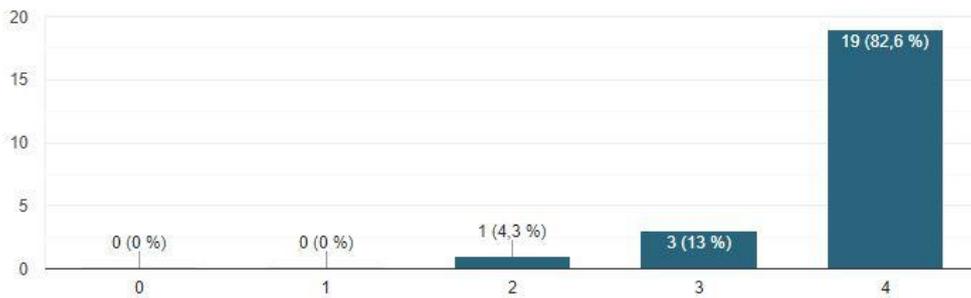
## Grafico 13

### Objetivo

13. ¿El personal cumple cabalmente con los objetivos establecidos por la institución?



23 respuestas



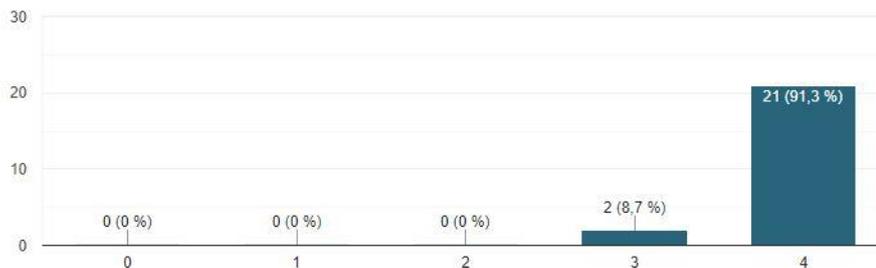
## Grafico 14

### Variedad de Tareas

15. ¿Posees las aptitudes, destrezas y talento para la ejecución del trabajo efectivo en equipo?



23 respuestas

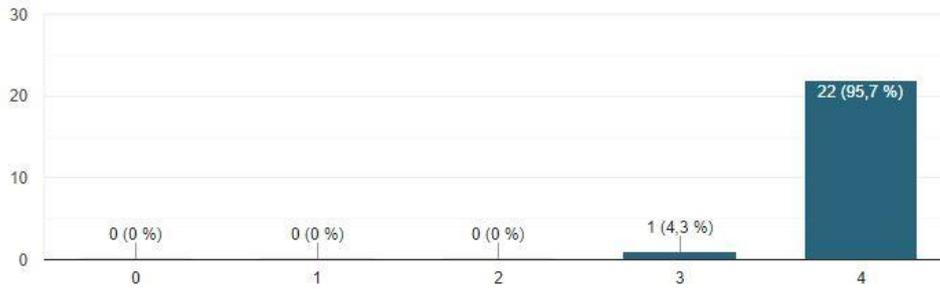


## Grafico 15

### Autonomía

16. ¿En ausencia de su inmediato usted asume responsabilidades?

23 respuestas

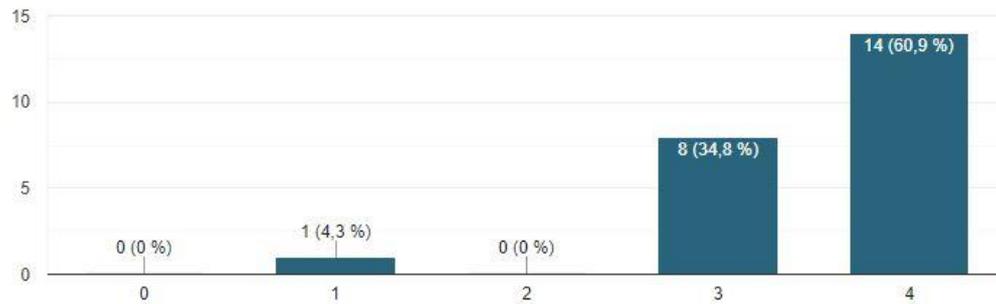


## Grafico 16

### Salario

17. ¿Considera que el salario que percibe contribuye a mejorar su calidad de vida?

23 respuestas



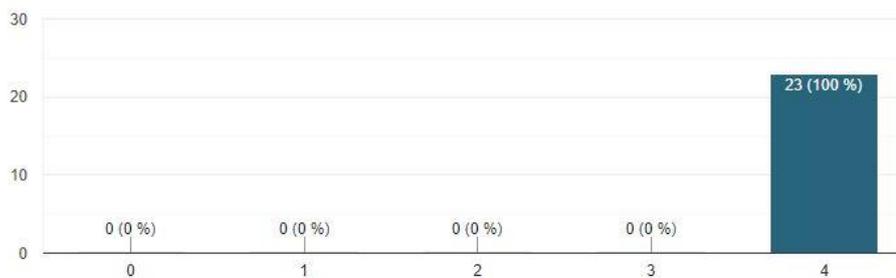
## Grafico 17

### Conocimiento

18. ¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñar en el puesto que actualmente ocupa?



23 respuestas

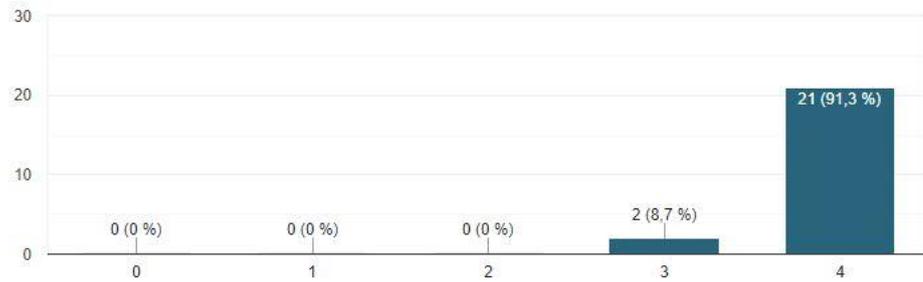


## Grafico 18

### Satisfacción

19. ¿Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo?

23 respuestas

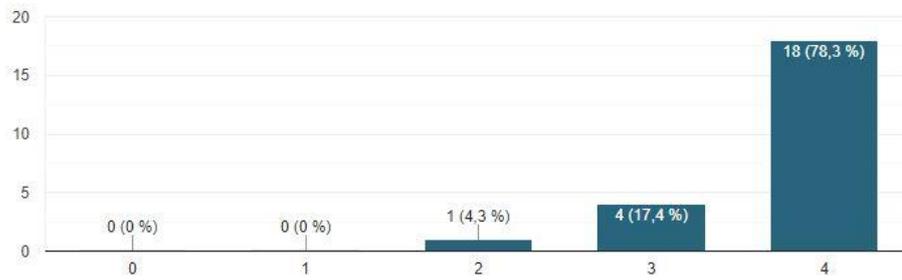


## Grafico 19

### Confianza

20. ¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?

23 respuestas





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LANDERS MOSCOL MARIO ARTURO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y productividad en trabajadores de la financiera CrediScotia, Chimbote, 2021", cuyos autores son VILLAVERDE CRUZ SHARON ELIZABETH, RODRIGUEZ RAMIREZ JEAN CARLOS RICHARD, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHIMBOTE, 26 de Febrero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LANDERS MOSCOL MARIO ARTURO <b>DNI:</b> 18091673 <b>ORCID</b> 0000-0003-4051-6119	Firmado digitalmente por: MLANDERSMO el 26-02- 2022 13:27:22

Código documento Trilce: TRI - 0290318