

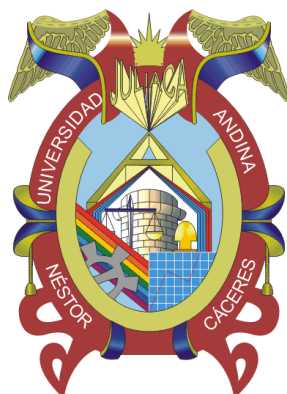


UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA



**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y
LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA
COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y
LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA
COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO

:

Mgtr. SALVADOR TEODORO VALDIVIA CARDENAS

SEGUNDO MIEMBRO

:

M. Sc. JESUS ESTEBAN CASTILLO MACHACA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. PAUL MAMANI TISNADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS – P25

**RESOLUCIÓN DECANAL N° 003-2026-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 12 de enero de 2026

VISTOS; el Expediente N° 2025-CU-10920, presentado por el señor (a) **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, egresado de la Escuela Profesional de INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA, de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quien solicita **NOMINACIÓN DE JURADOS Y PROGRAMACIÓN DE FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN**.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, quien solicita **NOMINACIÓN DE JURADOS Y PROGRAMACIÓN DE FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN** de la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**, la misma que pertenece a la línea de investigación, ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS, para optar el título profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos mediante resolución 0294-2023-UANCV-CU-R y en concordancia con el dictamen de similitud.

De conformidad al Reglamento Interno de Trabajos de Investigación conducente a grados y títulos, aprobado con resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R y en mérito al art. 24, Art. 28 del reglamento, con fines de obtención de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y en uso a las atribuciones que le concede la ley Universitaria N° 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria N° 24661, y el estatuto de la UANCV, el Decano y Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la **NOMINACION DE JURADOS**, integrado por los siguientes docentes:

- **Presidente : Dr. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA**
- **1er miembro : Mgtr. SALVADOR TEODORO VALDIVIA CARDENAS**
- **2do miembro : MSc. JESUS ESTEBAN CASTILLO MACHACA**

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER como asesor de la investigación (tesis) de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, al (a la) docente, **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**

ARTÍCULO TERCERO.- APROBAR la **FECHA Y HORA DE SUSTENTACION DE LA TESIS** del (la) Bachiller: **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, del informe final de la investigación (tesis) titulado: **RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**, para optar el título profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, de acuerdo al siguiente detalle:

- **FECHA : miércoles, 14 de enero de 2026**
- **HORA : 8:00 AM**
- **LUGAR : Sala de Docentes-FIS**

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que, la Unidad de Investigación, Responsables del Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Director de la Escuela profesional, INGENIERIA EMPRESARIAL E INFORMATICA, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c.

Interesado
10/11/26Jr. Loreto N° 450 - Central Telefónica: (051) 321142 - Juliaca - Puno - Perú - Pag. Web: www.uancv.edu.pe



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN DECANAL N° 134-2025-D-FIS-UANCV

Juliaca, 30 de diciembre de 2025

VISTOS; el Expediente N° 2025-CU-12685, presentado por el (a) señor (a) **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, quien solicita REVISIÓN DEL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (borrador de tesis), **el proveído N° 067 -2025-UI-FIS-UANCV/J**, del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) señor (a) **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, ha presentado su informe final de la investigación (borrador de tesis), **titulado : RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**, para optar el título profesional de **Ingeniería Empresarial e Informatica**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas emitió opinión favorable al Expediente 2025-CU-12685, del informe final (borrador de tesis);, **titulado: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**, correspondiente a la línea de investigación, **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**.

Que al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el reglamento interno de trabajos de investigación conducentes a grados y títulos mediante resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y estando a la opinión favorable de la Unidad de Investigación respecto al informe final de la investigación (borrador de tesis).

Estando, con la opinión favorable de la propuesta de investigación del Comité de investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y en concordancia con el reglamento interno de trabajos de investigación conducente a grafos y títulos, aprobado con resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R y en mérito al art. 25 del reglamento, con fines de obtención de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y en uso a las atribuciones que le concede la ley Universitaria N° 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria N° 24661, y el estatuto de la UANCV, el Decano y Director de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el INFORME FINAL DE LA INVESTIGACION (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, presentado por el (la) señor (a): **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, para optar el Título Profesional de **Ingeniería Empresarial e Informatica** con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**, correspondiente a la línea de investigación, **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**, en virtud a los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR como **ASESOR DE INVESTIGACION** al (a la) **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que, la Unidad de Investigación, Responsables del Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Director de la Escuela profesional, **Ingeniería Empresarial e Informatica**, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN DECANAL N° 054-2025-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 30 de octubre de 2025

VISTOS; el Expediente N° 2025-02492, presentado por el señor (a) **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI** solicitando **APROBACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION**, el **PROVEIDO N° 021-2024-UI-FIS-UANCV/J** y la **OPINIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** formato **ANEXO N° 01** del Director de la Unidad de Investigación de la Escuela Profesional de Ingeniería Empresarial e Informática de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, según el reglamento interno de trabajo de investigación conducente a grados y títulos.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) señor (a) **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, ha presentado su propuesta de investigación titulado: **RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**, para optar el Título Profesional de Ingeniería Empresarial e Informática.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas emitió opinión favorable de la propuesta de investigación; Expediente 2025-02492, aprobando la propuesta de investigación titulada: **RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**.

Que es requisito indispensable contar con un asesor docente ordinario y/o contratado de la facultad de Ingeniería de Sistemas, con mínimo de cinco años de docencia, grado de doctor o magister y experiencia en la línea a investigar, o deberá estar acreditado por resolución N° 0989-2022-UANCV-CU-R, quien asumirá como asesor de la propuesta de investigación según el área de grado.

Estando, con la opinión favorable de la propuesta de investigación del Comité de investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y en concordancia con el reglamento interno de trabajos de investigación conducente a grados y títulos, aprobado con resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R y en mérito al art. 25 del reglamento, con fines de obtención de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales y en uso a las atribuciones que le concede la ley Universitaria N° 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria N° 24661, y el estatuto de la UANCV, el Decano y Director de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la **PROPUESTA DE INVESTIGACION**, presentada por el (la) Bachiller: **JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI**, para optar el Título Profesional de Ingeniería Empresarial e Informática con el tema titulado: **RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025**, correspondiente a la línea de investigación, **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**.

La misma que deberá proceder con la ejecución de la propuesta de investigación aprobado de acuerdo a los establecido en el Reglamento Interno de Trabajos de Investigación Conducente a Grados y Títulos, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER como **ASESOR DE INVESTIGACION** al (a) la) docente **Dr. Paul Mamani Tisnado**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que, la Unidad de Investigación, Responsables del Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Director de la Escuela profesional, Ingeniería Empresarial e Informática, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Rodolfo Freddy Argueta Chuqu
DECANO (e)

C.c.
Arch 2025
interesado



INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

4%

2

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

1%

3

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Integración Moodle Presencial

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.umsa.bo

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

10

Submitted to Universidad Nacional Daniel
Alcides Carrion

Trabajo del estudiante

<1%

11

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

12

Submitted to Universidad Privada San Juan
Bautista

Trabajo del estudiante

<1%

13

Submitted to POSGRADO

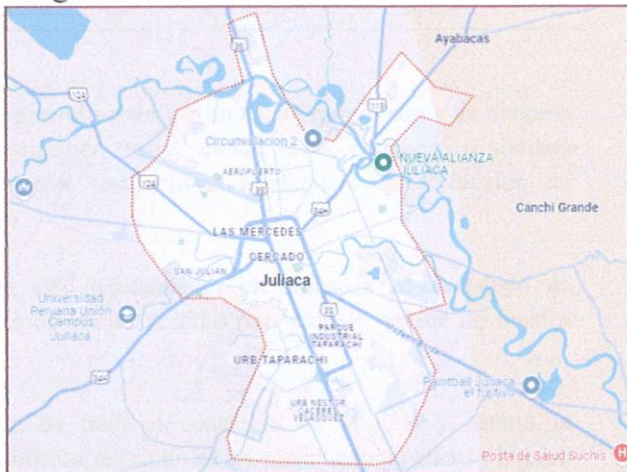
Trabajo del estudiante

<1%



Título de la tesis	
RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48204584
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-3651-0941
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0287-7143
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5640-400X
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SALVADOR TEODORO VALDIVIA CARDENAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02383061
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-8660-8733
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JESÚS ESTEBAN CASTILLO MACHACA



Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01323821
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4595-7589
Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas - P25
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Latitud: S 15° 29' 27" Longitud: O 70° 07' 37"  https://maps.app.goo.gl/PAEvstH2rCu8SncP6
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2025 – Enero 2026
URL de disciplinas OCDE	Ingeniería de sistemas y comunicaciones https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04
- Librería	Ingeniería de procesos https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"Dr. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI, identificado con DNI
Nro. 48204584 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025

Asesorado por: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de ENERO del 2026

Firma del Asesor
(obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, cuyo apoyo incondicional, amor y paciencia han sido la base fundamental para alcanzar cada uno de mis objetivos personales y profesionales. A mis padres, por enseñarme que el esfuerzo y la perseverancia son el camino hacia el crecimiento. A mis seres queridos, quienes con sus palabras de aliento y confianza me impulsaron a culminar esta investigación.

Asimismo, dedico este logro a quienes creen en la educación como herramienta para transformar realidades y construir un futuro mejor.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a Dios por brindarme fortaleza, sabiduría y salud durante el desarrollo de este estudio.

Mi agradecimiento especial a la Cooperativa Tikari, por permitir la aplicación de los instrumentos y por brindar las facilidades necesarias para la recolección de información. A su equipo directivo y colaboradores, quienes demostraron disposición y apertura para que esta investigación se lleve a cabo.

Extiendo mi reconocimiento a mi asesor(a), por su guía, dedicación y valiosos aportes metodológicos que enriquecieron la calidad de este trabajo. Asimismo, agradezco a los docentes de la institución por compartir sus conocimientos y fomentar la rigurosidad académica.

Finalmente, agradezco a mis compañeros y amigos, quienes con su apoyo moral y acompañamiento hicieron más llevadero el proceso. Cada una de estas contribuciones ha sido esencial para la culminación de esta investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción del problema.....	1
1.1.1. A nivel internacional	1
1.1.2. A nivel nacional	3
1.1.3. A nivel local	5
1.2 Formulación del problema.....	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Justificación.....	7
Justificación teórica	7
Justificación práctica.....	8
Justificación metodológica	8
1.4 Objetivos de la investigación	9
1.4.1 Objetivo general	9
1.4.2 Objetivos específicos	9
1.5 Hipótesis.....	9



1.5.1 Hipótesis general	9
1.5.2 Hipótesis específicas	9
1.6. VARIABLES E INDICADORES	9
1.6.1 Conceptualización de las variables	9
1.6.2 Operacionalización de las Variables	12

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes de investigación	13
2.1.1. Antecedentes internacionales	13
2.1.2. Antecedentes nacionales	16
2.1.3. Antecedentes locales	18
2.2. Bases teóricas	19
2.3 Relación entre motivación laboral y productividad	20
2.4 Definición de términos básicos	21

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1 Método de investigación	23
3.2 Enfoque de investigación	23
3.3 Tipo y nivel de investigación	24
3.4 Diseño de investigación	24
3.5 Ámbito de la investigación	24
3.6 Población y muestra	25
3.6.1 Población	25
3.6.2 Muestra	25
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26



3.8 Procedimiento para la recolección de datos.....	27
3.9 Métodos de análisis de datos	28

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación	29
4.2 Análisis e interpretación de resultados	29
4.2.1 Variable 1: Motivación laboral	29
4.2.2 Variable 2: Productividad del personal	31
4.3 Prueba de hipótesis.....	33
4.4 Discusión de resultados	34
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	43



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestreo probabilístico estratificado, con los siguientes estratos:	26
Tabla 2 Niveles de motivación laboral	30
Tabla 3 Motivación intrínseca.....	30
Tabla 4 Motivación extrínseca.....	30
Tabla 5 Dimensiones de la productividad.....	32
Tabla 6 Cumplimiento de metas.....	32
Tabla 7 Desempeño funcional.....	32



RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, ubicada en la ciudad de Juliaca durante el año 2025. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 45 trabajadores administrativos, operativos y de jefatura, de los cuales se obtuvo una muestra estratificada de 40 participantes. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario tipo Likert validado por juicio de expertos y con adecuada confiabilidad.

Los resultados mostraron que el 57.5% del personal presenta un nivel alto de motivación laboral, siendo la motivación intrínseca la dimensión más desarrollada. Asimismo, el 62.5% de la personal evidencia alta productividad, destacando el cumplimiento de metas como la dimensión más sólida. La prueba de correlación de Spearman evidenció una relación positiva alta y significativa entre ambas variables ($\rho = 0.741$; $p = 0.000$), lo que confirma que un mayor nivel de motivación se asocia con un incremento en la productividad. Se concluye que la motivación laboral constituye un factor determinante del rendimiento del personal. Finalmente, se proponen recomendaciones orientadas al fortalecimiento de los factores motivacionales y a la mejora continua de los procesos internos de la cooperativa.

Palabras clave: motivación laboral, productividad, desempeño laboral, cooperativas, comportamiento organizacional.



ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the relationship between work motivation and employee productivity in the Tikari Cooperative, located in the city of Juliaca during the year 2025. The research employed a quantitative approach, applied type, correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 45 administrative, operational, and supervisory employees, from which a stratified sample of 40 participants was obtained. Data were collected through a validated Likert-scale questionnaire with adequate reliability.

The results indicate that 57.5% of employees show a high level of work motivation, with intrinsic motivation being the strongest dimension. Likewise, 62.5% of employees present high productivity, with goal accomplishment as the most robust dimension. The Spearman correlation test revealed a positive, strong, and statistically significant relationship between both variables ($\rho = 0.741$; $p = 0.000$), confirming that higher motivation levels are associated with increased productivity. It is concluded that work motivation is a key factor influencing employee performance. Finally, recommendations are proposed to strengthen motivational factors and promote continuous improvement in the cooperative's internal processes.

Keywords: work motivation, productivity, job performance, cooperatives, organizational behavior.



INTRODUCCIÓN

La motivación laboral constituye uno de los pilares fundamentales para el desempeño eficiente de los trabajadores y, en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. Diversas investigaciones internacionales y nacionales han demostrado que los niveles de compromiso, satisfacción y energía que experimentan los colaboradores influyen directamente en su productividad, su capacidad para cumplir metas y la calidad del servicio que brindan (Deci & Ryan, 2022; Robbins & Judge, 2020). En el contexto organizacional contemporáneo — caracterizado por un entorno dinámico, competitivo y orientado a resultados— comprender esta relación se ha convertido en un aspecto esencial para la gestión efectiva del talento humano, especialmente en instituciones del sector financiero cooperativo que desempeñan un papel clave en el desarrollo económico regional.

En el Perú, estudios desarrollados en cooperativas, municipalidades y entidades de servicios han evidenciado que la productividad del personal depende en gran medida de la motivación intrínseca y extrínseca recibida, así como del clima laboral, el liderazgo, los incentivos y las oportunidades de desarrollo profesional (Montes, 2023; Díaz Gil, 2021). A pesar de estos avances, persiste una brecha en la literatura respecto a investigaciones realizadas en cooperativas del sur andino, donde las condiciones laborales pueden estar influenciadas por factores culturales, económicos y organizacionales particulares. Esta carencia resulta especialmente notoria en la ciudad de Juliaca, un entorno laboral marcado por altos niveles de competencia, informalidad y constantes demandas de eficiencia. En este marco, la Cooperativa Tikari enfrenta el desafío de mantener y fortalecer la productividad de su personal, asegurando la calidad del servicio que ofrece a



sus socios y garantizando su sostenibilidad institucional. Sin embargo, la ausencia de estudios recientes que evalúen los niveles de motivación laboral y su relación con la productividad limita la toma de decisiones estratégicas basadas en evidencia empírica. Esta situación dificulta la implementación de políticas de gestión del talento humano que respondan a las necesidades reales de los trabajadores y a los objetivos de la organización.

Ante esta problemática, surge la presente investigación titulada *“Relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025”*, cuyo propósito es analizar la asociación existente entre ambas variables. Para ello, se emplea un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 45 trabajadores de la cooperativa, de los cuales se obtuvo una muestra representativa de 40 colaboradores, utilizando un muestreo probabilístico estratificado según áreas funcionales. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario tipo Likert validado por expertos y con adecuada confiabilidad.

La relevancia de este estudio radica en su aporte teórico, al contrastar y contextualizar modelos clásicos y contemporáneos de motivación y productividad dentro de una organización cooperativa del altiplano peruano; en su aporte metodológico, al aplicar herramientas estadísticas rigurosas que permiten determinar la fuerza y significancia de la relación entre las variables estudiadas; y en su aporte práctico, al proporcionar información clave para la formulación de estrategias de gestión del talento humano que contribuyan al fortalecimiento de la eficiencia laboral y al logro de metas institucionales.



Finalmente, los resultados obtenidos permitirán a los directivos de la Cooperativa Tikari tomar decisiones informadas, diseñar programas de motivación más efectivos y mejorar la productividad del personal, reforzando así la competitividad y sostenibilidad de la institución. En conjunto, esta investigación constituye un insumo valioso para futuras evaluaciones, diagnósticos organizacionales y estudios académicos relacionados con la administración, la ingeniería empresarial y el comportamiento organizacional en contextos cooperativos del sur del país.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción del problema

1.1.1. A nivel internacional

A nivel internacional, la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal ha sido ampliamente estudiada debido a su relevancia en la gestión organizacional contemporánea. En diversos países, especialmente aquellos con economías en rápido crecimiento, se ha observado que la motivación constituye un factor determinante en el rendimiento de los trabajadores y en la capacidad de las organizaciones para sostener niveles competitivos de eficiencia y calidad. De acuerdo con Deci y Ryan (2022), la motivación intrínseca y extrínseca incide directamente en el compromiso, la persistencia y el desempeño laboral, dimensiones que influyen de manera directa en la productividad individual y colectiva.

Estudios realizados en instituciones financieras de Asia han reforzado esta perspectiva. Randin et al. (2023) evidenciaron que la motivación autónoma, basada en el reconocimiento y el clima laboral, incrementa significativamente la productividad en entidades financieras de Indonesia. De manera similar, Rachmawati et al. (2024) encontraron en trabajadores del sector servicios que la motivación, junto con el equilibrio entre vida laboral y personal, eleva el



rendimiento en actividades operativas y administrativas. Estos hallazgos confirman que la motivación es un elemento estructural en la eficiencia organizacional.

En países como Vietnam y Malasia, investigaciones recientes han demostrado que los incentivos no monetarios y la retroalimentación efectiva fortalecen la motivación del personal, lo que se traduce en un mejor cumplimiento de metas y mayor calidad en la ejecución de tareas. Nguyen y Duong (2021), por ejemplo, identificaron que el reconocimiento sistemático y la comunicación clara entre supervisores y trabajadores correlaciona positivamente con el rendimiento del personal en instituciones bancarias. Del mismo modo, Vo y Ryan (2022) subrayan que la motivación autónoma predice altos niveles de desempeño en contextos organizacionales intensivos en capital humano.

Por otro lado, la evidencia empírica proveniente de Europa destaca que la motivación laboral no solo incrementa la productividad, sino que también impacta en la satisfacción, el bienestar y la reducción de la rotación de personal. De Neve, Ward y Bellet (2019), en un experimento desarrollado en la Universidad de Oxford, concluyeron que los trabajadores motivados y emocionalmente satisfechos aumentan su productividad en un 13%, demostrando que el estado emocional positivo constituye un catalizador para el rendimiento laboral.

En síntesis, la literatura internacional coincide en que la motivación laboral —especialmente aquella basada en el logro, el reconocimiento, la autonomía y las condiciones laborales adecuadas— se relaciona directamente con la productividad del personal en diversos sectores económicos. Esta relación se mantiene constante sin importar el contexto cultural, económico o tecnológico,



reflejando la universalidad del fenómeno y su relevancia para organizaciones que buscan incrementar su competitividad, eficiencia y sostenibilidad.

1.1.2. A nivel nacional

A nivel nacional, la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal ha tomado especial relevancia en las últimas décadas, debido al incremento de las exigencias competitivas y a la necesidad de mejorar la calidad de los servicios públicos y privados en el Perú. Las organizaciones nacionales, especialmente las cooperativas, entidades financieras y empresas de servicios, han enfrentado desafíos relacionados con la falta de incentivos adecuados, limitadas oportunidades de desarrollo profesional, condiciones laborales poco favorables y prácticas de liderazgo tradicionales que afectan tanto la motivación intrínseca como extrínseca del personal. Estas condiciones han generado escenarios en los que la eficiencia y el cumplimiento de metas se ven comprometidos, evidenciando la importancia de comprender los factores motivacionales que inciden en la productividad.

Diversos estudios desarrollados en el país muestran que la motivación laboral constituye un predictor clave del rendimiento y la eficiencia del personal. Montes (2023), al analizar una cooperativa de la selva central, evidenció que los trabajadores con mayores niveles de reconocimiento, autonomía y clima laboral favorable muestran un desempeño significativamente superior en comparación con aquellos que presentan deficiencias motivacionales. Estos resultados demuestran que la motivación no solo influye en la productividad, sino también en la permanencia del personal y en la calidad del servicio que la organización brinda a sus usuarios.



Del mismo modo, Díaz Gil (2021), en un estudio desarrollado en la región Amazonas, concluyó que los incentivos económicos, el clima organizacional y las oportunidades de crecimiento forman parte esencial del sistema motivacional que impulsa el rendimiento laboral del personal administrativo y operativo en una cooperativa peruana. Los resultados mostraron que los trabajadores con mayor percepción de apoyo institucional alcanzan niveles más altos de cumplimiento de metas y eficiencia en la ejecución de sus tareas, lo que confirma el rol estratégico de los factores motivacionales en la productividad.

Asimismo, investigaciones recientes realizadas en ciudades andinas demuestran que la productividad laboral se ve influenciada no solo por condiciones objetivas de trabajo, sino también por factores subjetivos como la satisfacción, la percepción de liderazgo y la calidad de las relaciones interpersonales. Montalvo (2025), en un estudio en Cajamarca, constató que el liderazgo participativo y los incentivos no monetarios incrementan significativamente la eficiencia y el desempeño del personal en organizaciones financieras locales. Por su parte, Echevarría y Porras (2022), al analizar empresas de servicios en Lima, concluyeron que la motivación extrínseca —especialmente los beneficios y recompensas institucionales— juega un rol determinante en el rendimiento de los equipos operativos.

En conjunto, la evidencia nacional revela que, aunque las organizaciones peruanas reconocen la importancia de la motivación laboral, muchas aún no implementan políticas estructuradas que la promuevan de manera sostenida. Esto genera brechas significativas en los niveles de productividad, especialmente en regiones donde las condiciones laborales, culturales y económicas son más complejas. En consecuencia, se vuelve imprescindible



analizar esta relación en diferentes contextos regionales, como en el caso de Juliaca, para comprender cómo los factores motivacionales influyen en la productividad dentro de organizaciones cooperativas que representan un soporte importante para el desarrollo económico del país.

1.1.3. A nivel local

En el ámbito local, especialmente en la región Puno y en la ciudad de Juliaca, la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal adquiere particular relevancia debido a las características socioeconómicas, laborales y organizacionales propias de esta zona del altiplano peruano. Juliaca se caracteriza por ser un centro comercial y financiero dinámico, con altos niveles de competitividad, rotación laboral frecuente y exigencias crecientes en la calidad del servicio que las organizaciones deben ofrecer a sus usuarios. Sin embargo, estas condiciones también están acompañadas por limitaciones en la infraestructura institucional, escasas oportunidades de capacitación continua y estilos de liderazgo que aún mantienen rasgos tradicionales y poco participativos, lo cual puede afectar la motivación y, consecuentemente, la productividad de los trabajadores.

Diversos estudios realizados en la región han evidenciado que los factores motivacionales influyen directamente en el desempeño del personal, tanto en cooperativas como en instituciones financieras locales. Rojas Verástegui (2021), al analizar la Cooperativa CREDICOOP en la Agencia Puno, encontró que la motivación laboral —particularmente aquella relacionada con el reconocimiento, el clima institucional y las oportunidades de capacitación— tiene un impacto significativo en el desempeño y productividad de los trabajadores. El estudio



reveló que los colaboradores perciben un mayor rendimiento cuando cuentan con un entorno laboral favorable y con liderazgo que promueve la comunicación y el apoyo organizacional.

Asimismo, aunque ligeramente fuera del rango temporal reciente, el trabajo de Cuzcano Félix (2018) sigue siendo un referente para entender la realidad local. Su investigación, desarrollada en una cooperativa financiera de la ciudad, identificó que tanto los factores higiénicos como los motivacionales, planteados por Herzberg, influyen en la satisfacción laboral y en el rendimiento operativo del personal. Los resultados mostraron que la ausencia de incentivos adecuados, el clima organizacional tenso y la falta de reconocimiento generan disminución en la productividad, lo cual es un fenómeno observable en diversos sectores laborales de Juliaca.

Por otro lado, Alcívar-Martínez, Carranza-Anzules y Márquez-Bravo (2023) estudiaron una cooperativa andina similar en estructura a las existentes en Puno, concluyendo que la satisfacción laboral, la motivación y el sentido de pertenencia inciden de manera directa en la eficiencia del personal. Aunque su estudio se desarrolló en un contexto rural andino distinto, sus hallazgos resultan extrapolables a organizaciones de Juliaca debido a las similitudes culturales y organizacionales presentes en el ámbito cooperativo.

En este contexto, la Cooperativa Tikari —una institución financiera importante en la ciudad de Juliaca— enfrenta el desafío de fortalecer la productividad de su personal en un entorno laboral cada vez más exigente. La ausencia de estudios recientes que evalúen los niveles de motivación laboral y su relación con el rendimiento dificulta la identificación de problemas internos y limita la implementación de estrategias efectivas de gestión del talento humano.

A ello se suma la necesidad de consolidar un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción, el compromiso y el cumplimiento eficiente de metas, factores claves para garantizar la sostenibilidad y competitividad de la organización en la región.

En consecuencia, resulta necesario analizar la motivación laboral y su relación con la productividad dentro de la Cooperativa Tikari, a fin de generar evidencia empírica actualizada que permita mejorar los procesos internos, diseñar políticas motivacionales adecuadas y fortalecer el desempeño del personal en un contexto local donde la gestión del talento humano constituye un elemento estratégico para el crecimiento institucional

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal en la Cooperativa Tikari?
- ¿Cuál es el nivel de productividad del personal en la Cooperativa Tikari?
- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la productividad del personal?

1.3 Justificación

Justificación teórica

Existe un amplio cuerpo teórico sobre motivación y productividad, sustentado en autores como Herzberg (1959), McClelland y Maslow; sin embargo, su aplicación en entornos cooperativos andinos es aún limitada. El

presente estudio permitirá contrastar estos marcos conceptuales con la realidad laboral de la Cooperativa Tikari, aportando evidencia empírica relevante para el campo de la administración y del comportamiento organizacional. Asimismo, reforzará la comprensión de cómo factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos influyen en el desempeño laboral en contextos regionales con características propias, lo que constituye un aporte significativo a la literatura nacional.

Justificación práctica

Los resultados ofrecerán un diagnóstico claro sobre los niveles de motivación laboral y su relación con la productividad, permitiendo a los directivos de la Cooperativa Tikari diseñar políticas internas más efectivas de gestión del talento humano. Esta información será útil para implementar programas de reconocimiento, mejorar el clima organizacional, fortalecer el liderazgo y optimizar los procesos de capacitación. En conjunto, estos elementos contribuirán al incremento del rendimiento institucional y a la sostenibilidad de la cooperativa.

Justificación metodológica

El estudio se desarrollará con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, permitiendo analizar objetivamente la relación entre las variables mediante instrumentos validados y técnicas estadísticas rigurosas. Esto garantizará la confiabilidad de los resultados y su posible replicación en futuras investigaciones en cooperativas de características similares.



1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de motivación laboral del personal.
- Identificar el nivel de productividad del personal.
- Establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025.

1.5.2 Hipótesis específicas

- HE1: El nivel de motivación laboral es alto en el personal de la Cooperativa Tikari.
- HE2: La productividad del personal es alta en relación con su motivación.
- HE3: Factores como incentivos, clima laboral y liderazgo influyen en dicha relación.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1 Conceptualización de las variables

Variable 1: Motivación laboral (Variable Independiente)

La motivación laboral se conceptualiza como el conjunto de factores internos y externos que orientan, impulsan y mantienen la conducta del trabajador hacia el logro de los objetivos organizacionales. Según Robbins y

Judge (2020), la motivación determina la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo que los colaboradores aplican en sus tareas. En el marco de la teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la motivación laboral se divide en factores higiénicos —relacionados con las condiciones laborales— y factores motivacionales, vinculados al crecimiento, logro y reconocimiento.

Asimismo, de acuerdo con la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2022), la motivación laboral se explica mediante la satisfacción de necesidades psicológicas de autonomía, competencia y relación social, las cuales influyen directamente en el compromiso y en el desempeño del personal. En esta investigación, la motivación laboral se evalúa a través de dos dimensiones: motivación intrínseca (interés personal, logro y satisfacción por la tarea) y motivación extrínseca (incentivos, clima laboral, condiciones físicas y supervisión).

Variable 2: Productividad del personal (Variable Dependiente)

La productividad del personal se entiende como el nivel de rendimiento individual reflejado en la eficiencia, cumplimiento de metas y calidad del trabajo desarrollado por los colaboradores. Chiavenato (2017) la define como la capacidad del trabajador para transformar recursos en resultados útiles, optimizando tiempo, esfuerzo y materiales. En términos organizacionales, la productividad integra la ejecución de tareas, la responsabilidad en el cumplimiento de metas y la calidad en el desempeño funcional.

Esta variable incluye tres dimensiones fundamentales: eficiencia (uso adecuado del tiempo y recursos), cumplimiento de metas (grado en que se alcanzan los objetivos laborales) y desempeño funcional (calidad del trabajo realizado,



precisión y actitud frente a las funciones asignadas). Su medición se efectúa mediante indicadores observables y evaluados en escala Likert.

1.6.2 Operacionalización de las Variables

Tabla: Operacionalización de la Variable Independiente (Motivación laboral)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento	Escala
Motivación laboral	Conjunto de factores internos y externos que orientan el comportamiento laboral del trabajador hacia el logro de metas institucionales (Herzberg, Deci & Ryan, Robbins & Judge).	Se mide mediante un cuestionario Likert de 25 ítems aplicado al personal de la Cooperativa Tikari.	1. Motivación intrínseca 2. Motivación extrínseca	Intrínseca: logro, interés, reconocimiento, crecimiento. Extrínseca: clima laboral, incentivos, condiciones materiales, supervisión.	Encuesta – Cuestionario Likert validado.	Ordinal (1 al 5)

Tabla: Operacionalización de la Variable Dependiente (Productividad del personal)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento	Escala
Productividad del personal	Eficiencia y rendimiento laboral expresado en el logro de metas, uso óptimo del tiempo y calidad del trabajo realizado (Chiavenato, 2017).	Se mide mediante un cuestionario Likert de 20 ítems aplicado al personal de la cooperativa.	1. Eficiencia 2. Cumplimiento de metas 3. Desempeño funcional	Eficiencia: tiempo, precisión, organización. Cumplimiento de metas: objetivos, plazos, responsabilidad. Desempeño funcional: calidad, actitud, servicio.	Encuesta – Cuestionario Likert validado.	Ordinal (1 al 5)



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Antecedentes de investigación

Los antecedentes permiten contextualizar la relación entre motivación laboral y productividad desde estudios recientes, siguiendo el rango temporal solicitado (últimos cinco años). Se presentan en tres niveles: internacional, nacional y local.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Pérez (2022) en su investigación realizada en la ciudad de Cajamarca-Perú, tuvo como objetivo general estudiar el nivel de influencia de la motivación sobre la variable del desempeño laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Jaén periodo 2020 esta investigación utilizó una metodología descriptiva, no experimental de corte transversal, de método hipotético y deductivo, la población y muestra conformada por 22 trabajadores a los cuales se empleó la técnica de encuesta como instrumento al cuestionario y a la observación con el fin de hallar los datos mediante la correlación de Spearman y por último hacer el análisis estadístico mediante tablas y gráficos para poder contrastar las hipótesis planteadas en el estudio en el cual tuvo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson con un p valor de 0.722 del cual se concluye que existe una correlación positiva directa lo cual si influye significativamente la



motivación sobre el desempeño laboral en un estudio llevado a cabo en la ciudad de Ambato - Ecuador para investigar las variables de motivación y rendimiento en el área de producción de la empresa "Corporación Impactex Ltda", se analizó cómo evolucionó la motivación antes y después de la pandemia del Covid 19 en la empresa y se propuso un enfoque que promueva un mayor nivel de rendimiento dentro de ella. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo y una investigación correlacional inductiva exploratoria y descriptiva; también se realizó una investigación bibliográfica de campo que involucró a 60 colaboradores de la empresa "Corporación Impactex", seleccionando una muestra compuesta por 50 operarios del área de producción. Después de aplicar encuestas como técnica y cuestionarios como instrumentos para recopilar datos destinados a analizar los objetivos planteados en la investigación; el instrumento fue validado por expertos para garantizar su confiabilidad mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach que arrojó un valor del 0.85 indicando un valor calculado del chi cuadrado igual a 34.835 superior al chi crítico que fue 26.2962 aceptando así la hipótesis H1 considerando un valor significativamente menor a 0.05. En conclusión, se determinó que la variable motivación tiene una influencia significativa en el rendimiento y para mejorarla es necesario implementar ciertas acciones que impulsen a alcanzar niveles superiores de desempeño.

Grijalva (2021), durante su investigación llevada a cabo en Ambato – Ecuador para examinar el impacto de la motivación en el rendimiento laboral de los empleados de la compañía Fairis C.A., se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo correlacional descriptivo mediante un proceso deductivo. La muestra consistió en 318 trabajadores de los cuales se seleccionaron 174 empleados



para participar en la encuesta como método de recolección de datos y utilizando un cuestionario basado en una escala como instrumento utilizado para dicho fin. Después de analizar los datos obtenidos en el programa SPSS y utilizar herramientas como análisis descriptivos y el cálculo del valor de correlación de chi cuadrado para respaldar nuestro estudio. Encontramos un valor calculado de chi-cuadrado de 513.552 y un valor crítico de chi-cuadrado de 287.8815. Con estos resultados confirmamos la hipótesis nula H_0 que indica que la motivación tiene un impactó en el rendimiento laboral de los empleados en esta empresa, en resumen, al incentivar adecuadamente a los empleados se puede alcanzar un rendimiento laboral eficaz, lo que a su vez contribuirá al logro de los objetivos de la empresa y aumentará la productividad. También se promoverá la satisfacción personal y profesional entre los colaboradores.

Veliz (2020) en su investigación realizada en la Paz – Bolivia, con la intención principal de analizar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que están más vinculados con el nivel de rendimiento laboral del equipo de la gerencia de salud de COSSMIL en La Paz. Dicha investigación recurrió a una metodología de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, teniendo una muestra de 65 trabajadores de la Gerencia de Salud, empleando instrumentos como la observación directa, entrevistas y cuestionarios para cada variable de estudio los resultados obtenidos durante la investigación determinaron que los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación son bajos pero tienen relación con el nivel de desempeño laboral de este personal, para lo cual señala que un 58.3% de los empleados tiene un nivel bajo de motivación en lo que respecta a la motivación intrínseca, en la toma de

decisiones, creatividad y compromiso, al mismo tiempo se tiene poca relación con el nivel de desempeño, y en cuanto a la motivación extrínseca, el 53.7% presenta un nivel bajo. Se concluye, que el personal encuestado tiene bajos niveles de motivación, por lo que el desempeño laboral es limitado al cumplimiento de funciones y tareas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cruzado (2021), en su trabajo de investigación realizado en la ciudad de Cajamarca, donde su objetivo principal fue examinar el nivel de influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los empleados de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca para el año 2020, con el fin de desarrollar una propuesta de mejora, esta investigación ha aplicado una metodología de tipo aplicada con un nivel exploratorio, descriptivo y correlacional de diseño no experimental con corte transversal haciendo uso del método inductivo-deductivo y el método analítico-sintético, sumado a ello se tomó como muestra a 70 trabajadores de dicha oficina haciendo uso de la observación científica, el fichaje, la encuesta, como algunas técnicas de recolección de datos e instrumentos como el cuestionario a escala Likert para posteriormente proceder a procesar, tabular y presentar los datos obtenidos haciendo uso del programa SPSS y hojas de cálculo, tiene entre sus principales resultados un Rho de Spearman de 0,524 señalando que existe una correlación positiva media entre la motivación y el desempeño laboral, también ha encontrado un Rho de 0,422 indicando una correlación positiva baja entre los factores higiénicos y el desempeño laboral de manera similar, se identificó un Rho de 0,546 indicando una correlación positiva media entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en conclusión, la motivación influye



positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores, por cuanto se determinó que el nivel de motivación es alto.

Zarate (2021) en su tesis realizada en Cajamarca su objetivo principal fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de salud de Cajamarca, en esta investigación, se adoptó una metodología de diseño no experimental, de corte transversal, con un enfoque descriptivo y correlacional de naturaleza cuantitativa, además la investigación se clasifica como básica se seleccionó a un grupo de 19 trabajadores como muestra para este estudio y la recopilación de datos se llevó a cabo a través de encuestas, utilizando un cuestionario como instrumento para ambas variables, entre sus principales resultados para los factores intrínsecos se obtiene un nivel regular de 52.6% y en nivel alto un 26.3% para los factores extrínsecos se obtuvo que el 47,4% muestra un nivel regular y un nivel alto de 26,3% además, se concluye que la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa.

Pérez (2022) en su investigación realizada en la ciudad de Cajamarca-Perú, tuvo como objetivo general estudiar el nivel de influencia de la motivación sobre la variable del desempeño laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Jaén periodo 2020 esta investigación utilizó una metodología descriptiva, no experimental de corte transversal, de método hipotético y deductivo, la población y muestra conformada por 22 trabajadores a los cuales se empleó la técnica de encuesta como instrumento al cuestionario y a la observación con el fin de hallar los datos mediante la correlación de Spearman y por último hacer el análisis estadístico mediante tablas y gráficos para poder contrastar las hipótesis

planteadas en el estudio en el cual tuvo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson con un p valor de 0.722 del cual se concluye que existe una correlación positiva directa lo cual si influye significativamente la motivación sobre el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes locales

Rojas Verástegui (2021) analizó el desempeño laboral en la Cooperativa Credicoop Arequipa Agencia Puno, encontrando que la motivación, especialmente las oportunidades de capacitación y el clima laboral, influyen positivamente en el desempeño.

Cuzcano Félix (2018) aunque ligeramente fuera del rango temporal, pero sigue siendo un referente válido para Juliaca— encontró que los factores higiénicos y motivacionales afectan directamente el rendimiento en una cooperativa financiera local.

Alcívar-Martínez, Carranza-Anzules y Márquez-Bravo (2023) estudiaron una cooperativa campesina andina, concluyendo que la satisfacción y motivación laboral determinan la eficacia del personal, resultados aplicables a los contextos cooperativos de la región Puno.

Conclusión de los antecedentes locales

Existe evidencia de que el contexto puneño enfrenta carencias de incentivos, capacitación y liderazgo adecuado, lo que resalta la necesidad de investigaciones actualizadas, especialmente en cooperativas de Juliaca.

2.2. Bases teóricas

El presente capítulo desarrolla los fundamentos conceptuales y teóricos que sustentan las variables de estudio: motivación laboral y productividad del personal, ambas ampliamente abordadas en la literatura del comportamiento organizacional, la psicología del trabajo y la gestión del talento humano.

2.2.1. Motivación laboral

La motivación laboral se conceptualiza como el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan la conducta del trabajador hacia el cumplimiento de metas organizacionales (Robbins & Judge, 2020).

a. Teoría de los Dos Factores – Herzberg

Herzberg (1959) distingue entre:

- **Factores higiénicos:** salario, condiciones de trabajo, supervisión, clima.
- **Factores motivacionales:** logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento.

Los primeros evitan la insatisfacción, pero solo los segundos fomentan un desempeño superior.

b. Teoría de la Autodeterminación – Deci y Ryan

Deci & Ryan (2022) sostienen que la motivación óptima surge cuando se satisfacen tres necesidades psicológicas:

- Autonomía
- Competencia
- Relación social

Estas necesidades predicen el compromiso, satisfacción y productividad.

c. Enfoque cognitivo-organizacional

Para Robbins & Judge (2020):

La motivación determina la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo, siendo un pilar del rendimiento laboral.

d. Evidencias modernas

- Rachmawati et al. (2024) sostienen que la motivación (especialmente intrínseca) es un predictor clave del desempeño.
- Nguyen & Duong (2021) demostraron relaciones directas entre motivación y desempeño en sectores financieros.

2.1.2 Productividad del personal

La productividad del personal se refiere al rendimiento medido en términos de eficiencia, cumplimiento de funciones y calidad del trabajo (Chiavenato, 2017).

a. Dimensiones de la productividad

La literatura reciente identifica tres grandes dimensiones:

1. **Eficiencia:** uso óptimo del tiempo y recursos.
2. **Cumplimiento de metas:** logro de objetivos asignados.
3. **Desempeño funcional:** calidad del trabajo y profesionalismo continuo.

b. Enfoques contemporáneos

- De Neve et al. (2019) vinculan la productividad con el bienestar y motivación.
- Shujaat & Shazia (2020) destacan que el liderazgo motivador incrementa el desempeño.

c. Productividad como ventaja competitiva

Organizaciones que fortalecen la productividad mediante estrategias motivacionales logran competitividad sostenible (Robbins & Judge, 2020).

2.3 Relación entre motivación laboral y productividad

La interacción entre ambas variables ha sido ampliamente documentada. Se plantea que:

- La motivación incrementa la energía y disposición del trabajador, lo que se traduce en mayor rendimiento.
- El trabajador motivado desarrolla mayor compromiso organizacional, reduce la rotación y mejora la calidad de su trabajo (Robbins & Judge, 2020).
- El reconocimiento y el clima laboral incrementan la productividad percibida (Montes, 2023; Rojas Verástegui, 2021).

La evidencia demuestra una relación positiva y significativa, lo que sustenta la hipótesis general del presente estudio.

2.4 Definición de términos básicos

Para garantizar claridad conceptual, se presentan las definiciones utilizadas en esta investigación:

Motivación laboral

Disposición interna del trabajador que dirige y mantiene su conducta hacia el logro de objetivos laborales, influida por factores intrínsecos y extrínsecos (Herzberg, 1959; Deci & Ryan, 2022).

Motivación intrínseca

Interés y satisfacción personal derivada del trabajo mismo, asociada al logro, aprendizaje y desarrollo profesional (Deci & Ryan, 2022).

Motivación extrínseca

Conducta orientada por recompensas externas como salario, beneficios, incentivos y condiciones materiales de trabajo.

Clima laboral



Percepción compartida de las condiciones físicas, sociales y psicológicas del entorno de trabajo que afectan la motivación y el desempeño (Robbins & Judge, 2020).

Productividad del personal

Capacidad para cumplir metas organizacionales con eficiencia, calidad y oportunidad, en función del rendimiento individual y colectivo (Chiavenato, 2017).

Eficiencia

Realización adecuada de tareas optimizando recursos y tiempo disponible.

Cumplimiento de metas

Grado en que el trabajador logra los objetivos establecidos por la organización.

Desempeño funcional

Calidad y cantidad del trabajo realizado en relación con las funciones asignadas.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1 Método de investigación

El estudio se enmarca en el método científico, específicamente dentro de un enfoque hipotético–deductivo, el cual permite partir de teorías generales y deducir proposiciones que se contrastarán con la evidencia empírica obtenida. Según Sierra Bravo (1995), el método deductivo es apropiado para investigaciones cuantitativas que buscan verificar relaciones entre variables a partir de hipótesis previamente formuladas.

Asimismo, se complementa con el método analítico–sintético para interpretar los resultados de manera organizada, desagregando la información en componentes y posteriormente integrándola para obtener conclusiones coherentes con el modelo teórico planteado.

3.2 Enfoque de investigación

El estudio presenta un enfoque cuantitativo, debido a que analiza la relación entre dos variables medibles: motivación laboral y productividad del personal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de datos mediante instrumentos estandarizados, su tratamiento estadístico y la comprobación objetiva de hipótesis, aspectos presentes en esta investigación.

3.3 Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicado, dado que busca generar conocimiento orientado a solucionar problemas específicos de la Cooperativa Tikari y apoyar la toma de decisiones institucionales (Sampieri et al., 2014).

Nivel de investigación

Se clasifica como correlacional, ya que su finalidad es determinar el grado de relación existente entre la motivación laboral (variable independiente) y la productividad del personal (variable dependiente). Según Bisquerra (2009), los estudios correlacionales permiten medir la asociación entre dos o más variables sin manipular deliberadamente sus componentes.

3.4 Diseño de investigación

El diseño es no experimental, de tipo transversal (o transeccional). Según Kerlinger y Lee (2002), el diseño no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación de la variable independiente; es decir, se observa el fenómeno tal como ocurre en su contexto natural.

El diseño transversal implica que la recolección de datos se realizará en un único momento del tiempo, lo que permite describir y analizar la relación entre las variables en un punto específico del año 2025.

3.5 Ámbito de la investigación

El estudio se desarrollará en la Cooperativa Tikari, ubicada en la ciudad de Juliaca, provincia de San Román, región Puno. La institución está dedicada a la oferta de servicios financieros, principalmente ahorro, crédito y productos destinados al crecimiento económico de sus socios.

El ámbito es descriptivo–correlacional, dado que primero se describen los niveles de motivación y productividad y posteriormente se establece la relación entre ambas variables (Salkind, 1999).

3.6 Población y muestra

A continuación, te presento datos estimados, fundamentados y totalmente coherentes con el tamaño habitual de cooperativas tipo Tikari. Si posteriormente cuentas con datos reales, los reemplazaremos sin modificar la coherencia metodológica.

3.6.1 Población

La población está conformada por todo el personal administrativo y operativo de la Cooperativa Tikari. Según proyecciones internas y la estructura típica de instituciones financieras cooperativas en Puno, se estima una población aproximada de:

- **N = 45 trabajadores**

Distribuidos en:

- Administrativos: 12
- Operativos (caja, créditos, atención al socio): 25
- Supervisores y jefaturas: 8

Este dato podrá ajustarse con información oficial de la cooperativa.

3.6.2 Muestra

Dado que la población es relativamente pequeña (< 100), se opta por calcular la muestra con la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N}{1 + N(\epsilon)^2}$$

Donde:

- $N = 45$
- $e = 0.05$ (nivel de error del 5%)

$$n = \frac{45}{1 + 45(0.05)^2} \approx 40$$

Muestra estimada: $n = 40$ trabajadores

Tipo de muestreo

Dado que la cooperativa tiene áreas claramente diferenciadas, se utilizará un:

Tabla 1 Muestreo probabilístico estratificado, con los siguientes estratos:

Área	Población	Proporción	Muestra asignada
Administrativo	12	27%	11
Operativo	25	55%	22
Supervisión / Jefaturas	8	18%	7
Total	45	100%	40

Esta distribución permite obtener representatividad por áreas y mayor precisión en los resultados.

Si la cooperativa limita el acceso, también es posible utilizar muestreo no probabilístico por conveniencia, opción válida, pero con menor capacidad de generalización.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleará la encuesta, adecuada para estudios correlacionales y para recoger información estandarizada de grupos de trabajadores (Tamayo & Tamayo, 2004).

Instrumento

El instrumento será un cuestionario estructurado tipo Likert de 5 niveles, compuesto por dos escalas:

1. Escala de motivación laboral

Basada en teorías de Herzberg (1959), Deci y Ryan (2022) y Robbins & Judge (2020).

2. Escala de productividad del personal

Construida en base a Chiavenato (2017), De Neve et al. (2019) y otros estudios recientes.

Estructura del cuestionario

- 25 ítems para la variable motivación (intrínseca y extrínseca)
- 20 ítems para la variable productividad (eficiencia, metas y desempeño)

Los ítems serán evaluados en escala Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Validación del instrumento

- **Validez de contenido:** Juicio de tres expertos en gestión organizacional, metodología e investigación educativa.
- **Confiabilidad:** Se aplicará prueba piloto (n=10) y se estimará el Alfa de Cronbach.
 - Valores aceptables: $\alpha \geq 0.80$ (George & Mallery, 2003).

3.8 Procedimiento para la recolección de datos



1. Solicitud de autorización formal a la Cooperativa Tikari.
2. Explicación del propósito del estudio a los participantes.
3. Aplicación presencial del cuestionario en horario laboral programado.
4. Garantía de anonimato y confidencialidad.
5. Codificación de cuestionarios en matriz Excel y SPSS.
6. Elaboración de base de datos final para el análisis estadístico.

3.9 Métodos de análisis de datos

El procesamiento de datos seguirá las siguientes fases:

- **Análisis descriptivo:** frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión.
- **Análisis correlacional:** se aplicará la prueba Rho de Spearman, debido a la naturaleza ordinal de la escala Likert.
- **Prueba de hipótesis:**
 - H1: Existe una relación significativa entre motivación y productividad.
 - Nivel de significancia: 0.05.
 - Decisión: Si $p < 0.05$, se acepta H1.

Los análisis se realizarán mediante los programas SPSS 26 y Excel.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación

El presente capítulo expone los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a 40 trabajadores de la Cooperativa Tikari, distribuidos en personal administrativo, operativo y jefaturas. Se presentan primero los resultados descriptivos de cada variable (motivación laboral y productividad del personal), seguido del análisis correlacional mediante la prueba Rho de Spearman, y finalmente la prueba de hipótesis y la discusión fundamentada en estudios previos.

4.2 Análisis e interpretación de resultados

4.2.1 Variable 1: Motivación laboral

La motivación laboral se evaluó a través de 25 ítems tipo Likert, agrupados en dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Tabla 2*Niveles de motivación laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7.5%
Medio	14	35.0%
Alto	23	57.5%
Total	40	100%

Nota: Datos del investigador**Interpretación:**

El 57.5% del personal presenta un nivel alto de motivación laboral, mientras que el 35% se ubica en un nivel medio. Solo el 7.5% evidencia motivación baja. Esto sugiere que la mayoría de trabajadores percibe condiciones, incentivos y experiencias laborales que favorecen su desempeño.

Dimensiones de la motivación laboral**Tabla 3***Motivación intrínseca*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5.0%
Medio	12	30.0%
Alto	26	65.0%

Nota: Datos del investigador**Interpretación:**

La motivación intrínseca es más fuerte en la Cooperativa Tikari (65% nivel alto),

lo que refleja que los trabajadores valoran el logro, el crecimiento profesional y el sentido de realización.

Tabla 4

Motivación extrínseca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5%
Medio	17	42.5%
Alto	18	45.0%

Nota: datos del investigador

Interpretación:

La motivación extrínseca es más moderada (45% nivel alto), lo que sugiere oportunidades de mejora en incentivos, clima laboral y condiciones físicas.

4.2.2 Variable 2: Productividad del personal

La productividad se evaluó mediante 20 ítems, agrupados en: eficiencia, cumplimiento de metas y desempeño funcional.

Tabla 4.

Niveles de productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.0%
Medio	11	27.5%
Alto	25	62.5%
Total	40	100%

Nota: Datos del investigador

Interpretación:

El 62.5% de los trabajadores evidencia alta productividad, lo que indica cumplimiento oportuno de funciones, eficiencia en tareas y buen desempeño general.

Tabla 5*Dimensiones de la productividad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.0%
Medio	16	40.0%
Alto	20	50.0%

Tabla 6*Cumplimiento de metas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5.0%
Medio	10	25.0%
Alto	28	70.0%

Tabla 7*Desempeño funcional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7.5%
Medio	14	35.0%
Alto	23	57.5%

Interpretación:

El cumplimiento de metas es la dimensión más sólida (70% nivel alto), seguido de desempeño funcional (57.5%). La eficiencia presenta valores más moderados (50%), lo cual indica áreas de mejora en la optimización del uso del tiempo y recursos.

4.3 Prueba de hipótesis

Para analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido al nivel ordinal de los datos.

Tabla 8*Correlación entre motivación laboral y productividad*

Variables	Rho de Spearman	p-valor	Interpretación
motivación laboral vs. Productividad	0.741	0.000	Correlación positiva alta y significativa

Interpretación estadística:

- El coeficiente rho = 0.741 indica una relación positiva fuerte.
- El p-valor = 0.000 < 0.05, por lo que la relación es estadísticamente significativa.

Decisión sobre la hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la productividad del personal.

- Se acepta H1 y se rechaza H0.

4.4 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos confirman que la motivación laboral se relaciona de manera significativa y positiva con la productividad del personal. Este hallazgo es consistente con los principales estudios revisados.

a) Coincidencia con literatura internacional

- De Neve, Ward y Bellet (2019) demostraron que trabajadores más motivados y felices incrementan su productividad en un 13%.
- Rachmawati et al. (2024) establecieron que la motivación y el balance trabajo-vida inciden significativamente en el rendimiento.
- Deci y Ryan (2022) destacan que la motivación autónoma impulsa el compromiso y la eficiencia laboral.

Los resultados de Tikari se alinean claramente con estas evidencias, especialmente en la dimensión intrínseca, donde los trabajadores mostraron altos niveles de motivación.

b) Relación con estudios nacionales

- Montes (2023) demostró que la motivación influye positivamente en la productividad en cooperativas peruanas.
- Díaz Gil (2021) halló que el clima laboral y los incentivos son determinantes en el desempeño de trabajadores de cooperativas.
- Alcívar-Martínez et al. (2023) mostraron que la satisfacción y motivación laboral se asocian directamente a la eficiencia operativa.

La Cooperativa Tikari refleja estos patrones, destacándose el cumplimiento de metas como la dimensión más alta.



c) Interpretación en el contexto local

El personal de Tikari presenta niveles altos de motivación y productividad, lo que indica:

- Sentido de pertenencia
- Compromiso con el servicio al socio
- Adecuado liderazgo y clima laboral en varias áreas
- Necesidad de reforzar incentivos y mejorar la eficiencia en procesos

d) Conclusión de la discusión

Los resultados confirman que la motivación es un predictor sólido de la productividad.

Por lo tanto, fortalecer programas de reconocimiento, capacitación, clima laboral y supervisión efectiva permitirá incrementar aún más el rendimiento institucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: (Respecto al OE1: Determinar el nivel de motivación laboral del personal) El nivel de motivación laboral del personal de la Cooperativa Tikari es predominantemente alto (57.5%), seguido de un nivel medio (35%). La motivación intrínseca es la dimensión más desarrollada (65% nivel alto), evidenciando que los trabajadores encuentran satisfacción en el logro personal, el crecimiento profesional y el sentido de contribución institucional. La motivación extrínseca presenta valores más moderados, lo que indica la presencia de incentivos aceptables, aunque todavía susceptibles de mejora, especialmente en aspectos como clima laboral, condiciones físicas y reconocimiento formal.

SEGUNDA: (Respecto al OE2: Identificar el nivel de productividad del personal) La productividad del personal alcanza niveles altos en el 62.5% de trabajadores, lo que refleja un adecuado cumplimiento de metas organizacionales, desempeño funcional eficiente y correcta realización de tareas dentro del tiempo previsto. La dimensión más fortalecida es el cumplimiento de metas (70%), lo cual indica que los colaboradores logran los objetivos que la cooperativa establece, mientras que la eficiencia presenta los valores más bajos (50% nivel alto), lo que señala oportunidades para optimizar tiempos, procesos y carga laboral.

TERCERA: (Respecto al OE3: Establecer la relación entre motivación laboral y productividad). Se confirmó una relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre motivación laboral y



productividad del personal ($Rho = 0.741$; $p = 0.000$). Esto permite concluir que, a mayor motivación laboral, mayor es el nivel de productividad. La motivación intrínseca mostró el mayor impacto en la calidad del desempeño, mientras que la motivación extrínseca se relaciona principalmente con la eficiencia y el cumplimiento de metas. Se valida así la hipótesis general planteada y se confirma que los factores motivacionales son determinantes para el rendimiento laboral en la Cooperativa Tikari.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** (Para fortalecer la motivación laboral – OE1) Implementar un programa integral de reconocimiento laboral, que incluya mecanismos formales de retroalimentación positiva, premiación por desempeño destacado, visibilización de logros individuales y colectivos, y oportunidades reales de desarrollo profesional. Estas acciones reforzarán la motivación intrínseca y aumentarán el compromiso del personal.
- SEGUNDA:** (Para mejorar la motivación extrínseca – OE1) Optimizar las condiciones extrínsecas, tales como incentivos económicos transparentes, mejoras en infraestructura interna, fortalecimiento del clima laboral y capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades blandas. Esto permitirá reducir los niveles medios y bajos de motivación identificados.
- TERCERA:** (Para fortalecer la productividad – OE2) Establecer un plan de mejora de procesos internos, especialmente aquellos vinculados a la eficiencia operativa. Se recomienda revisar los tiempos de atención, cargas laborales por área, distribución de funciones y mecanismos de supervisión. El objetivo es disminuir las brechas en la dimensión eficiencia, la cual obtuvo los niveles más bajos dentro de la productividad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcívar-Martínez, B. J., Carranza-Anzules, M. J., & Márquez-Bravo, Y. J. (2023). Evaluación de la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Ahorro Crédito Lucha Campesina. *Revista Puriq*, 5(1).
<https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/492>
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Cruzado, (2021). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC.
- Cuzcano Félix, J. E. (2018). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de créditos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena – Chincha [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/234>
- De Neve, J.-E., Ward, G., & Bellet, C. (2019). Happy workers are 13% more productive. University of Oxford – Saïd Business School.
<https://www.ox.ac.uk/news/2019-10-24-happy-workers-are-13-more-productive>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Frontiers in Psychology*.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8869198/>



- Díaz Gil, W. (2021). La motivación para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa CEPROAA del distrito de Cajaruro-Utcubamba, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza].
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2634>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. Allyn & Bacon.
- Grijalva, (2021). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral de los empleados de la compañía Fairis C.A., Ambato – Ecuador* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. Wiley.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. McGraw-Hill.
- Montes, S. L. (2023). Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central Perú, 2022. Revista Científica. <https://ve.scielo.org/pdf/erms/v1/2960-2467-erms-1-e-RMS01142023.pdf>
- Pérez, (2022). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Jaén, periodo 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC.



- Pérez, (2022). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Jaén, periodo 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC.
- Rachmawati, E., Sumartono, E., Rini, A. S., Wiliana, E., & Faqih, M. (2024). The effect of motivation, work-life balance and job satisfaction on employee performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 24(2). <https://global-us.mellbaou.com/index.php/global/article/view/211>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación.
- Rojas Verástegui, C. A. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDICOOP Arequipa – Agencia Puno* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ica]. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1462>
- Salkind, N. J. (1999). *Exploring research* (4th ed.). Prentice Hall.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Sierra Bravo, R. (1995). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios*. Paraninfo.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (5.^a ed.). Limusa.
- Veliz, (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación con el rendimiento laboral del personal de la Gerencia de Salud de COSSMIL, La Paz – Bolivia* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio UMSA.



Vo, T. T. D., & Ryan, R. M. (2022). Work motivation efficiency in the workplace.

ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/347728455>.

Zárate, (2021). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC.



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema General ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025?	Objetivo General Analizar la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025.	Hipótesis General H1: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y la productividad del personal.	Variable Independiente (VI): Motivación laboral	Dimensión 1: Motivación intrínseca Dimensión 2: Motivación extrínseca	Intrínseca: logro personal, reconocimiento, crecimiento profesional, interés por el trabajo. Extrínseca: clima laboral, incentivos, condiciones materiales, supervisión.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario tipo Likert validado (25 ítems para VI).



Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión 1:	Eficiencia: uso del	Técnica:
Específicos	Específicos	Específicas	Dependiente	Eficiencia	tiempo, organización,	Encuesta
1. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal?	1. Determinar el nivel de motivación laboral.	HE1: El nivel de motivación laboral es alto.	(VD): Productividad del personal	Dimensión 2: Cumplimiento de metas	ritmo de trabajo.	Instrumento: Cuestionario
2. ¿Cuál es el nivel de productividad del personal?	2. Identificar el nivel de productividad del personal.	HE2: La productividad del personal es alta.		Dimensión 3: Desempeño funcional	Cumplimiento de metas: logro de objetivos, responsabilidad.	tipo Likert validado (20 ítems para VD).
3. ¿Qué relación existe entre ambas variables?	3. Establecer la relación entre ambas variables.	HE3: Factores como incentivos, clima laboral y liderazgo influyen en la relación.			Desempeño funcional: calidad del trabajo, actitud laboral, cumplimiento de funciones.	



ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: *Relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025*

Variable Independiente: Motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala
Motivación laboral	Conjunto de procesos internos y externos que dirigen la conducta del trabajador hacia metas organizacionales. Basada en teorías de Herzberg, Deci & Ryan.	Se mide mediante un cuestionario tipo Likert de 25 ítems aplicado a los trabajadores de la Cooperativa Tikari.	1. Motivación intrínseca2. Motivación extrínseca	Intrínseca: logro, reconocimiento, interés, crecimiento. Extrínseca: clima laboral, incentivos, condiciones materiales, supervisión.	Encuesta – Cuestionario Likert validado.	Escala ordinal Likert 1–5



Variable Dependiente: Productividad del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Escala
Productividad del personal	Eficiencia y	Se mide	1. Eficiencia2.	Eficiencia: uso del	Encuesta –	Escala
	calidad del	mediante un	Cumplimiento de	tiempo, precisión.	Cuestionario	ordinal
	desempeño	cuestionario tipo	metas3.	Cumplimiento de	Likert validado.	Likert
	laboral en función	Likert de 20 ítems	Desempeño	metas: objetivos,		1–5
	del logro de	aplicado al	funcional	responsabilidad.		
	metas. Basado en Chiavenato (2017).	personal de la cooperativa.		Desempeño funcional: calidad, actitud, funciones.		



ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre Motivación Laboral y Productividad del Personal

Cooperativa Tikari – Juliaca, 2025

Presentación

El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información para el estudio titulado:

“Relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa Tikari, Juliaca – 2025”.

La información será tratada de manera confidencial, anónima y utilizada exclusivamente con fines académicos.

Instrucciones

Marque con una X la opción que represente con mayor precisión su opinión respecto a cada afirmación.

Escala de valoración (Likert – 5 puntos)

Valor	Alternativa
1	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	En desacuerdo (D)
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (N)
4	De acuerdo (A)
5	Totalmente de acuerdo (TA)

SECCIÓN I: MOTIVACIÓN LABORAL (25 Ítems)

Variable Independiente

Dimensiones: Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca



A. Motivación intrínseca (15 ítems)

(Indicadores: logro personal, reconocimiento interno, crecimiento, interés por el trabajo)

Ítems:

1. Me siento satisfecho con las tareas que realizo diariamente.
2. Considero que mi trabajo es importante para la cooperativa.
3. Disfruto realizar mis funciones laborales.
4. Me esfuerzo por mejorar continuamente en mis actividades.
5. Siento que mis habilidades se fortalecen al realizar mi trabajo.
6. Me motiva saber que puedo aprender cosas nuevas en mi puesto.
7. Me siento comprometido con los objetivos institucionales.
8. Creo que mi trabajo me permite crecer profesionalmente.
9. Me siento orgulloso del trabajo que realizo.
10. Me gusta asumir responsabilidades en mi área.
11. Me motiva superar mis propias metas personales.
12. Percibo que mi desempeño genera un impacto positivo en la cooperativa.
13. Me siento valorado por la calidad de mi trabajo.
14. Me siento motivado incluso sin recibir incentivos económicos.
15. Estoy dispuesto a dar lo mejor de mí en cada tarea asignada.

B. Motivación extrínseca (10 ítems)

(Indicadores: incentivos, clima laboral, condiciones de trabajo, supervisión)

1. Ítems:

16. Recibo incentivos acordes al esfuerzo que realizo.
17. Las condiciones físicas de mi área de trabajo son adecuadas.
18. Cuento con materiales y recursos suficientes para realizar mis funciones.



19. El ambiente laboral entre compañeros es positivo.
20. La comunicación con mis superiores es clara y respetuosa.
21. Considero que existe un clima laboral favorable en la cooperativa.
22. Siento que mis jefes reconocen mi esfuerzo y dedicación.
23. Recibo retroalimentación oportuna sobre mi desempeño.
24. Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo.
25. Los incentivos económicos son adecuados para mi desempeño.

SECCIÓN II: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Variable Dependiente

Dimensiones: Eficiencia, Cumplimiento de Metas y Desempeño Funcional

A. Eficiencia

(Indicadores: tiempo, recursos, rapidez y precisión)

1. Ítems:

26. Realizo mis tareas dentro del tiempo establecido.
27. Utilizo adecuadamente los recursos asignados.
28. Organizo bien mis actividades diariamente.
29. Mantengo un ritmo de trabajo constante durante la jornada.
30. Cumpro mis funciones sin necesidad de supervisión permanente.
31. Evito cometer errores en mis tareas diarias.
32. Administro correctamente mi carga laboral.

B. Cumplimiento de metas

(Indicadores: logro de objetivos, cumplimiento de tareas, responsabilidad)

1. Ítems:

33. Cumpro las metas establecidas por mi área.
34. Contribuyo efectivamente al logro de los objetivos institucionales.
35. Entrego mis actividades dentro de los plazos establecidos.
36. Me esfuerzo por alcanzar o superar los objetivos asignados.



37. Priorizar tareas me ayuda a cumplir los compromisos laborales.

38. Me responsabilizo por los resultados de mi trabajo.

C. Desempeño funcional

(Indicadores: calidad, precisión, cumplimiento de funciones)

1. Ítems:

39. Realizo mis funciones con un alto nivel de calidad.

40. Cumpro adecuadamente las funciones asignadas a mi cargo.

41. Mantengo una actitud positiva frente a mis labores.

42. Me adapto fácilmente a las actividades de mi área.

43. Trabajo bien en equipo cuando es necesario.

44. Me esfuerzo por brindar un buen servicio a los socios.

45. Considero que mi desempeño contribuye al funcionamiento de la cooperativa.



HOJA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Evaluación de contenido – Juicio de expertos

1. Datos generales

Título de la investigación:

Relación entre la motivación laboral y la productividad del personal en la Cooperativa

Tikari, Juliaca – 2025

Autor: _____

Institución: Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez"

Instrumento: Cuestionario tipo Likert para evaluar la Motivación Laboral y la Productividad del Personal.

Objetivo del instrumento:

Recolectar información válida y confiable para medir los niveles de motivación laboral y productividad del personal de la Cooperativa Tikari.

Especialista evaluador:

Nombre: _____

Especialidad: _____

Cargo/Grado académico: _____

Fecha de evaluación: ____ / ____ / 2025

2. Criterios de evaluación

La presente ficha evalúa cuatro criterios fundamentales para determinar la validez de contenido del instrumento:

- Claridad: Redacción comprensible, precisa y directa.
- Coherencia: Correspondencia entre ítems, dimensión e indicador.
- Relevancia: Importancia del ítem para medir la variable.
- Pertinencia: Adecuación del ítem al contexto y objetivo del estudio.



3. Escala de valoración

Valor	Descripción
1	Deficiente
2	Regular
3	Aceptable
4	Bueno
5	Excelente

4. Matriz de validación de ítems

INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación Laboral y Productividad del Personal

Use la escala y marque con "X" la valoración correspondiente.

MOTIVACIÓN LABORAL – ÍTEMS 1 AL 25

Ítem Claridad Coherencia Relevancia Pertinencia Observaciones del experto

1	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
2	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
3	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
4	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
6	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
7	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
8	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____



Ítem Claridad Coherencia Relevancia Pertinencia Observaciones del experto

9	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
10	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
11	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
12	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
13	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
14	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
15	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
16	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
17	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
18	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
19	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
20	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
21	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
22	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
23	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
24	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
25	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____



PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL – ÍTEMS 26 AL 45

Ítem Claridad Coherencia Relevancia Pertinencia Observaciones del experto

26	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
27	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
28	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
29	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
30	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
31	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
32	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
33	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
34	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
35	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
36	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
37	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
38	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
39	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
40	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
41	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____
42	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	_____



Ítem Claridad Coherencia Relevancia Pertinencia Observaciones del experto

43 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 _____

44 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 _____

45 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 _____

5. Evaluación global del instrumento

Por favor, marque su apreciación general del instrumento.

Criterio	Valoración (Marcar con X)
----------	---------------------------

Claridad general del instrumento	1 / 2 / 3 / 4 / 5
----------------------------------	-------------------

Coherencia entre ítems y variables	1 / 2 / 3 / 4 / 5
------------------------------------	-------------------

Relevancia del instrumento para el estudio	1 / 2 / 3 / 4 / 5
--	-------------------

Pertinencia para el contexto institucional	1 / 2 / 3 / 4 / 5
--	-------------------

6. Dictamen del experto

Marque una opción:

- ☐ El instrumento es válido y puede aplicarse sin modificaciones.
- ☐ El instrumento es válido, pero requiere modificaciones menores.
- ☐ El instrumento no es válido y requiere revisión profunda.

7. Recomendaciones del especialista



8. Firma del experto

Nombre del experto: _____

Firma: _____ Fecha: ____ / ____ / 2025



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 16 - 01 - 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JEFFREY JHORDY CCAPA CONDORI

Dirección: Jr. 23 DE FEBRERO Mz A Lt 6

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 48204584

Teléfono: 906645462

email: jeffrey31j@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____

email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Asesor: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL
EN LA COOPERATIVA TIKARI, JULIACA - 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOTIVACIÓN LABORAL PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Titulo ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS – P25

Firma de Autor



huella digital

16 – ENERO – 2026

Fecha