



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Programa de motivación laboral para incrementar la
productividad en los trabajadores de la empresa La Calera
S.A.C, sede Chiclayo 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Domínguez More, Ada (orcid.org/0000-0002-2169-2494)

ASESOR:

Mg. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

CO-ASESOR (A):

Dra. Chávez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación
con todo cariño y amor a mis padres,
por su apoyo incondicional

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía en la vida y a mi querida universidad por toda la aventura estudiantil.

Índice de contenido

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra, muestreo unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos.....	12
3.6. Métodos de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS:	34
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1	Validación de cuestionario por expertos	12
Tabla 2	Nivel de motivación laboral en la empresa.....	14
Tabla 3	Nivel de productividad en la empresa	15
Tabla 4	Desarrollo de estrategias.....	18
Tabla 5	Plan de acción y presupuesto.....	20
Tabla 6	Cronograma de actividades	22
Tabla 7	Pre-test y post-test de la variable Independiente: Motivacion laboral 24	
Tabla 8	Pre-test y post-test de la variable dependiente: Productividad..	25
Tabla 9	Matriz de consistencia	40
Tabla 10	Matriz de Operacionalización.....	41
Tabla 11	Prueba de normalidad	53

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Organigrama de la Empresa o institución	16
---	----

Resumen

La presente investigación denominada: “Programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C, sede - Chiclayo 2022”, tuvo como objetivo principal determinar un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los colaboradores de la empresa La Calera S.A.C, sede - Chiclayo 2022”. La misma que empleo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada y de diseño transversal-descriptiva, la muestra estuvo conformada por 25 colaboradores, donde respondieron una encuesta y los resultados obtenidos constataron que existe un nivel alto de productividad de solo el 32% dentro de la organización debido a la escasez de la motivación, que el nivel alto es de solo del 28%. Como conclusión general se determinó que el programa de motivación laboral contribuye a incrementar la productividad de los colaboradores de la empresa la Calera S.A.C sede – Chiclayo 2022, con una evaluación del post-test donde el nivel alto de productividad incremento a un 40%. Lo cual se concluye que al seguir mejorando la motivación laboral se tendrá un incremento en la productividad de los colaboradores.

Palabras claves: Programa de motivación, productividad, colaboradores.

Abstract

The present investigation called: "Work motivation program to increase the productivity of the workers of the company La Calera S.A.C, headquarters - Chiclayo 2022", had as main objective to determine a work motivation program to increase the productivity of the company's employees La Calera S.A.C, headquarters - Chiclayo 2022". The same one that used a quantitative approach, with a type of applied research and a cross-descriptive design, the sample consisted of 25 collaborators, where they answered a survey and the results obtained confirmed that there is a high level of only 32% within the organization due to the lack of motivation, that the high level is only 28%. As a general conclusion, it was determined that the work motivation program contributes to increasing the productivity of the employees of the company La Calera S.A.C headquarters - Chiclayo 2022 , with a post-test evaluation where the high level of productivity increased to 40%. Which is concluded that by continuing to improve work motivation there will be an increase in the productivity of employees.

Keywords: Motivation program, productivity, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual se ha comprobado que la motivación laboral es una base estratégica en las organizaciones, que en el transcurrir del tiempo se ha vuelto imprescindible debido a su efecto positivo en reducir los llamados vuelos de colaboradores talentosos, cuando ven mejores opciones en otras organizaciones, y estas renunciadas no siempre son por motivos monetarios, de allí su gran importancia y demostrado que la aplicación correcta de motivación laboral tiene gran impacto en la productividad de los colaboradores.

En el ámbito internacional Corcino y Espinoza (2018) señalaron que la motivación es un instrumento clave para mejorar la productividad de los empleados, ya que orienta y apoya el comportamiento de las personas, promueve el desarrollo de las metas trazadas y las motiva a alcanzarlas. La motivación es el factor principal en las actividades de las organizaciones, incide directamente en la actitud de los empleados, generando mayor productividad y logrando obtener resultados beneficiosos para la empresa.

Cabana (2018) menciona que las medianas y grandes empresas han tomado un prospecto de estrategias en conjunto sobre la motivación, demuestra que considerar a los trabajadores tales como grupos de familias e interactuar con ellos mismos, afianza los lazos y conocimientos, aumentan la producción; dado que tienen un mejor comportamiento e incluso empiezan a innovar. Los colaboradores que laboran en una empresa representan el recurso más valioso, porque forman una capacidad competitiva sostenible en cierto periodo y por ello es de suma importancia comprender las estrategias y acciones que permiten a las personas ser más productivas y demostrar mejores resultados (Vallejos, 2017). Es decir, en nuestro país hay muchas empresas que aún no son conscientes de la importancia de contar con una motivación laboral, por lo que muchos empleados se sienten decaídos, desmotivados, tiene baja productividad al desarrollar sus deberes y esto siempre será perjudicial para organización.

En el sector producción y comercialización Zans (2017) Señalo que la motivación aplicada de forma correcta sí está relacionada directamente en la productividad de los empleados, es decir, cuan mayor es la motivación, mayor es la alegría de realizar las actividades, produciendo resultados positivos para la empresa.

Caffarro (2020) en una empresa comercial CALCA describió que debido a su gran trayectoria en los procesos en la industrialización, su producción fue afectada por la falta de coordinación y motivación laboral en los empleados, donde se vuelve muy importante orientar los objetivos de la empresa con la visión a través de los colaboradores empezando con la motivación de los mismos, partiendo desde el sentir de los empleados, ya que ellos son base fundamental en el mejoramiento de su productividad.

La empresa a estudiar es nacional, su nombre comercial es La Calera S.A.C, es una empresa familiar, forma parte del rubro de producción y ventas de huevos, aves y abonos. Cuenta con más de 25 puntos de distribución en todo el país, la investigación será realizada en la sede de Chiclayo ubicada en el distrito de la victoria, donde cuenta con 25 trabajadores, en las áreas de logística y comercial. Se ha identificado que la empresa viene atravesando problemas frente a la productividad tales como disminución de ventas, tardanza en la hora de llegada, las faltas constantes de los trabajadores y la presentación de carta de renuncias, esto se debe principalmente a causa de que existe una escasez de incentivos, la carencia de recursos materiales, así como una baja compensación salarial en comparación con otras granjas, no existe una área directamente administrativa, que establezca estrategias de motivación laboral tales como: reconocimiento, promoción laboral, incentivos, ambiente laboral adecuado, formación, capacitación que ayuden a mejorar este problema.

Al no investigar esta problemática las consecuencias serían muy negativas, según Romero (2019) menciona que el exceso de trabajo, la escasez de recursos materiales o trabajar bajo presión son situaciones cotidianas que se dan en muchas organizaciones y que estas generan problemas frente a la productividad del colaborador así mismo perjudicando la salud del personal y el crecimiento de la empresa.

Como formulación de problema se planteó la siguiente interrogante: ¿El desarrollo de un programa de motivación laboral incrementara la productividad de los trabajadores de la empresa Calera S.A.C. sede Chiclayo en el 2022? Así mismo como específicos: ¿Cuál es la situación actual de la motivación laboral en la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022, ¿Cuál es la productividad actual de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022?, ¿Cuál es el diseño adecuado para un programa de motivación laboral para incrementar la productividad

de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022? Y ¿Cuáles son los resultados de la implementación de un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022?

El presente trabajo de investigación se justificó teóricamente con el enfoque de Herzberg, donde se requiere que la motivación sea un agente importante para los gerentes, ya que se deben preocupar por motivar a los trabajadores. Esta investigación se desarrolló mediante una base metodológica, ya que se empleó técnicas de investigación, como la recolección de datos y se definió metodologías que nos ayudara a resolver el problema laboral encontrado, a través de estrategias sobre motivación laboral para incrementar la productividad de los colaboradores.

Como objetivo general fue determinar un programa de motivación laboral que contribuya a incrementar la productividad de los colaboradores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo. Para los objetivos específicos fueron: Diagnosticar la situación actual de la motivación laboral en la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo, Analizar la productividad actual de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022, Elaborar un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo. Y Evaluar los resultados que genera la implementación de un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022. La hipótesis general fue: El programa de motivación laboral incrementa la productividad de los trabajadores de la empresa Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022

II. MARCO TEÓRICO

Para nuestro marco Teórico se desarrolló una recopilación de antecedente en los distintos contextos, teorías relacionadas y argumentadas por autores que aplicaron su investigación en relación a nuestras variables de estudios.

Entre una búsqueda de mayor de información y aportes de nivel internacional se ha tomado como referencia a Baque (2018) que sostuvo en su investigación el objetivo general de elaborar un plan de motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores en la ciudad de Península del Consejo de la Judicatura Santa Elena. La muestra es la población total de 155 empleados, incluidos los jefes de departamento y empleados. Se utilizó el instrumento de entrevista. Se tuvo como resultados que el 57,1% de personas apoyan en que la motivación laboral aumenta la productividad laboral, pero el 5,20% estuvo en desacuerdo. Conclusión se demostró que la productividad está asociada a la satisfacción laboral.

En la investigación de Bohórquez et al. (2020) artículo científico sobre la motivación y productividad laboral de los trabajadores del municipio en Cantón. La metodología de estudio fue un probabilístico utilizando un enfoque mixto no experimental y un estudio descriptivo. Los principales resultados de una población de 31 trabajadores de la encuesta muestran que el 25% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con sus necesidades fisiológicas mientras que el 35% insatisfechos en la necesidad de poder y decisión y un 40% insatisfechos con la justicia organizacional. Se concluyó que existe motivación suficiente para incidir de forma positiva en la productividad de los trabajadores.

García y Sierra (2020) realizaron una investigación en la ciudad de Medellín, donde el objetivo general fue identificar los factores relacionados a la productividad en el área comercial, con una población de diez empleados incluido mujeres y varones. Utilizaron una metodología de un estudio cualitativo través de una encuesta y entrevista. Los resultados identificaron las causas que conllevan directamente a una baja productividad, como la motivación, la falta de capacitación y la poca comunicación entre los gerentes y colaboradores. Concluyendo que estos factores mejoran los niveles bajos de productividad en los asesores comerciales de la empresa.

Silva y Ramírez (2020) en su investigación sobre programa de motivación laboral para incrementar el rendimiento de los trabajadores de la empresa de apoyo logístico A&L S.A.S – Colombia, donde el objetivo principal fue diseñar un programa de motivación laboral, donde la muestra fue de 25 trabajadores, el estudio fue tipo causi-experimental de pre-prueba y post-prueba de corte transversal, teniendo como resultado que el programa fue efectivo en las variables de estudio, concluyendo que la motivación se relaciona de forma directa en el mejoramiento y desenvolvimiento eficiente de todo ser individuo.

Para el contexto nacional González y Loro (2018) en su investigación Motivación y productividad laboral en Maestranza Diesel SAC, en el Callao, donde el objetivo principal fue establecer la correlación que hay entre motivación y productividad laboral; se utilizó un diseño correlacional, donde la muestra fue de 53 colaboradores de ambos sexos, y para obtener los datos fue utilizando escala tipo Likert mediante un cuestionario de 56 interrogantes. Se tuvo como resultado que existe correlación media directa y significativa entre motivación y productividad laboral, donde se concluyó que mantener a ambas variables es beneficioso para la empresa.

En otra investigación desarrollada por Macedo (2018) donde el objetivo general fue determinar la relación entre la motivación personal y productividad en la empresa comercial Bionova S.A.C. en la ciudad de Lima. La investigación fue básica con enfoque cuantitativa, con diseño experimental de nivel correlacional, con una muestra de 20 trabajadores, los resultados obtenidos mediante una encuesta fue que el 25% de los colaboradores no se encuentran motivado y que el 65% del total del personal consideran que la motivación interviene en su productividad, además el 33% de los colaboradores del área logística indica que es necesario el reconocimiento y posibles bonos para el esfuerzo que ellos dedican. En conclusión, se cree conveniente incentivar a través de un plan motivacional que incluya reconocimientos, capacitaciones y valor del trabajo en equipo, con el fin de mejorar la productividad.

Muñiz (2019) en la investigación que realiza en la Universidad Nacional del Cuzco, en el centro de idiomas de la misma universidad, plantea como objetivo establecer si la motivación influye en la productividad del personal docente, con una población de 34 docentes, utilizando como metodología el análisis documentario y la observación directa, obteniendo como resultados que existen factores como el

estado anímico, las condiciones de laborales, etc; que permiten tener una mejorar productividad.

Murga (2018) en su investigación en la empresa Dinmatex Peru S.A.C, en Pachacamac, donde el objetivo principal fue de describir la relación entre la motivación laboral y la productividad de empleados con una investigación correlacional, donde el enfoque fue cuantitativo, el diseño es no empírico. La población 70 empleados de 18 a 61 años. Para recolectar los datos, se aplica un cuestionario mediante escala de Likert, este instrumento se somete a SPSS, dando como resultado para la variable motivación un alfa de 0.930 y para la variable productividad de 0.881. El resultado obtenido al utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,986 con un nivel de significancia de 0,01. Llegando a concluir que existe una relación positiva entre las dos variables.

En Chiclayo, Zuloeta (2016) realizó una encuesta sobre “Propuesta para mejorar el nivel de motivación, con base en la teoría de Herzberg, a colaboradores de Chinawok -Restaurante de comida Chiclayo” que cuentan con un plan descrito, con una muestra de 21 colaboradores, se concluyó que, “el nivel de motivación, con base en la teoría de Herzberg, para los empleados del restaurante de comida China Wok de la ciudad de Chiclayo, es medio-alto. Se determina que, según la teoría de Herzberg, la satisfacción laboral es adecuada, lo que incide en la motivación individual de cada trabajador, esto también se refleja en el enunciado indicando que la organización en general es media-alta porque predominan en la gestión, las relaciones interpersonales, la compensación, las políticas y las condiciones de trabajo e higiene.

Para tener consistencia y veracidad en nuestras variables de investigación se reforzará con los siguientes conceptos y teorías. Muchas de estas teorías compiten en explicar la gran importancia de la motivación en los centros laborales. En este alineamiento haremos referencia a las teorías que sustentan el programa motivacional, algunas de ellas, en especial a la teoría de los dos factores de Herzberg, ya que esta es la que más se alinea con la problemática de nuestro proyecto.

Maslow 1964 nos habla acerca de las teoría de las necesidades, Peña y Villón (2018) nos describe que la importancia que parten de la necesidad y se concentran en diversas categorías jerárquicos, es decir, en el primer nivel, refleja las necesidades básica-fisiológicas como descansar, alimentación, respirar reproducirse, la segunda de protección o seguridad, tales como seguridad física y

saludable, el tercer es de afecto, la de pertenencia, el amor, el cuarto es de autoestima, la evaluación alta de uno mismo, y la quinta de autorrealización, refiere directamente a la moralidad, creatividad y todo hecho realizado para construir la mejor versión de uno mismo. Teoría de las necesidades de McClelland en (1961) señala que hay tres necesidades importantes para el ser humano, en ellas están el logro, el poder y afiliación. La primera necesidad de logro es donde las personas buscan un contexto donde puedan tener algún objetivo o responsabilidad con el fin de que puedan demostrar su desempeño eficiente obteniendo mejoras en las dificultades. La necesidad de poder, es aquella donde el ser humano está en la búsqueda de tomar puestos jerárquicos muy altos, donde se sienten realizados y poder tomar decisiones de forma autónoma, en este nivel está identificado los colaboradores de autoridad y poder. A su vez está la necesidad de afiliación, donde la persona está en constante adquisición de las conexiones amistosas y amorosas. Así mismo la teoría de los factores de Herzberg, a través de diversas investigaciones se ha demostrado que esta teoría es la que mejor concertaba con el enfoque de este estudio. Esta teoría presenta los factores intrínsecos (Motivacionales).

Estrada (2015) define a la motivación laboral como la ejecución de actividades que se realizan aplicando las capacidades necesarias para conducir a las metas establecidas. Así mismo, Chiavenato (2017) explica que la motivación es única y nace del propio ser humano, con el objetivo de lograr la satisfacción de sus necesidades, donde la persona está en la constante búsqueda de reducir sus necesidades, estas pueden ser sociológicas o psicológicas. La motivación es entendida como la disposición de realizar alguna función o actividad enfocada al logro de un objetivo, el cual se tiene que disponer los medios y condiciones necesarias para sentirse satisfecho al desarrollar sus funciones.

Las dimensiones de motivación laboral son: motivación intrínseca, según Puza (2016) define que la motivación intrínseca que es toda realización, satisfacción, interés único de la persona, solo se basa en la gratificación interna, ya que no interviene factores externos, como el ambiente de la empresa, solo las necesidades psicológicas de la persona. Para la segunda dimensión motivación extrínseca, Reyes (2017) describe que trata sobre las recompensas que el ser humano requiere para poder realizar una actividad o función con el mayor empeño, es cuando lo que atrae no es el ejercicio que se realiza, sino la retribución que este desea recibir. La dimensión de motivación extrínseca se enfoca directamente en todo aspecto o a

cualquier otro estímulo que aplica la empresa con el objetivo de motivar a los empleados, como tal les como el reconocimiento, supervisión, seguridad y salario u otra actividad o plan que se desarrolle o aplique (Chiavenato, 2016).

En cuestión a la segunda variable Productividad laboral, Daniel Grifol (2017) se refiere a la Teoría de productividad con la cantidad de trabajo útil en determinado tiempo en una empresa para la producción de bienes, con ayuda de diversos materiales, que son el valor de la mercadería, es decir productividad laboral es igual al tiempo empleado. Alamar y Guijarro (2018) lo define como un objeto y un indicador. Es decir, se relaciona con la inversión de los medios financieros al capital humano, y a la vez se da con el propósito de afrontar las necesidades existentes de la persona. La productividad es definida como la influencia directa del porcentaje de bienes y/o recursos que se utiliza para evaluar el rendimiento del colaborador con el fin de generar mayor productividad en la organización. Hoz y Gómez (2017) también lo relaciona con la cantidad directa de bienes y servicios producidos con los recursos necesarios; buscar mejores oportunidades para obtener mayor eficiencia en los procesos de la empresa. Por otro lado, Chapelow (2019) apoya a esta definición, él explica que en la empresa se tiene que plantear los parámetros claros de la productividad laboral, y para ello es de fundamental importancia tener una adecuada inversión en el recurso físico y tecnológico, es decir, que esta inversión genere mejoras positivas en las condiciones de trabajo, capacitaciones, entre otros factores que ayuden al trabajador a mejorar sus habilidades en la capacidad individual.

Salazar (2019) menciona que las dimensiones de la productividad se miden en tres puntos importantes uno es eficiencia, que está vinculada en la medición de la productividad, donde solo se tomaría como referencia al uso de los recursos que se necesite tomando en cuenta al número de producción y no a la calidad del producto. El segundo punto es la efectividad, donde se relaciona directamente con los resultados y los objetivos establecidos, es decir, permite solo indicar el grado de concluir una meta, sin importar a que costo se logró realizarla. Y el tercer punto es la eficacia, donde la eficacia como la efectividad hacen referencia a los resultados, es decir realizar las cosas de forma correcta, lograr los objetivos y al mismo tiempo ir generando valores que ayuden a ser más productivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Para el tipo de investigación para el presente trabajo fue aplicada, ya que se recogió y analizo la data de las variables de estudios para resolver los problemas encontrados de forma original incorporando nuevos conocimientos sobre el problema de la productividad en la empresa la Calera S.A.C brindando fundamentos para darle solución al objetivo planteado de manera práctica (Concytec,2018).

Tuvo un enfoque mixto cuantitativo, donde permite identificar una mejor interpretación de los resultados de los análisis de estudio. Así mismo fue trasversal descriptivo, debido a la obtención de información donde se dio en un momento único y a que se indago en relación de las variables independientes y dependientes donde se determinó los niveles de la problemática y en base a ello se diseñó y elaboro las estrategias del presente trabajo de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación:

- El diseño fue pre experimental: debido a su finalidad fue la implementación de un programa de motivación laboral para incrementar la productividad en los colaboradores.

Donde el tipo de investigación que se utilizó fue:

G = O1 ----- X----- O2

G: Representa al grupo formado por colaboradores de la empresa La Calera S.A.C

O1: Representa a la observación de entrada (Pretest) para medir el nivel de productividad

X: Representa la propuesta centrada en el programa de motivación laboral

O2: Representa a la observación de salida (Postest) para medir el nivel Productividad

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación Laboral

Para Estrada (2015) nos dice que a la motivación es formada como la iniciativa de poder realizar cargos de niveles superiores con propósitos organizacionales, Es decir, el autor hace referencia a que la motivación laboral es razonada como la realización de actividades con objetivos que satisfagan las necesidades individuales.

Variable 2: Productividad

Lagos, (2015) define que a la productividad es la relación que hay en los resultados y el tiempo dado para obtener un fin, cuan menor sea el tiempo en lograr el objetivo deseado más productivo será el sistema.

3.3. Población, muestra, muestreo unidad de análisis

3.3.1. Población

López (2020) la define como un conjunto de objetos caracterizados por tener un interés en específico, puede estar conformada por personas, animales o cosas y puede ser finita o infinita. En este caso nuestra población estará compuesta por un total de 25 miembros que laboran en la empresa La Calera SAC 2022, ubicados en los diferentes puestos de trabajo, ya sea dirección, ventas, calidad, depósito, logística y limpieza. Los cuales pasarán por cierto proceso con el propósito de recolectar datos para inmediatamente ser graficados y detallados y así verificar los objetivos planteados.

- **Criterios de Inclusión:** se consideró a los trabajadores de las áreas de la sede Chiclayo que labora en la actualidad.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó al personal que trabaja en las otras sedes del norte y sur.

3.3.2. Muestra: Para Albuquerque et al. (2020) define a la muestra como una serie de una determinada población con el objetivo de obtener la información requerida para la investigación, facilitando el tiempo, costo y exactitud en datos generales. Para esta investigación al ser la muestra pequeña, se consideró toda la población, la cual tiene un total de 25 colaboradores.

3.3.3. Muestreo: Hernández, (2018) el método de muestreo será probabilístico, no estadístico por conveniencia dado que la muestra debe ser tomada en donde el investigador esté involucrado o tome acción para la realización

de un plan motivacional, por lo que será por conveniencia, es decir, se necesita de una determinada data, que identifique una cierta parte de población para realizar la investigación en el muestreo que utilizare dentro de la empresa La Calera SAC, Chiclayo 2022 será la misma que la población por ser finita, es decir los 25 trabajadores.

3.3.4. Unidad de análisis: Se refiere al elemento de estudio que se plantea brindar información relevante en el desarrollo de una investigación, en este caso fueron los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, donde Westreicher (2021) define que la encuesta es una herramienta que sirve para obtener toda la información ya sea de tipo cualitativa o cuantitativa de una determinada población, esta es una técnica que ayuda a conocer con mayor detalle las características de un grupo de individuos de estudio. Así mismo Arias (2020) la define como la vía para permitir a la investigadora recolectar los datos de la muestra, es decir es utilizada para la obtención de data de un grupo de personas

Instrumento de recolección de datos

Se logro utilizar el instrumento el cuestionario, para Muñoz (2016) define que el cuestionario está determinado por ítems que son afirmaciones o juicios que se emplearán en nuestra reunión, los cuales serán respondidos por los participantes. Es decir este instrumento es una herramienta de investigación que está formada por una serie de preguntas de diversas indicaciones diseñadas para obtener datos de una población (Questionpro, 2021).

Validez: Useche et al. (2020) define sobre la validación de un instrumento como una base principalmente en los niveles de medida del instrumento en dirección del objetivo como las características del mismo. Para la validación de los instrumentos se requiero a tres expertos en el tema de la investigación, quienes a su vez presentaron una ficha de ponderación para los cuestionarios.

Tabla 1

Validación de cuestionario por expertos

N°	Experto	Calificación del instrumento	Especialidad
Experto 1	Mgtr. Alberto Samuel Monzón Troncoso	Aplicable	Investigador
Experto 2	Mgtr. Lilia Antonieta Ramos Alvarado	Aplicable	Investigador
Experto 3	Dr. Wilder Alvarado Castillo	Aplicable	Investigador

Nota: Datos de los expertos

Confiabilidad

Según Ñaupas et al. (2018) la confiabilidad hace referencia al instrumento de medición, donde indica el grado en que se utiliza constantemente a la misma persona u objeto de estudio para obtener el mismo resultado. Para la confiabilidad del instrumento de la encuesta de ambos cuestionarios se realizó el cálculo mediante el Microsoft de Excel, donde el coeficiente de Alpha de Cronbach fue de 0.81, para la variable productividad y 0,82 para la variable motivación laboral, es decir se logró un nivel de consistencia bueno.

3.5. Procedimientos

Para el proceso de recolección de datos, el objetivo fue asegurar que los resultados estén precisos y confiables. Se alineo a fuentes primarias y secundarias para el desarrollo del marco teórico, donde se profundizo en los temas de los diversos estudios de las variables. Para luego proseguir con la recolección de información, donde anticipadamente se solicitó el adecuado permiso de las autoridades de la entidad mediante una carta emitida por parte de la Universidad Cesar Vallejo, con el fin poder lograr entrar al establecimiento y poder desarrollar la investigación es decir la recopilación de los resultados, por Concluyendo con la exportación de los resultados a una base de datos Excel para determinar la confiabilidad de esta.

3.6. Métodos de análisis de datos

Según Ñaupas et al. (2014) para el método se logró analizar aquellos respectivos análisis de estos resultados incluye aclarar la estructura del significado y determinar dicho dominio y alcance social. La evolución de los datos se realizó a través tablas estadísticas de Excel, método deductivo.

Así mismo para las variables Motivación laboral y Productividad se aplicó la prueba de normalidad, donde los datos obtenidos fueron los siguientes, se consideró la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, debido que el grado de libertad fue de 25 trabajadores, teniendo una significancia de, 0,93 para la variable motivación y ,183 para productividad y es mayor a 0,05, es decir: se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la alterna. Estos resultados afirmaron que ambas variables tienen una distribución normal. **Ver anexo N° 06**

3.7. Aspectos éticos

Según Ñaupas et al. (2018) si el presente trabajo de investigación es una entidad social, es de tal razón pensar que, si esta llegue a sufrir alguna crisis, sin duda alguna infectara a investigadores y científicos. No solo está el hecho de preocuparse por el aspecto moral de los individuos relacionados en el desarrollo de investigación, sino también por la misma entidad que este encargado de la investigación desarrollada.

Integridad: Según Fontes, et al. (2020) dedicara mucho esfuerzo para llegar a cumplir las promesas establecidas sin necesidad de ser improcedente con alguna de ellas. Justicia: Según Fontes et al. (2020) Sera razonable en los juicios y tomara las medidas respectivas para asegurarse de no causar daño alguno.

Beneficencia y no maleficencia: Según Fontes et al. (2020) cuando llegue a existir un determinado problema entre los profesionales, se llegará a solucionar una forma responsable para evitar pérdidas.

IV. RESULTADOS

De acuerdo a los resultados se analizará mediante los datos obtenidos los cuales serán detallados en los siguientes párrafos.

4.1. Objetivo específico 1: Diagnosticar la situación actual de la motivación laboral en la empresa.

Tabla 2

Nivel de motivación laboral en la empresa

Variable/Dimensión	Nivel	f	%
Variable 1: Motivación Laboral	Bajo	3	12%
	Medio	15	60%
	Alto	7	28%
Dimensión: Intrínseca	Bajo	2	8%
	Medio	10	40%
	Alto	13	52%
Dimensión: Extrínseca	Bajo	4	16%
	Medio	13	52%
	Alto	8	32%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta (2022).

Interpretación:

Respecto a nuestro primer objetivo específico en el nivel de motivación laboral que se tiene actualmente la empresa se verifica que existe un nivel bajo de un 12% y un nivel medio de 60%, siendo solo el 28% el nivel alto de los colaboradores. Así mismo en la dimensión Intrínseca un nivel bajo del 8%, un nivel medio del 40% y el nivel alto de 53%, respecto a la dimensión Extrínseca se obtuvo un nivel bajo de 16%, un nivel medio del 52% y un nivel medio de solo el 32%.

4.2. Objetivo específico 2: Analizar la productividad actual de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo.

Tabla 3

Nivel de productividad en la empresa

Variable/Dimensión	Nivel	f	%
Variable2: Productividad	Bajo	7	28%
	Medio	10	40%
	Alto	8	32%
Dimensión: Eficiencia	Bajo	9	36%
	Medio	15	60%
	Alto	1	4%
Dimensión: Eficacia	Bajo	9	36%
	Medio	9	36%
	Alto	7	28%
Dimensión: Efectividad	Bajo	9	36%
	Medio	15	60%
	Alto	1	4%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta (2022).

Interpretación:

Para el segundo objetivo específico según nuestros resultados existe un nivel bajo de productividad de solo el 28%, un nivel medio del 40%, y siendo un 32% el nivel alto de productividad en la empresa, en la dimensión eficiencia se tiene un nivel bajo de 36%, un nivel medio de 60% y en el nivel alto un 4%. En la dimensión eficacia se obtuvo un nivel bajo de solo el 36%, en el nivel medio igualmente un 36% y en el nivel alto un 28%, para finalizar en la dimensión Efectividad en el nivel bajo se tuvo como resultado un 36%, en el nivel medio un 60% y en el nivel alto solo un 4%.

4.3. Objetivo específico 3: Elaborar un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo.

1. Generalidades:

1.1. Datos General de la Empresa

Concepto del negocio Calera es una empresa privada, familiar, fundada por Fundada por Estuardo Masías Marrou hace más de 40 años partiendo de su

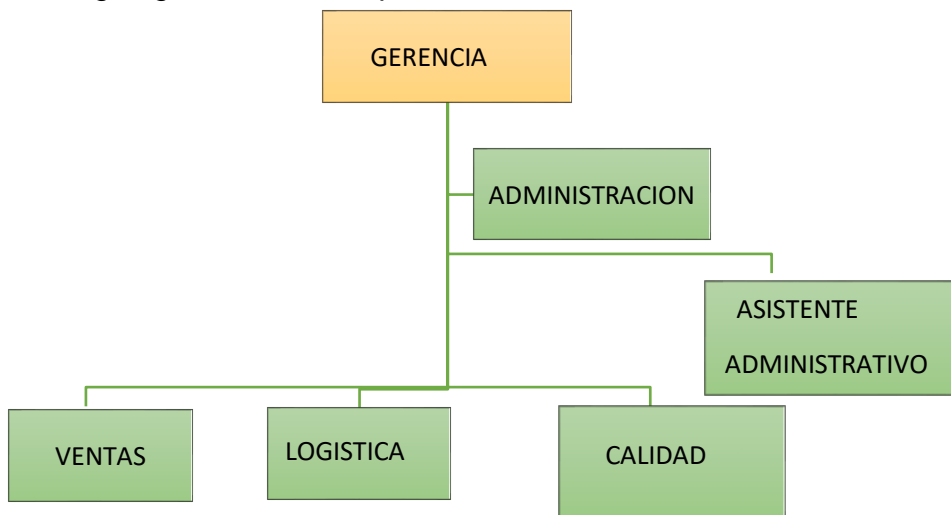
actividad económica principal en la crianza, producción, exportación y distribución de huevos, aves, huanos a nivel nacional e internacional, contando con 24 establecimientos en el País, siendo Chincha, Alto Laran, Ica, el establecimiento principal, la finca.

1.2. Razón Social

- LA CALERA S.A.C
- RUC: 20452614767

Figura 1.

Organigrama de la Empresa o institución



Nota: La figura muestra las áreas principales de la empresa La Calera S.A.C

2. Presentación

Motivación es un tema tan fundamental e importantes en las empresas, debido a su fuerte impacto en el comportamiento de los colaboradores, la misma que debe ser aplicada de forma correcta con las herramientas necesarias, para lograr tener colaboradores productivos en función a sus actividades Sánchez, (2017). Como se menciona por el autor la motivación siempre va hacer un tema de mucha relevancia en las organizaciones sin importar el rubro, pública o privada, ya que es una herramienta administrativa que si se aplica adecuadamente conllevará a obtener beneficios en el entorno empresarial, porque mejorando la motivación laboral se seguirá manteniendo a trabajadores productivos y ayudándolos a crecer en el su vida personal y profesional.

3. Fundamentación

El presente programa busca mejorar la productividad mediante la motivación, de acuerdo a los resultados obtenido solo existe un 28% del nivel alto

conformado con solo 7 personas que estarían totalmente de acuerdo con la poca motivación que brinda la empresa, la cual conlleva a tener una baja productividad en los colaboradores según el resultado encontrado indicando que solo un 36% del nivel alto, conformado por solo 8 colaboradores, por ello surge la propuesta de proponer estrategias motivacionales, que son parte fundamental en el desarrollo y mejora de la creatividad y competencias en cuanto a sus conocimientos y destrezas que tiene cada persona, este programa tiene como finalidad mejorar la problemática actual y que tiene como objeto servir como modelo para las distintas organizaciones en el rubro comercial que desean seguir destacando en el mercado competente.

4. Objetivos

Objetivo general

✓ Elaborar y ejecutar un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los colaboradores de la empresa La Calera S.A.C.

Objetivo específico

- ✓ Identificar las estrategias del programa de motivación laboral.
- ✓ Indicar el plan de acción de las estrategias
- ✓ Mencionar las actividades y el presupuesto

5. Estrategias

Tabla 4

Desarrollo de estrategias

Objetivo	Dimensión	Estrategia	Meta	Actividades
Mejorar la autosuperación	Factores Intrínsecos	Otorgarle liderar otras actividades fuera de la empresa	Apoyarlo a mejor su progreso personal a través de actividades propias de su carrera	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar facilidades para poder culminar algún estudio académico pendiente de los trabajadores.
Fomentar el crecimiento personal y profesional del trabajador	Factores Extrínsecos	Realizar reconocimiento e incentivos de trabajo.	Contribuir con el bienestar del personal, haciéndolo sentir importante y aumente su rendimiento y productividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Premiar a los mejores trabajadores en producción, puntualidad que ayuden a sentirse identificado institucionalmente y su respectivo reconocimiento

<p>Mejorar los conocimientos y habilidades respecto al rol eficiente de las actividades de los colaboradores.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Realizar capacitaciones constantes sobre temas referentes al rubro, como atención directa al cliente, ventas y mejorar las relaciones laborales, entre otros</p>	<p>Mejorar relaciones Laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Capacitar sobre las funciones que tiene cada colaborador. •Informar y explicar las políticas internas generales de la empresa, inducción sobre el manual interno del trabajador. •coordinar actividades diarias antes de iniciar con sus deberes, reconocer y felicitar.
<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>Desarrollar habilidades de trabajo en equipo y cooperación mutua.</p>	<p>Fortalecer la cultura de trabajo en equipo para que las tareas sean realizadas de forma eficiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Realizar talleres sobre temas de trabajo en equipo y fortalecimiento de actitudes y bienestar personal. •Actividades de celebración como cumpleaños del mes.

				<ul style="list-style-type: none"> • Planificar las actividades de deporte tales como campeonatos de vóley y fulbito entre los colaboradores.
Mejoramiento de los ambientes y recursos de Trabajo.	Efectividad	Brindar un ambiente de confort, para el mejorar las condiciones de ambiente del trabajo	Contribuir con el bienestar del personal para que se sienta y aumente su rendimiento y productividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Inspeccionar la infraestructura de la empresa a fin de mejorar y tener buenas condiciones de forma proactiva y no reactiva. • Brindar materiales que ayuden a facilitar las ventas o distribución del producto.

Nota: Propuestas de las estrategias

Tabla 5

Plan de acción y presupuesto.

Estrategia	Responsable	Periodo	Descripción	Monto/Presupuesto
-------------------	--------------------	----------------	--------------------	--------------------------

Estrategia de reconocimiento e incentivos de trabajo	Jefe de sede: Investigador:	Julio	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de reconocimiento a los mejores trabajadores del mes, logro de meta de ventas. • Reconocer los logros individuales, así mismo la felicitar el esfuerzo y creatividad. • Se escucho la opinión e ideas de los colaboradores de automotivación y desempeño diario. 	<p>Se hará la entrega de un diploma y se le hará un presente del costo de los desayunos y bono de comisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Break= $31 \times 5 = s./155$ • Diploma = $3 \times 10 = s./30$ • Comisión = $3 \times 500 = s/.500$ <p>Total, al mes seria de s/.685.00</p>
Estrategias de capacitaciones constante sobre temas referentes al rubro, como servicio al cliente, trabajo en equipo, ventas, manejo de caja.	Jefe de sede/ Investigador	Julio/ Agosto	Se coordino con gerencia para la realización de las capacitaciones a los trabajadores para mejorar los conocimientos	

Aplicar las habilidades de trabajar en equipo y cooperación mutua.	Jefe de sede/ Investigador	setiembre	<ul style="list-style-type: none"> Talleres sobre temas de trabajo en equipo, identificación con la empresa, así mismo se realizó actividades recreativas, como campeonatos y celebración de cumpleaños. 	La administración apoyo a la planificación de las actividades recreativas.
Estrategias de confort, para el mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales en su área de trabajo	Jefe de sede/ Investigador/ Especialista en seguridad y salud en el trabajo	Octubre/ Noviembre	<p>Brindar en la sala de reuniones toda la información importante sobre la cultura organización, objetivos, visión, misión de la empresa.</p> <p>Así mismo brindar un lugar idóneo y materiales adecuados para realizar sus deberes de forma eficiente.</p>	0

Nota: Plan de acción

Tabla 6

Cronograma de actividades

Actividad	Julio			Agosto			Septiembre			Octubre			Noviembre			Diciembre		
<ul style="list-style-type: none"> Brindarle el respectivo bono por el cumplimiento de metas al 100% de metas. 																		
<ul style="list-style-type: none"> Facilitarles el horario de trabajo, para la realización de sus actividades académicas, previa coordinación con el jefe directo . 																		

4.4. Objetivo específico 4: Evaluar los resultados que genera la implementación de un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022.

Para evaluar los resultados que genero la implantación del programa de motivación laboral para incrementar la productividad en la empresa la Calera S.A.C sede Chiclayo 2022, se realizó un post-test de evolución de las variables de estudio.

4.5. Variable independiente

Tabla 7

Pre-test y post-test de la variable Independiente: Motivacion laboral

Variable/Dimensión	Pretest			Post-test		
	Nivel	f	%	Nivel	f	%
Variable 1:	Bajo	3	12%	Bajo	1	4%
Motivación Laboral	Medio	15	60%	Medio	6	48%
	Alto	7	28%	Alto	17	48%
Dimensión:	Bajo	2	8%	Bajo	2	8%
Intrínseca	Medio	10	40%	Medio	6	24%
	Alto	13	52%	Alto	17	68%
Dimensión:	Bajo	4	16%	Bajo	4	16%
Extrínseca	Medio	13	52%	Medio	12	48%
	Alto	8	32%	Alto	9	36%

Nota: La figura muestra el porcentaje de los resultados de la pretest y post-test

Interpretación:

sobre el nivel de motivación laboral. En el pretest el nivel bajo fue de un 12% y en el post-test fue de un 4%, disminuyendo en un 8%; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 60% mientras que en el post-test se tuvo un 48%, disminuyendo un 12%, el nivel alto en el pretest fue de 28% y en post-test fue de un 48%, aumentando el nivel a un 20%, lo que indica que se logró mejorar el nivel alto de motivación.

Para la dimensión intrínseca el pretest el nivel bajo fue de un 8% y en el post-test fue de un 8%, manteniéndose el porcentaje del nivel; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 40% mientras que en el post-test se tuvo un 24%,

disminuyendo un 16%, el nivel alto en el pretest fue de 52% y en el post-test fue de un 68%, aumentando el nivel a un 16%. Para la dimensión extrínseca el pretest el nivel bajo fue de un 16% y en el post-test fue de un 16%, manteniéndose el porcentaje del nivel; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 52% mientras que en el post-test se tuvo un 48%, disminuyendo un 4%, el nivel alto en el pretest fue de 32% y en el post-test fue de un 36%, aumentando el nivel a un 4%.

4.6. Variable dependiente

Tabla 8

Pre-test y post-test de la variable dependiente: Productividad

Variable/Dimensión	Pretest			Post-test		
	Nivel	f	%	Nivel	f	%
Variable2:	Bajo	7	28%	Bajo	4	16%
Productividad	Medio	10	40%	Medio	11	44%
	Alto	8	32%	Alto	10	40%
	Dimensión:	Bajo	9	36%	Bajo	1
Eficiencia	Medio	15	60%	Medio	10	40%
	Alto	1	4%	Alto	14	56%
	Dimensión:	Bajo	9	36%	Bajo	1
Eficacia	Medio	9	36%	Medio	5	20%
	Alto	7	28%	Alto	19	76%
	Dimensión:	Bajo	9	36%	Bajo	4
Efectividad	Medio	15	60%	Medio	11	44%
	Alto	1	4%	Alto	10	40%

Nota: La figura muestra el porcentaje de los resultados de la pretest y post-test variable productividad

Interpretación:

sobre el nivel de Productividad. En el pretest el nivel bajo fue de un 28% y en el post-test fue de un 16%, disminuyendo en un 12%; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 40% mientras que en el post-test se tuvo un 44%, aumentando un 4%, el nivel alto en el pretest fue de 32% y en el post-test fue de un 40%, aumentando el nivel a un 8%, lo que indica que se logró incrementar el nivel alto de productividad. Para la dimensión Eficiencia En el pretest el nivel bajo fue de un 36% y en el post-test fue de un 4%, logrando disminuir un 32%; en el nivel medio el

pretest se alcanzó un 60% mientras que en el post-test se tuvo un 40%, disminuyendo un 20%, el nivel alto en el pretest fue de 4% y en el post-test fue de un 56%, aumentando el nivel a un 52%. Para la dimensión eficacia En el pretest el nivel bajo fue de un 36% y en el post-test fue de un 4%, logrando disminuir un 32%; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 36% mientras que en el post-test se tuvo un 20%, disminuyendo un 16%, el nivel alto en el pretest fue de 28% y en el post-test fue de un 76%, aumentando el nivel a un 48%. Por último, para la dimensión efectividad En el pretest el nivel bajo fue de un 36% y en el post-test fue de un 16%, logrando disminuir un 20%; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 60% mientras que en el post-test se tuvo un 44%, disminuyendo un 16%, el nivel alto en el pretest fue de 4% y en el post-test fue de un 40%, aumentando el nivel a un 36%.

V. DISCUSIÓN

Para la presente investigación se propuso como objetivo principal Proponer un programa de motivación laboral que contribuya a incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo, así mismo se planteó los objetivos específicos para entender con mayor comprensión, dado que los dos primeros objetivos específicos fueron analizados a través de estadística descriptiva, por lo que el tercer y cuarto objetivo específico fueron comprobados mediante la estadística inferencial .

En cuanto al primer objetivo específico se buscó analizar la situación en que se encuentra la motivación laboral en la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo. Perret (2016) define a la Motivación como una fuerza que provoca la disponibilidad del individuo para lograr conseguir las metas planteadas, acompañada de los recursos suficientes que requiera para el logro del objetivo deseado. Por otro lado, De acuerdo a los resultados procesados se obtuvo que existe un nivel medio de motivación laboral de acuerdo con el 60% de los colaboradores, ya que en su total mayoría perciben deficiencias en cuanto a motivaciones laboral, afectando el desenvolvimiento eficiente de la productividad de los trabajadores. Por otro lado, y de forma explícita los valores para las dimensiones de la motivación laboral se aprecian resultados similares, la dimensión motivación intrínseca presenta un nivel alto del 52%, demostrando que existe una motivación propia y suficiente por parte del trabajador en el entorno empresarial; en este sentido la dimensión motivación extrínseca presenta un nivel medio del 52% atribuyendo que por parte de la empresa existe poca disponibilidad en ofrecer los recursos suficiente que requieren los trabajadores para llegar a las metas establecidas. En la investigación de Bohórquez et al. (2020) en su investigación sobre la motivación y productividad laboral de los colaboradores del municipio en Cantón. Los principales resultados de la encuesta muestran que el 25% de los trabajadores se encuentran insatisfechos con sus necesidades fisiológicas mientras que el 35% insatisfechos en la necesidad de poder y decisión y un 45% insatisfechos con la justicia organizacional. Se concluyó que existe motivación suficiente para incidir de forma positiva en la productividad de los trabajadores. Complementando en el contexto internacional se encuentra la investigación de Baque (2018), que sostuvo en su investigación de diseñar un plan motivacional para mejorar la productividad laboral del personal se tuvo como resultados que el 57,1% de personas apoyan en que la motivación laboral aumenta la productividad laboral, pero el 5,20% estuvo en desacuerdo. De

os siguientes antecedentes mencionados se llega a concluir y está demostrando que la motivación laboral afecta positivamente a la productividad.

Así mismo en cuanto al objetivo específico dos donde se buscó Identificar el nivel de productividad actual de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo. Daniel Grifol (2017) se refiere a la productividad como el grado de realización de las actividades ejercidas por el trabajador en un determinado tiempo dentro de la empresa para la producción de bienes o servicios, con ayuda de diversos materiales, que son el valor de la mercadería, es decir productividad laboral es igual al tiempo empleado. Por otro lado, Chapelow (2019) apoya a esta definición, él explica que en la empresa se tiene que plantear los parámetros claros de la productividad laboral, y para ello es de fundamental importancia tener una adecuada inversión en el recurso físico y tecnológico, es decir, que esta inversión genere mejoras positivas en las condiciones de trabajo, capacitaciones, entre otros factores que ayuden al trabajador a mejorar sus habilidades en la capacidad individual. En los resultados obtenidos se encontró que existe un nivel medio del 40% en la productividad actual de los trabajadores de la empresa, esto se debe a que existe una productividad parcial en la empresa, es decir existen opiniones divididas en cuanto a los otros niveles que podrían generar dificultades en la empresa. A nivel específico la dimensión eficiencia tiene un nivel medio del 60%, esto indica que se está optimizando los recursos y cumpliendo con los deberes y objetivos por parte del trabajador; la dimensión eficacia se tuvo como resultado tanto en los niveles bajo y medio un porcentaje del 36%, ello representa que existe pocos recursos de acuerdo a los planteamientos dados para tener excelentes resultados, al igual que la dimensión efectividad donde existe un nivel medio del 60% de acuerdo a los colaboradores encuestados demostrando que existe un nivel parcial entre el logro de las metas y la productividad. En la investigación de Murga (2018) tuvo como objetivo describir la relación entre la motivación laboral y la productividad de empleados de Dimatex Perú S.A.C., Pachacamac. La investigación con el enfoque fue cuantitativa, tuvo como resultado un alfa de Cronbach para la variable motivación laboral de 0.930 y para la variable productividad de 0.881 llegando a concluir que existe una relación positiva entre las dos variables. Estos antecedentes que si bien es cierto es una investigación correlacional y no aplicada, se puede observar que efectivamente existe relación directa entre la motivación y la productividad.

Para el objetivo específico tres donde se tuvo que evaluar los resultados que genera la implementación de un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022, para ello ha comprendido las dimensiones involucradas en cada variable. Para Puza (2016) sobre la dimensión de la motivación intrínseca que es toda actividad que se realiza solo por la satisfacción, interés o gusto propio del ser humano, sin pensar en alguna recompensa, solo la gratificación de haberlo ejecutado, ya que no interviene factores como el ambiente de la empresa, solo las necesidades psicológicas de la persona. De acuerdo con Chiavenato en el (2016), dimensión de motivación extrínseca se enfoca directamente en todo aspecto o a cualquier otro estímulo que aplica la empresa con el objetivo de motivar a los empleados. En cuanto la variable productividad, es definida como la influencia directa del porcentaje de bienes y/o recursos que se utiliza para evaluar el rendimiento del colaborador con el fin de generar mayor productividad en la organización. Hoz y Gómez (2017), también lo relaciona con la cantidad directa de bienes y servicios producidos con los recursos necesarios. Es decir, buscar mejores oportunidades para obtener mayor eficiencia en los procesos de la empresa con el fin de concluir con los objetivos planteados, el fin de la productividad esta determinar el esfuerzo que desarrollan los empleados para poder evaluar en qué situación mejorar, entre ellos involucra las tres E, eficiencia, eficacia y efectividad. En los resultados comparados entre el pretest y el post-test se evidencio gran resultado en los objetivos establecidos, es decir, que la aplicación de este programa de motivación se dio solución a la problemática de la productividad en los trabajadores, tal como se muestra en los resultados de la variable independiente En el pretest el nivel bajo fue de un 12% y en el post-test fue de un 4%, disminuyendo en un 8%; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 60% mientras que en el post-test se tuvo un 48%, disminuyendo un 12%, el nivel alto en el pretest fue de 28% y en el post-test fue de un 48%, aumentando el nivel a un 20%, lo que indica que se logró mejorar el nivel alto de motivación. Asi mismo en la variable dependiente de productividad Nota: La figura muestra el porcentaje de los resultados de la pretest y post-test sobre el nivel de Productividad. En el pretest el nivel bajo fue de un 28% y en el post-test fue de un 16%, disminuyendo en un 12%; en el nivel medio el pretest se alcanzó un 40% mientras que en el post-test se tuvo un 44%, aumentando un 4%, el nivel alto en el pretest fue de 32% y en el post-test

fue de un 40%, aumentando el nivel a un 8%, lo que indica que se logró incrementar el nivel alto de productividad.

Tal como apoya la investigación de Baque (2018) que sostuvo en su investigación el objetivo general de elaborar un plan de motivación laboral para mejorar la productividad donde los resultados de un 57,1% de los colaboradores apoya en que la productividad está relacionada directamente con la motivación. Dado estos antecedentes se puede deducir que a pesar que estas investigaciones no están enfocadas directamente en el mismo rubro, la motivación repercute de alguno u otra manera en el comportamiento y mejoramiento de cuando productivo puede llegar hacer un colaborador motivado.

VI. CONCLUSIONES

Después de concluir con la investigación sobre el programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los colaboradores en la empresa la Calera S.A.C Chiclayo 2022, se llegó a las siguientes conclusiones siguientes:

1. Se determinó que el programa de motivación laboral contribuyo a incrementar la productividad de los laboradores de acuerdo con los resultados del post-test donde el nivel alto de productividad aumento a un 40%, así mismo se logró el incremento en las dimensiones, donde el nivel alto de eficiencia incremento a un 56%, para eficacia el nivel alto incremento a un 76%, y para la dimensión efectividad se incrementó a un 40%, por lo cual se concluye que el programa de motivación laboral si interviene en el incremento de productividad.
2. Se diagnostico la situación actual de la motivación laboral en la empresa donde se evidencio que existe un nivel bajo de motivación, de acuerdo a los resultados del pretest solo existe un 28% del nivel alto de motivación, es decir, solo 7 colaboradores se sienten motivados de forma intrínseca y extrínseca, para lograr las metas planteadas por la organización.
3. Se analizo la productividad actual en la empresa donde el resultado del pretest indico que existe solo el 32% del nivel alto de productividad, indicando que solo 8 trabajadores estarían siendo productivos, es decir, que más del 60% de la población de los trabajadores no estarían cumplimiento de forma eficiente y eficaz con sus funciones y objetivos tanto en el entorno personal y organizacional.
4. Se elaboro un programa de motivación laboral para dar solución a la problemática de la productividad, donde se estableció estrategias que favorecieron al mejoramiento de las funciones y actividades de cada uno de los colaboradores dentro y fuera la organización, comprobando que la motivación laboral ayuda al crecimiento personal y profesional.
5. Se evaluó los resultados que genero la implementación del programa de motivación laboral para incrementar la productividad, donde los resultados fueron positivos, de acuerdo con el post-tes se mejoró la motivación mejorando un 48% el nivel alto, y a la vez influyendo en el incremento de la productividad de los trabajadores, donde se evidencio en los resultados del post-test el nivel alto de productividad se incrementó a un 40 %, concluyendo

que al mejorar la motivación, la productividad mejora de forma eficiente y eficaz.

VII. RECOMENDACIONES

Dadas las conclusiones presentadas en la investigación se detalla las siguientes recomendaciones:

1. Continuar aplicando estrategias de motivación que ayuden a seguir incrementando la productividad de los trabajadores, tales como los incentivos que ayuden a estimular la motivación en los trabajadores, que aumente su desenvolvimiento, así mismo estos incentivos no siempre tiene que ser monetarios.
2. Seguir desarrollando capacitaciones que contengan temas de preparación y conocimientos sobre la variedad de productos que se ofrece en la organización, estrategias de ventas, trabajo en equipo, entre otros temas, esto ayudara a mantener en la empresa colaboradores que estén altamente calificados el mercado tan competitivo.
3. Seguir mejorando e incrementando las herramientas y recursos necesarios de acuerdo a cada área de la sede, por ejemplo, para el área comercial, se recomienda planificar promociones en fechas claves, brindar regalos o descuentos a clientes más potenciales, así mismo brindarle a cada vendedor un medio de comunicación propio, esto ayudara a ser más eficiente y eficaz al cierre de sus ventas.
4. Seguir manteniendo el reconocimiento de los logros de los colaboradores, ya que esto genera un impacto muy positivo en la motivación propia de cada persona, ayudando a sentirse considerado y valorado dentro de la organización.

REFERENCIAS:

- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española*. <https://www.resultae.com/wpcontent/uploads/2018/02/Cap.-1-Introducción-a-la-productividad-y-entornode-la-empresa-española.pdf>
- Aliaga, R. (10 de Abril de 2018). ¿Cómo medir la productividad en el sector salud? <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/04/10/como-medir-laproductividad-en-el-sector-salud/>
- Almeyda Torres, M. S. (2018). La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo.
- Antuash Jempets, M. (2018). La motivación laboral mejora la productividad en la Empresa Rio Hotel SRL Bagua-2018.
- APD, (2019). Claves para saber cómo medir la productividad laboral: Consejos para analizar la productividad laboral. *Revista Española*. 2(2), 59-64. <https://bit.ly/2upgnPH>
- Anguelov, K. (2019). Motivation Strategies of Human Resources in ICT Companies. In 2019 International Conference on Creative Business for Smart and Sustainable Growth (CREBUS) (pp. 1-4). IEEE.
- Arango, H. Y. (2018). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima.
- Becerra, Q.M.B (2017) La motivación y su influencia en la productividad de la subgerencia de fiscalización administrativa en la municipalidad de carabayllo, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3080/Becerra_QMB.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Benavidez, O. (2016) *Motivación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño*. ScieELO editorial, 18 (1), http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932017000100002

- Cabana, S. R., Narea, H. J., & Orrego, R. D. (2018). Factores Determinantes de la Conducta Intraemprendedora en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMes) de la Región Coquimbo en Chile. *Información tecnológica*, 29(4), 167-178.
- Caffaro García, C. A., & Román Valera, N. C. (2020). Estandarización y optimización de los procesos de manufactura para incrementar la productividad. Caso de estudio: Empresa Empaques CALCA, SRL, Dpto. de Producción (Doctoral dissertation, Santo Domingo: Universidad Iberoamericana (UNIBE)).
- Callata, L. M., & Gonzales Sandoval, J. A. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa, 2017.
- Carvajal, L. (2019). Metodología de la investigación. Colombia: Poemia
- Castro, P.E.L (2018) Estrategias de Motivación para incrementar las ventas en el Área de damas de la empresa Saga Falabella s.a. CHICLAYO 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28378/Castro_PEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Pérez, L. A., Rivera León, F. A., Silva, S., & Jackeline, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 43-52. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/artic le/view/15421>
- Chávez Vásquez, L. (2021). El empowerment como herramienta administrativa para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Transportes Chiclayo SA-2019.
- Cedeño, P. A. (2017). Modelo de gestión de liderazgo administrativo y motivación, para mejorar la calidad de los servicios de salud en el personal operativo de las unidades del Seguro Social Campesino en la provincia de Manabí (Master's thesis).

- Corcino Soto, M. M., & Espinoza Salazar, N. A. (2018). La motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Arcor S.A. (Tesis Pregado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2803>
- Dihigo, J. G. (2021). Metodología de la investigación para administradores. Ediciones de la U.
- Durand Alvarez, L. E., & Romero Maita, R. F. (2019). Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo.
- Checa, V y Rodríguez, T. (2018) *Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I.Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016*. Revista de comunicación de la SEECI, 44, 155170. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5235/523556567009/523556567009.pdf>
- Chappelow, J. (2019). Labor Productivity. 10(2), <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-productivity.asp>
- Ghaffari, S., Shah, I., Burgoyne, J., Mohd Nor, M., & Salleh, J. (2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia.
- Giraldo, A. L. C. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. Investigación e Innovación en Ingenierías, 6(1), 84-92.
- Gutiérrez, B.A.L (2015) *Influencia de los Factores Motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima Organizacional del Supermercado Metro del distrito de Lambayeque2015*. http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/103/TL_GutierrezBazanAna.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee motivation and its role in improving the productivity and organizational commitment at higher education institutions. Journal of Entrepreneurship and Business, 6(1), 17-28. 10.17687/JEB.0601.02
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2016). Administración. Un enfoque basado en competencias. (12ª ed.). México: Cengage

- Hernandez, R., & Mendoza. (2018). Metodología de investigación . Mexico: Mc Graw Hill
- Lagos, V. (2015). ““Labor motivation and its impact on organizational performance in Copelec companies, 2015 (SEMINAR TO OPT THE TITLE OF: Commercial Engineer)”
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52.
- Mawy. (2017). *Ventajas y desventajas de la motivación*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/364016093/Ventajas-y-Desventajas-de-LaMotivacion>
- Muñiz Apaza, N. A. (2019). La motivación y productividad en el Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco-2017.
- Peña. (2018). *Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*, 185.
- Revuelto-Taboada, L. (2018). *Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral*. Revista Perspectiva Empresarial, 5(2), 7-26. Recuperado de: <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>
- Salazar, L. R. (2019). Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. (Tesis maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36113>
- SCHAUFENBUEL (2018) importance of motivation at work Business.com Massachusetts, EU. Recovered from: <https://www.business.com>.
- Parraga Lopez, A. X. (2019). Estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil (Doctoral dissertation).

- Pizarro, S. C. A., Escobar, L. R., & Madrid, C. V. (2020). What makes millennials happy at work? Evidence from the entertainment sector in northern Chile. *Revista Academia & Negocios*, 7(1), 65-80.
- Ibarra-Cisneros, M. A., & Hernández-Perlines, F. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California. *Innovar*, 29(71), 79-96.
- Trepanier, S., Vallerand, R., Menard, J. y Peterson, C. (2020) *Job resources and burnout: Work motivation as a moderator*. *Work & Stress*, 36(4), 433 – 44
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smi.2939>
- Yovina, Y. (2019) *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia*. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(5), 37-45. <https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2019/05/F253745.pdf>
- Zapata-Rivera, C., & Llanos-Ascencio, J. (2018). Determinación de factores motivacionales con influencia en la productividad de la mano de obra en poda de arándanos desde la teoría de Herzberg, Comuna Curacaví, Región Metropolitana, Chile. *Economía Agraria (Revista Economía Agraria)*, 20(313-2019-847), 30-39.
- Zavaleta, A.J.L (2017) *Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12069>

ANEXOS

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Motivación Laboral	Estrada (2015), La motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual.	La motivación se mide a través de sus dimensiones factores extrínsecos y factores intrínsecos que contribuye a tener al personal motivado para la realización de sus actividades. Mediante una encuesta e instrumento un cuestionario.	Factores intrínsecos Factores extrínsecos	Sentimiento de logro Oportunidad de lograr metas Aprendizaje con significado Oportunidad de lograr metas Salario Incentivos Relaciones interpersonales Condiciones laborales	Cuestionario	Escala de Likert, Ordinal
VARIABLE DEPENDIENTE Productividad laboral	Lagos(2015), Se entiende a la productividad como la relación entre los resultados y el tiempo utilizada para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema	Se midió a través del análisis de las dimensiones: factores de la productividad, eficacia y eficiencia.	Eficiencia Eficacia Efectividad	Optimizar recursos Disponibilidad Cumplimiento de deberes Cumplimiento de los objetivos Recursos Resultados Planeamiento Logro de metas Productividad	Cuestionario	Escala de Likert, Ordinal

Tabla 9

Matriz de consistencia

Nota: *Elaboración propia*

Tabla 10

Matriz de Operacionalización

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas
¿Cómo el desarrollo de un programa de motivación laboral incrementara la productividad de los trabajadores de la empresa Calera S.A.C. sede Chiclayo en el 2022?	<p>Objetivo principal: Determinar un programa de motivación laboral que contribuya a incrementar la productividad de los colaboradores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo.</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la situación actual de la motivación laboral en la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo • Analizar la productividad actual de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022, • Elaborar un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo. • Evaluar los resultados que genera la implementación de un programa de motivación laboral para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022 	El programa de motivación laboral incrementa la productividad de los trabajadores de la empresa Calera S.A.C. sede Chiclayo 2022	Encuesta
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables	Dimensiones
	Estará conformada por 25 colaboradores de la empresa, según el registro del área de personal de la misma empresa en estudio.	motivación Productividad	factores extrínsecos y intrínsecos. Eficacia, Eficiencia, Efectividad

Nota: *Elaboración propia*

ANEXO 03: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO VARIABLE INDEPENDIENTE – MOTIVACION LABORAL

Estimado (a) participante, el presente cuestionario servirá para contribuir con la investigación titulada “Programa de Motivación para mejorar la Productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.AC Chiclayo”. A continuación, le mostraremos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación.

Para determinar la valoración, marque con una “x” solo uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia.

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

VAR.	DIM	ITEMS	INDICADORES						
MOTIVACION LABORAL	FACTORES INTRINSECA		Sentimiento de logro						
		1	La función que realiza aporta al logro de los objetivos de la empresa, haciéndolo sentir bien						
		2	Tiene temor equivocarse cuando realiza mal sus funciones, porque piensa que su jefe difundirá su error						
		3	Considera que sus actividades son de poca importancia, por ello busca pretextos para faltar, sin impórtale retrasar la producción de sus ventas						
			Oportunidad de lograr metas						
		4	El trabajo que realiza permite cubrir sus metas personales de vivienda, transporte, educación y otras en bienestar de su familia						
		5	Usted tiene oportunidades para hacer distintas cosas innovadoras en su trabajo, haciéndolo sentir bien al finalizar la jornada						
		6	Los objetivos planteados por la Gerencia de la empresa, son alcanzables y realistas, y esto le permite mejorar sin sentir presión que afecte la calidad de su trabajo						
			Aprendizaje con significado						
		7	Su trabajo contribuye con su auto realización personal, siendo una de las						

		cosas que más le gusta realizar y que le brinda más satisfacciones					
	8	Considera que está trabajando en la empresa solo por la necesidad en la que se encuentra, pero de ningún modo le gusta el puesto que ocupa					
	9	Cree usted que está laborando en el área inadecuada y piensa que debería aprovecharse su talento en algún cargo superior del que se encuentra					
	Oportunidad de mejorar						
	10	Considera que no es satisfactorio los ascensos y promociones que la empresa realiza, y esto no favorece una sana competencia, ni tener un trato igualitario					
	11	Es frecuente las oportunidades de crecimiento en la empresa ya que esto los impulsaría a desempeñarse de la mejor manera posible y con responsabilidad.					
	Salario						
FACTORES EXTRENSECA	2	Se siente satisfecho con el sueldo que percibe, porque le permite cubrir las necesidades propias y de su familia completamente, por lo que se siente contento y satisfecho.					
	3	Considera que existe desigualdad en la asignación de sueldos en la empresa donde labora ya que califican a todos los colaboradores de la misma manera.					
	Incentivos						
	4	Reconocen a los trabajadores con algún tipo de incentivo cuando llega al objetivo esperado					
	5	Considera usted que los incentivos económicos aumentarían la productividad de sus compañeros					
	Relaciones interpersonales						
	6	En su empresa se fomenta la comunicación directa entre trabajadores y jefes, así como el trabajo cordial entre compañeros de trabajo, favoreciendo un buen clima laboral					
	7	Sus jefes y demás superiores ignoran sus ideas y comentarios, prohibiendo conversar y discutir temas entre ellos					
8	La empresa fomenta el clima laboral cordial entre todos los colaboradores incentivando las relaciones amicales y organizando reuniones de integración y relajación, obteniendo un buen rendimiento individual.						

Condiciones laborales						
9	Las condiciones de su área de trabajo son óptimas y posee suficiente espacio para trabajar de manera eficiente sin perjudicar a otros compañeros					
0	La iluminación de su área de trabajo es insuficiente e inadecuada para realizar las labores que perjudica directamente la salud visual propia y de sus compañeros.					
1	Considera que las condiciones laborales en su empresa no son favorables para todos los colaboradores por igual.					

CUESTIONARIO VARIABLE DEPENDIENTE – PRODUCTIVIDAD

AR.	IM	TEMS	INDICADORES	1	2	3	4	5
MOTIVACION PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	OPTIMIZAR RECURSOS						
		1	La empresa genera procedimientos adecuados en el cumplimiento del servicio al contar con recursos humanos y materiales suficientes					
		2	la optimización de recursos es una debilidad pues, la carencia de herramientas tecnológicas, inmobiliario y la estrechez en los espacios físicos es una limitación.					
		3	descuida la innovación de los recursos humanos y materiales pues no hay incremento de presupuesto para ello					
		Disponibilidad						
		4	Los jefes dan plena disponibilidad para trabajar en el área.					
		5	La disponibilidad de tiempo adicional a la actividad laboral es una constante en los colaboradores para el cumplimiento de metas					
		Cumplimiento de deberes						
		6	Las tareas asignadas a cada trabajador guardan relación con las habilidades de cada uno					
		7	Para el cumplimiento de tareas los jefes ayudan a					

		retroalimentar su conocimiento día a día.						
	8	Las tareas cumplidas se cumplen solo bajo mecanismo de presión.						
	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS							
	9	Los colaboradores se involucran oportunamente en el cumplimiento de objetivos llegando a integrarse sin discriminación alguna.						
	10	Los jefes dan a conocer el cumplimiento de objetivos de su área de trabajo.						
EFICACIA	Recursos							
	11	La distribución de recursos que realiza su jefe inmediato es en función a sus habilidades y necesidades						
	Resultados							
	12	Considera que las condiciones laborales influyen en el esfuerzo que realizan para el logro de resultados.						
	13	Los colaboradores son seleccionados estratégicamente según sus resultados.						
	14	Los colaboradores son seleccionados estratégicamente según sus resultados.						
	15	Las tareas asignadas son distribuidas parcialmente entre los colaboradores para obtener buenos resultados.						
	Productividad							
EFFECTIVIDAD	16	La empresa tiene normas adecuadas para el reconocimiento de los logros y debilidades de los colaboradores.						
	17	Las normas de la empresa se cumplen sin resistencia pues las recomendaciones de los colaboradores fueron atendidas y se convirtieron en política.						
	18	El personal cumple con las normas establecidas por la empresa pues estas se definen con claridad y oportunidad.						

ANEXO 04:

Tabla 1 Validación de encuestas

Validación de encuesta

ANEXO N° 1

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DE MOTIVACION LABORAL

(Validez del Cuestionario Variable Independiente)

DATOS GENERALES:

Título Del Trabajo De Investigación:

Programa de Motivación para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C

Investigador (a) (es):

Ada Dominguez More

Experto: Dr. Alberto Samuel Monzón Troncoso

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente universidad Cesar Vallejo

Dirección: Lima

e-mail: amonzontnc@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 962706831

N	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
1	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			x	
2	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				x
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			x	
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			x	
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			x	

6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				x
7	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				x
8	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			x	
9	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			x	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			x	

Opinión de Aplicabilidad:

Procede con la aplicación



Dr. Alberto Samuel Monzón Troncoso

DNI N° 07482223

Fecha: 04/11/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

(Validez del Cuestionario Variable dependiente)

DATOS GENERALES:

Título Del Trabajo De Investigación:

Programa de Motivación para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C

Investigador (a) (es):

Ada Dominguez More

Experto: Dr. Alberto Samuel Monzón Troncoso

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente universidad Cesar Vallejo

Dirección: Lima

e-mail: amonzontnc@ucvvirtual.edu.pe

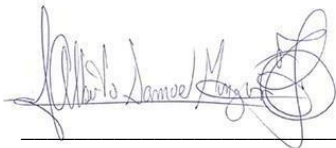
Teléfono: 962706831

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				x
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			x	

03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			x	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			x	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			x	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			x	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			x	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			x	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?		x		
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			x	

Opinión de Aplicabilidad:

Procede con la aplicación



Dr. Alberto Samuel Monzón Troncoso
DNI N° 07482223

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DE MOTIVACION LABORAL

(Validez del Cuestionario Variable Independiente)

DATOS GENERALES:

Título Del Trabajo De Investigación:

Programa de Motivación para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C

Investigador (a) (es):

Ada Dominguez More

Experto: Mgr Lilia Antonieta Ramos Alvarado

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente universidad Cesar Vallejo

Dirección: Chiclayo

e-mail: lramos10@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 986086507

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		0-25	26-50	51-75	76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			x	
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			x	

03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			x	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			x	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			x	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			x	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			x	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			x	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			x	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			x	

Opinión de Aplicabilidad:
Procede con la aplicación



Lilia Antonieta Ramos Alvarado
DNI N° 07482223
Fecha: 05/11/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

(Validez del Cuestionario Variable dependiente)

DATOS GENERALES:

Título Del Trabajo De Investigación:

Programa de Motivación para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C

Investigador (a) (es):

Ada Dominguez More

Experto: Mgr Lilia Antonieta Ramos Alvarado

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente universidad Cesar Vallejo

Dirección: Chiclayo

e-mail: lramos10@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 986086507

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
		0-25	26-50	51-75	76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			x	

02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			x	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			x	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			x	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			x	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			x	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			x	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			x	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			x	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			x	

Opinión de Aplicabilidad:

Procede con la aplicación



Lilia Antonieta Ramos Alvarado
DNI N° 07482223
Fecha: 05/11/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DE MOTIVACION LABORAL (Validez del Cuestionario Variable Independiente)

DATOS GENERALES:

Título Del Trabajo De Investigación:

Programa de Motivación para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C

Investigador (a) (es):

Ada Domínguez More

Experto: Mgr. Wilder Alvarado Castillo

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente universidad Cesar Vallejo Pedro Ruiz Gallo

Dirección: Chiclayo

e-mail: acastillowa@ucvvirtual.edu.pe walvarado@unprg.edu.pe

Teléfono: 953264493

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			x	

02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			x	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			x	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			x	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			x	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			x	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			x	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			x	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			x	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			x	

Opinión de Aplicabilidad:

Procede con la aplicación



Mgr. Wilder Alvarado Castillo

DNI N° 1753129

Fecha: 06/11/2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

(Validez del Cuestionario Variable dependiente)

DATOS GENERALES:

Título Del Trabajo De Investigación:

Programa de Motivación para mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C

Investigador (a) (es):

Ada Dominguez More

Experto: Mgr. Wilder Alvarado Castillo

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Docente universidad Cesar Vallejo Pedro Ruiz Gallo

Dirección: Chiclayo

e-mail: acastillowa@ucvvirtual.edu.pe walvarado@unprg.edu.pe

Teléfono: 953264493

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?			x	

02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?			x	
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			x	
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			x	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?			x	
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			x	
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?			x	
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?			x	
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?			x	
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?			x	

Opinión de Aplicabilidad:
Procede con la aplicación



Mgr. Wilder Alvarado Castillo
DNI N° 17531294
Fecha: 06/11/2021

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

TRABAJADORES	EDAD	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	Sum fila (t)	
1	32	M	5	4	5	3	1	3	5	5	4	5	1	3	5	1	5	2	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3	5	4	4	5	4	4	2	2	3	2	146	
2	27	M	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	1	4	5	2	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	3	1	2	2	150	
3	21	M	3	5	4	5	1	2	4	5	5	4	1	3	4	1	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	1	3	4	4	3	5	3	5	2	2	2	1	137	
4	28	M	4	5	4	4	2	2	5	5	4	4	1	3	5	1	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	147	
5	22	F	4	5	4	3	1	1	4	5	4	4	1	3	4	2	4	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	129		
6	28	M	3	5	4	4	2	4	5	5	3	5	1	2	5	2	4	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	3	5	1	3	2	4	3	3	5	3	3	3	3	139		
7	21	M	4	5	5	3	2	2	5	5	5	3	1	1	5	1	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	2	3	4	5	5	5	5	3	2	2	3	148		
8	28	M	4	5	4	2	1	1	5	5	5	3	1	3	5	2	5	2	4	5	3	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	2	139		
9	27	M	4	4	5	1	1	2	5	3	3	3	1	2	5	1	5	1	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	140	
10	30	M	5	5	4	3	2	1	5	5	5	5	1	4	4	1	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	2	4	3	3	153	
11	23	M	4	4	5	4	1	3	5	5	4	5	2	4	4	3	5	2	5	5	3	4	4	4	5	5	4	2	5	3	5	4	3	5	5	5	3	2	2	4	3	150	
12	36	M	5	5	4	4	1	1	5	5	3	5	2	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	2	1	4	4	3	5	3	5	2	3	2	1	135	
13	22	F	4	4	5	2	2	2	5	5	4	5	1	4	5	1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	1	4	4	5	4	5	2	2	4	4	150		
14	23	F	4	4	5	3	1	4	5	3	4	5	2	3	3	1	4	3	5	4	2	4	4	3	5	4	5	4	4	1	2	3	5	4	4	3	2	3	3	1	4	133	
15	38	M	4	5	4	3	2	3	5	3	4	5	1	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	1	2	4	4	5	3	1	3	2	3	4	1	131	
16	56	M	3	5	4	4	2	1	5	5	4	5	2	5	4	1	4	1	4	4	3	4	2	2	5	5	4	3	5	2	3	4	5	5	3	1	2	2	2	5	2	132	
17	49	M	4	5	4	4	1	3	5	5	5	2	1	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	2	1	2	4	3	5	2	2	2	4	5	132		
18	34	M	4	5	4	5	2	3	5	5	4	5	2	3	4	1	5	2	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	2	2	3	4	2	4	1	1	3	3	5	3	133	
19	26	M	4	5	4	4	1	1	5	5	2	4	1	3	3	2	5	3	4	3	3	4	1	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	1	5	1	2	2	2	5	3	118	
20	43	M	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	2	4	3	1	5	3	5	2	2	5	1	3	4	4	3	3	3	1	2	4	5	4	3	1	1	3	3	3	2	127	
21	45	M	3	5	4	3	1	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4	1	1	1	1	4	3	3	3	4	5	1	1	3	5	5	3	1	1	2	2	1	4	110	
22	48	M	2	5	2	2	1	2	2	3	3	5	1	4	3	2	4	2	3	3	2	2	4	4	5	5	3	4	3	1	1	4	3	4	2	1	1	3	3	1	4	109	
23	43	M	5	5	5	2	1	4	5	5	4	4	2	4	4	2	3	2	5	3	4	2	4	3	4	4	4	4	1	1	4	5	3	3	1	1	2	4	1	2	126		
24	21	M	5	5	4	2	2	2	5	2	4	4	2	1	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	5	4	5	1	2	4	3	2	3	1	1	2	1	1	3	112	
25	56	M	5	5	5	3	1	4	5	3	4	3	1	1	3	1	3	2	5	3	3	2	5	4	4	5	4	3	3	1	4	4	3	3	3	1	1	2	1	4	2	119	
PROMEDIO			4.04	4.8	4.32	3.28	1.4	2.44	4.72	4.44	4	4.16	1.4	3.08	3.96	1.56	4.28	2.48	4.32	3.72	3	3.96	3.72	3.36	4.56	4.44	4.2	3.72	4.36	1.64	2.64	3.92	4.16	3.76	3.88	2.8	2.76	2.36	2.56	2.84	2.76	Varianzas	
DESVEST S_x			0.79	0.408	0.69	1.061	0.5	1.121	0.737	0.961	0.764	0.987	0.577	1.077	0.841	0.583	0.678	0.872	0.627	0.98	0.816	1.241	1.308	0.7	0.583	0.712	0.764	0.737	0.81	0.81	1.254	0.812	0.746	1.165	1.013	1.708	1.508	0.49	0.917	1.313	1.052	Colum Varianzas	
VARIANZA por ítem			0.62	0.167	0.477	1.127	0.25	1.257	0.543	0.923	0.583	0.973	0.333	1.16	0.707	0.34	0.46	0.76	0.393	0.96	0.667	1.54	1.71	0.49	0.34	0.507	0.583	0.543	0.657	0.657	1.573	0.66	0.557	1.357	1.027	2.917	2.273	0.24	0.84	1.723	1.107		
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S²			34.00																																							163.00	

α= 0.82

N ítems: 39
Reemplazando:

Anexo 6.

Tabla 11

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad para las variables Motivación Laboral y Productividad

	Prueba de Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,177	25	,042	,931	25	,093
Productividad	,152	25	,141	,944	25	,183

Nota: Elaboración propia, utilizando el Software SPSS V.26

Anexo 7. Ficha de autorización



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
LA CALERA S.A.C	204526147678
Nombre del Titular o Representante legal: DE ZAVALA DE ROMAÑA PEDRO JOSE	
Nombres y Apellidos:	DNI:
DE ZAVALA DE ROMAÑA PEDRO JOSE	07808617

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Programa de motivación para incrementar la productividad de los trabajadores de la empresa la calera S.A.C Chiclayo 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo	
Autor: ADA DOMINGUEZ MORE	DNI: 77128641

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 27/09/2022

Firma y sello:


DE ZAVALA DE ROMAÑA PEDRO JOSÉ
DNI N° 07808617
APODERADO LEGAL
LA CALERA S.A.C.

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa de motivación laboral para incrementar la productividad en los trabajadores de la empresa La Calera S.A.C, sede Chiclayo 2022", cuyo autor es DOMINGUEZ MORE ADA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 24 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 24-11- 2022 15:05:12

Código documento Trilce: TRI - 0452691