



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la
empresa grupo D' Ealy S.R.L Talara- Piura 2022**

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

AUTORES:

Aquino Quispe, Massiel Abigail (orcid.org/0000-0001-5897-7242)

Castillo Godos, Mayco Gonzalo (orcid.org/0000-0002-7858-9631)

ASESOR:

MBA. Angulo Corcuera, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0001-7920-4628)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios quien nos dio vida, sabiduría y fortaleza para superar las dificultades encontradas en la vida universitaria, y también a quienes siempre nos han apoyado, tales como: nuestra familia y amigos, gracias por su guía.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres por su apoyo constante, por sus consejos, por sus valores, por el empuje constante que nos hace grandes y buenas personas, por su aprecio incondicional, por mostrarnos siempre el ejemplo de la perseverancia enseñándonos a demostrar el coraje de seguir adelante y luchar por lo que queremos. De igual forma agradecer a todos los docentes por brindarnos todos sus conocimientos y consejos para que podamos mejorar cada ciclo y lo más importante a nuestro asesor por su dedicación y paciencia para culminar con éxito este trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D' Ealy S.R.L Talara- Piura 2022", cuyos autores son AQUINO QUISPE MASSIEL ABIGAIL, CASTILLO GODOS MAYCO GONZALO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

PIURA, 28 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA DNI: 06437510 ORCID: 0000-0001-7920-4628	Firmado electrónicamente por: ANGULOCA el 03-08- 2023 23:09:19

Código documento Trilce: TRI - 0557786



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AQUINO QUISPE MASSIEL ABIGAID, CASTILLO GODOS MAYCO GONZALO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D' Ealy S.R.L Talara- Piura 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
AQUINO QUISPE MASSIEL ABIGAID DNI: 48850317 ORCID: 0000-0001-5897-7242	Firmado electrónicamente por: MAQUINOQ el 25-07- 2023 09:59:10
CASTILLO GODOS MAYCO GONZALO DNI: 48302699 ORCID: 0000-0002-7858-9631	Firmado electrónicamente por: MCASTILLOGOD el 24- 07-2023 22:53:53

Código documento Trilce: INV - 1344340

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.4.1 Técnicas:	13
3.4.2 Instrumentos:	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. Anexos	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal y la productividad de la empresa D Ealy	17
Tabla 2 Correlación entre la dimensión desarrollo personal y la variable productividad.....	18
Tabla 3 Resultados descriptivos del trato laboral y la productividad de la empresa D Ealy	19
Tabla 4 Correlación entre la dimensión trato laboral y la variable productividad ..	20
Tabla 5 Resultados descriptivos de las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa D Ealy	21
Tabla 6 Correlación entre la dimensión herramientas motivacionales remunerativas y la variable productividad.....	22
Tabla 7 Resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento y la productividad de la empresa E Ealy	23
Tabla 8 Resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento y la productividad de la empresa E Ealy	24
Tabla 9 Resultados descriptivos de herramientas motivacionales y la productividad de la empresa E Ealy	25
Tabla 10 Correlación entre la variable herramientas motivacionales y la variable productividad.....	26

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura, siendo de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal y enfoque cuantitativo, cuya población estuvo conformada por los 102 trabajadores de la empresa de los cuales se tomó una muestra de 81 entre administrativos y operativos a quienes se aplicó un cuestionario de 23 preguntas sobre ambas variables investigadas. Los resultados descriptivos evidencian un manejo bastante aceptable de las herramientas motivaciones por parte de la empresa, pues mayoritariamente los trabajadores sienten tener posibilidades de desarrollo laboral, están satisfechos con las remuneraciones y otros conceptos monetarios que reciben por su trabajo, así como con el trato que reciben de parte de jefes y supervisores. Sin embargo, el aspecto menos favorable resultaron ser la falta de acciones de reconocimiento por desempeños sobresalientes de los colaboradores. Asimismo, se llegó a la conclusión que existe una relación significativa, positiva de nivel moderado entre las herramientas motivacionales aplicadas por la empresa Grupo D Ealy y la productividad de sus trabajadores lo que se evidencia por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,676.

Palabras clave: Motivación laboral, productividad, rendimiento

ABSTRACT

The objective of the research carried out was to determine the relationship between the motivational tools and the productivity of the company group D Ealy S.R.L Talara-Piura, being of an applied type, of a non-experimental design, cross-sectional correlational and quantitative approach, whose population was made up of the 102 workers of the company from which a sample of 81 was taken between administrative and operational to whom a questionnaire of 23 questions was applied on both variables investigated. The descriptive results show a quite acceptable management of the motivational tools by the company, since most of the workers feel they have possibilities of professional development, they are satisfied with the remunerations and other monetary concepts they receive for their work, as well as with the treatment they receive. receive from bosses and supervisors. However, the least favorable aspect turned out to be the lack of recognition actions for outstanding employee performance. Likewise, it was concluded that there is a significant, positive relationship of moderate level between the motivational tools applied by the company Grupo D Ealy and the productivity of its workers, which is evidenced by a Spearman correlation coefficient of 0.676.

Keywords: Work motivation, productivity, performan

I. INTRODUCCIÓN

Enfrentamos un mundo que plantea retos y cambios constantes, muchos de los cuales son muy importantes para las organizaciones y donde juega un papel importante el talento humano. Es por ello que buscan aplicar herramientas motivacionales con el fin de mejorar el ambiente de trabajo e incrementar la productividad de la empresa, y por lo tanto, cumplir y alcanzar las metas establecidas.

Rimanoczy y Klingenberg, (2020) propuso una herramienta para mejorar el desempeño y el trabajo de los equipos de colaboradores durante su labor en una organización, que consiste en promover el apoyo psicológico entre los trabajadores y facilitar que ellos realicen un trabajo de calidad y altamente productivo para la organización, teniendo en cuenta las habilidades y los conocimientos que adquieren durante su desempeño laboral. Por otra parte, Almendro & Costa (2018) manifiesta que el análisis de incidente crítico es otra herramienta para mejorar la calidad y productividad, prevenir errores y reflexionar sobre valores o actitudes profesionales del personal y sobretodo mantenerlo constantemente motivado.

Para Cueli, et al. (2018) La aplicación de estrategias y herramientas motivacionales juega un papel muy importante para las organizaciones, siendo una de las claves para mejorar el clima laboral y la productividad en las compañías, ya que se centran en la mejora de los niveles afectivo-motivacionales, lo cual es muy beneficioso, causando efectos positivos con los colaboradores, con un alto nivel de motivación intrínseca.

Por consiguiente Rosas y Villasana (2022) hablando a nivel latinoamericano, manifiesta que las empresas han podido comprobar que cuando existe un clima laboral favorecido por una motivación positiva de su personal, se consigue un mejor rendimiento. De igual forma Morelos y Núñez (2017) afirman que en una organización la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los trabajadores de la empresa, permite calcular la eficiencia en la producción de los bienes y/o servicios que brinda. Para ello, se requiere de un análisis cualitativo y cuantitativo de los aspectos emergentes que tienen cada uno de los miembros de la empresa y las labores que desempeñan para lograr un trabajo eficiente en colaboración con todos los demás integrantes.

Jauregui (2021) manifiesta que las herramientas motivacionales permiten incrementar el nivel de productividad a partir de la apreciación de las empresas más exitosas a nivel nacional en los últimos años, lo que se traduce en satisfacción con el trabajo en equipo, incremento de la calidad del producto, aumento de la cantidad producida, logro de metas y objetivos, etc. Actualmente está demostrado que el buen desempeño del trabajador se vincula con el rendimiento productivo de la organización, donde los empleados se sientan valorados y reciban oportunidades de crecimiento tanto personal como profesional. Si se suma a este entorno de trabajo, amistad, confianza, espíritu y equipo de trabajo, fomentado constantemente por la alta dirección, se convierte en una organización que brinda un buen trato a los miembros del equipo y altamente productiva.

GRUPO D EALY S.R.L. es una organización que brinda servicios generales dedicada a la construcción en drywall, pintado de estructuras, soldadura, mantenimiento de aire acondicionado, etc.; ubicada en Talara – Piura con más de 10 años posicionada en el mercado teniendo como clientes a importantes empresas del sector petrolero como Graña y Montero, Petroperú, entre otras, que solicitan sus servicios. La organización ha tenido, en los últimos años, un notable crecimiento al haberse hecho cargo de grandes proyectos, sin embargo se ha podido evidenciar una falta notable de aplicación de herramientas motivacionales de sus directivos para con los colaboradores, presentándose una serie de problemas como: falta de coordinación entre ellos, demoras en la entrega de los servicios, ambiente poco agradable, desmotivación laboral, etc., lo cual afecta el desempeño y la producción individual, y por consecuencia esta Generando molestias a los clientes y un ambiente tenso.

Por esa razón, se plantea la presente investigación que plantea como problemática general: ¿Cómo es la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022? Y como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa? (2) ¿Cuál es la relación entre el buen trato laboral y la productividad de la empresa? (3) ¿Cuál es la relación entre las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa? y (4) ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y la productividad de la empresa?

Así mismo esta investigación se justifica de manera teórica, puesto que ayudara a profundizar los criterios teóricos a aplicar para resolver el problema que afecta a la organización, con la finalidad de enriquecer el conocimiento en el tema específico estudiado, sobre las herramientas motivacionales y su productividad en la empresa.

La justificación práctica, en esta investigación se analiza la situación actual en la empresa y al mismo tiempo brinda soluciones y recomendaciones que mejorarán la productividad a través de la aplicación de las herramientas motivacionales más adecuadas. Así mismo Escobar y Bilbao (2020) manifiesta que ayuda a resolver problemas o al menos, propone estrategias que cuando se aplican dan soporte a la mejora o solución del problema. Finalmente esta investigación tiene justificación metodológica, ya que se propondrá aplicar nuevos conocimientos que ayudara al manejo y la toma de decisiones importantes para la empresa y para las nuevas o futuras organizaciones, y al mismo tiempo potenciar la productividad de éstas.

El objetivo general es: Determinar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022, teniendo como objetivos específicos: (1) Evaluar la relación entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa, (2) Medir la relación entre el buen trato laboral y la productividad de la empresa, (3) Establecer la relación entre las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa y (4) Establecer la relación entre el reconocimiento y la productividad de la empresa.

Además se establece como hipótesis general que: Hay una relación significativa entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022 y las hipótesis específicas: (1) Existe una relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa y la productividad de la empresa, (2) Hay una relación significativa entre el buen trato laboral y la productividad de la empresa, (3) Existe una relación significativa entre las herramientas motivacionales remunerativas y (4) Hay una relación significativa entre el reconocimiento y la productividad de la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

En ámbito internacional de la investigación se ha considerado al estudio realizado por Solórzano (2020) titulado *Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las U.A. de la Dirección de Esmeraldas-Ecuador* que tuvo como objetivo analizar los incentivos otorgados al personal y su efectividad y aceptación. La investigación fue descriptiva, exploratoria y correlacional, aplicando un cuestionario sobre la motivación e incentivos laborales ofrecidos por la institución a los 26 funcionarios de dicha entidad pública. Los resultados permitieron concluir que si bien es cierto la empresa aplica incentivos monetarios tales como premios y bonos a sus trabajadores destacados, no se aplican incentivos no monetarios tales como reconocimientos públicos, ascensos, periodos de descanso, viajes o paseos, reuniones, ni capacitaciones. Tampoco se han diseñado programas de incentivos individuales ni grupales, por lo cual los trabajadores no se sienten comprometidos en alcanzar las metas organizacionales.

Así mismo, Poma (2021) en la investigación *La productividad como resultado de la motivación en operarios de la camaronera DOCEFinsa S.A. en Guayaquil-Ecuador*, tuvo como objetivo analizar los efectos causados por la motivación laboral en la productividad de la camaronera con la finalidad de formular estrategias motivacionales que permitan un incremento y la mejora de la producción. La investigación fue correlacional, tipo descriptiva y exploratoria, define la población de estudio a 59 personas entre operarios y administrativos a quienes encuesta y a 10 directivos a quienes entrevista de forma estructurada. Llega a la conclusión que en primer lugar el trato de los jefes que crean un clima laboral relajado y luego la mejora de incentivos, oportunidades de crecimiento profesional, capacitaciones en temas de seguridad, los programas formativos de desarrollo personal y laboral, las estrategias que causan un mayor impacto en la productividad.

De tal forma, Rodríguez et al. (2020) manifiesta en su estudio sobre *el impacto de la motivación laboral para incrementar la productividad en la empresa TSR de Saltillo, México*, señalan como objetivo describir la magnitud del impacto que tiene la motivación laboral relacionándola con la productividad de los

colaboradores de nivel técnico operativo partiendo de un diagnóstico en la empresa. Se realizó un estudio correlacional, cuantitativo, que utilizó la prueba de Spearman para establecer la relación entre las variables, con una muestra de 89 colaboradores mediante un cuestionario de 42 preguntas sobre ambas variables. Llega a la conclusión que hay una relación muy significativa entre ambas variables al obtenerse dado que la correlación de Spearman fue de 0.921, por lo cual cualquier mejora en la motivación redundará en un aumento de su productividad. Además, que principalmente dicha relación se fundamenta en que cualquier trabajador tiene la posibilidad de crecer profesionalmente y aspirar a cargos de mayor responsabilidad y los reconocimientos que brinda la empresa por el cumplimiento de objetivos y metas en forma de premios y bonificaciones.

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Cabañas y Ramírez (2020) en su estudio sobre *Motivación y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto*, se puso como objetivo relacionar la variable motivación y la productividad de sus colaboradores. La investigación descriptiva y no experimental transversal. La población fueron los 89 colaboradores, quienes laboran más de un mes en la empresa a quienes aplicó cuestionarios para cada variable, de 20 ítems y 19 ítems respectivamente. La obtención de un Rho de Spearman de 0,944 permite concluir que existe una correlación directa significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores en la empresa Tabacalera.

Así mismo, Cubas y Torres (2019) en su *Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en la administración tributaria de la Municipalidad de Hualgayoc*, tuvo como objetivo elaborar un plan con herramientas motivacionales no monetarias que contribuyan a elevar los niveles de productividad laboral en dicha dependencia. Planteó una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva y transversal, que tomó como muestra a 20 empleados municipales. Utilizó como instrumentos dos cuestionarios el primero sobre motivación laboral y el segundo sobre productividad laboral. Se concluye que existe un nivel de motivación bajo así como el nivel de productividad laboral lo que se apreció en más del 75% de los colaboradores lo que hace necesario elaborar un plan de motivación laboral que cambie la situación actual, que se enfoque en el

reconocimiento y estructuración de premios para el personal por el logro de objetivos.

A continuación se desarrolla el marco teórico correspondiente a cada una de las variables investigadas y sus dimensiones. Respecto a la variable herramientas motivacionales, McCoach & Flake (2018) las definen como un conjunto de técnicas utilizadas para aumentar la motivación laboral de los trabajadores y que por lo tanto, busca retenerlos o hacerlos más productivos. Los autores hacen referencia a la importancia que tiene actualmente el “salario emocional”, es decir, todas aquellas cosas que, sin ser necesariamente de naturaleza económica, contribuyen a que el trabajador se encuentra más satisfecho con la empresa donde trabaja y con el trabajo que realiza.

De igual manera para, Greiner (2018) es vital para las empresas mantener una plantilla de trabajadores competitiva y motivada, sin embargo deben hacerlo dentro de un marco económico de crisis mundial, lo cual hace más difícil el trabajo. Allí es donde deben elegir las herramientas motivacionales más adecuadas para el perfil de trabajador que tienen y considerando que casi siempre, son diferentes cosas las que los motiva a cada uno. Tales herramientas los impulsan a alcanzar los objetivos empresariales, a trabajar con más ganas y con un mayor compromiso para con su empresa.

Por consiguiente, Van et al. (2018) considera que antes de aplicar cualquier herramienta motivacional es necesario conocer muy bien al trabajador, es decir, sus aspiraciones y metas personales y profesionales, pues es cierto que en algunas casos puede ser el reconocimiento laboral. Ascender dentro de la empresa o realizarse profesionalmente, sin embargo para otros simplemente el dinero para mantener a su familia, cubrir sus gastos, comprar una casa o auto, etc. Ello nos lleva a considerar sus objetivos en el corto y largo plazo.

Por lo tanto, Diez (2021) afirma que todo plan de motivación laboral debe comenzar por la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo y por lo tanto se debe tener mucho cuidado desde el momento mismo de su contratación, verificando que la persona se encuentra preparada para asumir el puesto de trabajo y cumple escrupulosamente con el perfil necesario, le guste y se sienta

cómodo en él. Un colaborador que no se encuentre debidamente capacitado para desempeñar eficientemente el puesto que ocupa se va a desmotivar, por aburrimiento o en caso contrario por estrés si no cuenta con las capacidades suficientes y necesarias.

Sin embargo, Maycan et al. (2021) considera la importancia que los empleados se identifiquen con la empresa y que tal sentido de pertenencia debe comenzar desde el primer día, por lo que recomienda integrar rápidamente al personal nuevo al equipo de trabajo, lo que además facilita la comunicación, crea un buen ambiente de trabajo, generando optimismo y ganas de trabajar. Starnes (2021) añade que también es primordial fijar al trabajador metas y objetivos que deba alcanzar con un esfuerzo razonable, en cada periodo de tiempo en la empresa, dichos objetivos pueden ser personales o grupales y deben impulsarlo a superarse constantemente, asumiendo retos que al ser alcanzados le causen una gran satisfacción.

Respecto a los salarios, Verona (2020) indica que en la actualidad el dinero ha dejado de ser la principal herramienta motivacional que utilizan las empresas y que valoran los trabajadores, sin embargo, continua siendo la forma más directa de valorar su trabajo. En éste aspecto se debe tener especial cuidado en no generar agravios comparativos entre trabajadores de un mismo nivel y hacer que siempre tenga una parte variable que dependa de su grado de aporte con lo cual al final quien se beneficia es la empresa.

A continuación se desarrolla el marco teórico de cada una de las dimensiones de la variable independiente. Sobre las herramientas motivacionales remunerativas, Nguyen (2020) señala que ellas hacen siempre referencia al importe económico que percibe el trabajador como compensación por el trabajo realizado, en cuyo caso el sueldo o remuneración es el punto básico y que tiene carácter de mensual, sin embargo, no es la única forma. Duque (2021) considera también las bonificaciones o simplemente bonos, que es otro tipo de beneficio económico generalmente complementario al su sueldo. Ellos deben ser fijados por el logro de objetivos o ligados a la producción a manera de incentivos que pueden ser grupales o individuales. Una forma interesante la constituyen las

comisiones que son el incentivo económico más utilizado con los vendedores consistentes en un porcentaje fijado por la venta de cada producto o servicio.

Por consiguiente, Mohammed & Shittu (2018) también consideran como herramientas motivacionales de carácter monetario todos los premios que otorgan las empresas por algún mérito especial alcanzado o un desempeño extraordinario.

En cuanto al trato laboral, Aboelmaged (2018) pone énfasis en varios aspectos relacionados con el clima laboral y las situaciones que pueden generar estrés excesivo en el trabajador. Por ejemplo, considera que una presión excesiva y sin medida de parte de los jefes suele causar desmotivación en los colaboradores. Un error muy frecuente es amenazar al empleado con su remuneración o con despedirlo de la empresa, pues acarrea la pérdida de respeto de parte del trabajador y la posibilidad que busque marcharse apenas le sea posible. Se debe presionar lo justo y en los momentos que realmente sea necesario, para que pueda dar lo mejor de sí mismo.

Así mismo, Bohórquez y Andrade (2021) señalan que un buen trato al trabajador definitivamente lo motiva a desempeñarse con más eficiencia y compromiso y en este aspecto juega un papel importante la comunicación franca y abierta que tenga con sus jefes y demás compañeros de trabajo. Corresponde pues a los jefes fijar objetivos y metas alcanzables y reales, proporcionarle todos los recursos necesarios.

Respecto al desarrollo personal y profesional, Nieto (2019) puntualiza que la mayoría de trabajadores que entran a laborar a una empresa tienen como objetivo mejorar su posición en la empresa y lograr ascender en ella, por lo cual debe existir un plan de crecimiento y desarrollo bien pensado para cada puesto de trabajo, donde el trabajador sea consciente que con esfuerzo y profesionalismo podrá ir mejorando su posición y sueldo en la empresa. Momade & Hainin (2019) una de las cosas que más motiva a los trabajadores es la formación que reciben para hacer mejor las cosas, de forma más eficiente y con mayor calidad. Por lo tanto mantenerlos constantemente actualizados y

capacitados en una poderosa herramienta de motivación a la vez que contribuye a una mayor productividad laboral.

El reconocimiento, según afirman Guardo y Gómez (2021) es una expresión de gratitud de parte de la empresa hacia el trabajador por su desempeño y busca reforzar los comportamientos o prácticas que promuevan mejores resultados empresariales. Guarda estrecha relación con la forma como el trabajador se siente valorado ya que el aprecio es una necesidad humana fundamental. Es un hecho que cuanto más se valora a los colaboradores y su trabajo, aumenta la satisfacción y también la productividad. Al-Abbadi (2022) señala que existe un reconocimiento formal o público y otro informal. El primero es más estructurado con procesos claros para nominar a los colaboradores que se hacen acreedores de ello, mientras que el segundo es más circunstancial.

Enseguida se muestra el marco teórico que sustenta la variable dependiente de la investigación. Respecto a la productividad laboral, Alamar y Guijarro (2018) la definen como una medida de la eficiencia con la que un trabajador realiza su trabajo y se mide mediante la relación entre la cantidad producida y los recursos utilizados para obtenerla. Existen una serie de factores que influyen en que un trabajador se más o menos productivo entre los cuales señala el salario, la motivación laboral.

De la misma manera, Al-Tkhayneh (2019) una de las ventajas de logra una buena productividad es que se reducen los costos, pues se reducen las pérdidas de todo tipo como pérdidas o desperdicios de material, pérdidas de tiempo por horas sin trabajar o por desplazamientos innecesarios. Tal reducción en los costos, permite un mayor margen de ganancia, aumentan las ganancias y la rentabilidad de la empresa. Así mismo, Pucheu (2021) recomienda que debe medirse con relativa frecuencia para localizar oportunidades de mejora, detectar posibles desviaciones, medir el impacto de políticas y estrategias utilizadas entre otras.

Sin embargo, Alamar y Guijarro. (2018) indica que para mejorar la productividad laboral es necesario incentivar un clima laboral armonioso y colaborativo, flexibilizando hasta donde sea posible las condiciones del trabajo, permitir

acuerdos consensados, mantener una buena comunicación en todo sentido, motivar a los trabajadores y adaptar su entorno a sus preferencias.

Respecto a las dimensiones de la variable dependiente se ha considerado el siguiente marco teórico: Según Jaimes et al. (2018) la productividad guarda estrecha relación con la calidad del trabajo, pues mientras mayor es la calidad con que cada uno de los trabajadores realiza sus labores, se reducen sensiblemente la posibilidad que se presenten fallas u errores que hagan necesario se incurra en reprocesos e inclusive en pérdidas de materiales al tener que eliminar los productos fallados. Es por ello, que resulta una buena inversión para las empresas la realización de capacitaciones a sus trabajadores que desarrollen sus técnicas y habilidades para trabajar con una mayor calidad. Paralelamente, otro de los beneficios que se obtiene al trabajar con calidad es que se reducen las quejas y reclamos de los clientes.

Sin embargo, para Ohueri et al. (2018) la mejor manera de incrementar la productividad es logrando que cada trabajador consiga realizar una mayor cantidad de trabajo, es decir, más unidades producidas por periodo de tiempo, sin embargo, ello solo es posible, si se mejora sus capacidades y habilidades, se les motiva adecuadamente y se les proporcionan los recursos materiales necesarios. En algunas empresas, esa mayor producción se consigue incorporando tecnología moderna, que permite realizar las tareas en menos tiempo, sin poner en riesgo la calidad del trabajo. Uno de los factores que afectan la cantidad de trabajo realizada son las paralizaciones no programadas que ocasionan la pérdida de horas – hombre reduciendo el tiempo efectivo de trabajo.

Con respecto a la satisfacción con el trabajo, Bohórquez y Andrade (2021) sostienen que ésta dimensión de la productividad es la base y sustento de las otras dos, pues está comprobado que un trabajador satisfecho con el trabajo que realiza, siempre lo realizará mejor que alguien que no está contento con lo que hace. La insatisfacción puede venir en razón que el trabajador se siente que está sobre calificado para el trabajo que se le encomienda o porque simplemente su ejecución no le plantea retos que lo mantengan motivado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Se pueden clasificar las investigaciones de diferentes formas y según Vásquez (2019) un tipo de investigación es la aplicada que son estudios que se plantean como objetivo solucionar de la mejor manera un problema específico previo análisis y puesta en práctica de la aplicación del conocimiento. La investigación realizada corresponde a éste tipo dado que se buscó solucionar problemas relacionados con la productividad de la empresa D Ealy S.R.L. por no aplicar herramientas motivacionales.

En cuanto a su diseño, fue de tipo no experimental con un corte transversal correlacional, que como afirma Salgado (2018) son aquellas cuyo principal objetivo es encontrar una vinculación entre las variables investigadas, que en éste caso se trata de las herramientas motivacionales aplicadas por la empresa con sus colaboradores y su productividad laboral. Además, ninguna de las dos variables fue manipulada intencionalmente por los investigadores quienes realizaron la recolección de datos en un solo momento.

Además, fue de enfoque cuantitativo, que como afirman Hernández y Mendoza (2018), se produce cuando son usadas técnicas estadísticas de carácter numérico, para mostrar los resultados obtenidos en la investigación.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Herramientas motivacionales

Definición conceptual: son un conjunto de técnicas utilizadas para aumentar la motivación laboral de los trabajadores de una empresa y que por lo tanto, busca retenerlos o hacerlos más productivos. (Cerván y Fernández, 2020)

Definición operacional: para medir la variable herramientas motivacionales se utilizaran 4 dimensiones: desarrollo personal, trato laboral, remunerativas y reconocimiento. Así mismo de las cuales una

dimensión presenta 4 indicadores y las demás 3 indicadores por cada una, y como instrumento se utilizara el cuestionario.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: es una medida de la eficiencia con la que un trabajador realiza su trabajo y se mide mediante la relación entre la cantidad producida y los recursos utilizados para obtenerla (Baltodano & Cordero, 2020)

Definición operacional: para medir la variable productividad se utilizaron 3 dimensiones de las cuales son: calidad del trabajo, cantidad de trabajo y satisfacción con el trabajo de los cuales presentan 3 indicadores por cada dimensión, así mismo se utilizaran de instrumento el cuestionario.

Operacionalización

La matriz de operacionalización se muestra en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Al referirse a la población, Mendoza (2018) señala que está conformada por todas las personas u objetos sobre quienes se realizará el estudio y de quienes se necesita conocer características o comportamientos de interés, y que según su tamaño puede ser finita (número limitado de elementos) o indeterminada. Para esta investigación la población estuvo conformada por los 81 trabajadores de D Elaly S.R.L. que realizaban trabajo operativo o administrativo para la empresa.

Muestra

Así mismo, Guija y Guija (2019) suele suceder que en una investigación por limitaciones de tiempo o económicas no es posible abarcar a toda la población de estudio, en cuyo caso es posible tomar un subgrupo debidamente representativo de la población y de tamaño óptimo para reducir la probabilidad de error, que haga posible que los resultados

encontrados en dicha muestra sean válidos para ser estimados en toda la población.

La muestra estuvo conformada por 81 colaboradores de la empresa D Ealy S.R.L.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

Fueron incluidos como parte de la investigación, todos los trabajadores de la empresa D Ealy S.R.L. de Talara, tanto administrativos como operativos, que se encuentren presentes en el momento de la aplicación del cuestionario.

Criterios de exclusión:

Fueron excluidos, todos los trabajadores de D Ealy S.R.L. que no se encuentren asistiendo a laborar por encontrarse de vacaciones, de permiso o licencia temporal.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis estuvo conformada por cada colaborador de la empresa D Ealy S.R.L.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas:

Encuesta

Es una de las técnicas más empleadas para la recolección de datos, según Arias (2017), permite que la obtención de datos de poblaciones relativamente grandes a través de la aplicación de una serie de preguntas sobre las variables que son materia de la investigación. En la investigación se aplicó una encuesta a los colaboradores de D Ealy S.R.L. con el objetivo de conocer su percepción acerca de la aplicación de herramientas motivacionales por parte de la empresa, así como aspectos relacionados con su productividad laboral.

3.4.2 Instrumentos:

Cuestionario

Según Gamboa (2017), está constituido por preguntas bien planificadas y estructuradas, que son formuladas a la muestra seleccionada en la investigación y que buscan recoger datos acerca de cada uno de los indicadores de las variables investigadas mediante preguntas cerradas. La investigación aplicó un cuestionario a los colaboradores de D Ealy S.R.L. conformado por 26 preguntas con escala de Likert con opciones de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

La validación del cuestionario se logró mediante la revisión y calificación del instrumento por parte de tres profesionales de Administración, con grado de Magister y especialistas en el tema de Gestión de Recursos Humanos, que analizaron la pertinencia, objetividad y suficiencia de cada una de las preguntas planteadas.

La confiabilidad del cuestionario fue evidenciada por medio de la aplicación de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach aplicada previamente a una muestra piloto de 10 trabajadores, donde se obtuvo un coeficiente Alfa superior 0,8.

3.5 Procedimientos

Se aplicó el siguiente procedimiento:

- Visita al Gerente de D Ealy S.R.L. con la finalidad de obtener su autorización para la aplicación del cuestionario a sus colaboradores
- Coordinación de la fecha y hora más convenientes para la aplicación del cuestionario a los trabajadores
- Impresión de las 81 encuestas que serán aplicadas a los trabajadores
- El día y hora señalada, se aplicaron de forma simultánea los cuestionarios tanto a los trabajadores administrativos en las oficinas, como a los operativos en las distintas locaciones donde la empresa se encuentra ejecutando trabajos, para lo cual, aparte de los dos

investigadores se contó con el apoyo de dos encuestadores previamente contratados y capacitados.

- Luego las encuestas fueron recogidas y archivadas ordenadamente en un file para su posterior procesamiento

3.6 Método de análisis de datos

Cárdenas (2018) manifiesta que la forma como se suelen procesar los datos obtenidos en una investigación cuantitativa es mediante el empleo de software para aplicaciones estadísticas entre los cuales se puede mencionar a Microsoft Excel, IBM SPSS Statistics 28, Stata, entre otros. Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores de D Ealy S.R.L. fueron procesados mediante el uso del SPSS versión 28, para lo cual, primero se elaboró una matriz con las 81 respuestas para cada una de las preguntas en Excel, los mismos que luego fueron exportados al SPSS. Una vez allí, se obtuvieron las tablas de frecuencias absolutas y porcentuales, las mismas que fueron consolidadas por cada objetivo.

Asimismo se aplicaron las pruebas de correlación de Spearman entre cada una de las dimensiones de la variable herramientas motivacionales con la variable productividad utilizando las opciones de análisis de correlaciones divariadas del SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Los investigadores fueron respetuosos de todas las directivas establecidas por la Universidad respecto a la originalidad de la investigación mediante la declaración de autoría que establece que tras la aplicación de la herramienta Turnitin el grado de similitud de la investigación con otros trabajos no podrá ser mayor al 20%.

Además, en pleno respeto a la propiedad intelectual, se citaron y colocaron en las referencias, todos los autores que fueron consultados y de cuyos libros, artículos o tesis, se tomaron partes para sustentar la problemática, el marco teórico o en cualquier otra parte de la investigación realizada. Para ello se

utilizaron las normas propuestas por la American Psychological Association (Normas APA).

Asimismo, los autores de la investigación, garantizan que los resultados son un fiel reflejo de la realidad encontrada en la empresa y de ninguna manera han sido manipulados, ni los datos ni los resultados de la misma.

IV. RESULTADOS

Según los resultados en el siguiente capítulo se presentarán los hallazgos estadísticos derivados de la encuesta realizada a 81 colaboradores de D'Ealy S.R.L. Los objetivos específicos y generales se representarán a través de tablas, que mostrarán la frecuencia y el porcentaje de los datos recopilados. Al análisis descriptivo le seguirá el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Además, el capítulo cubrirá la comparación de las hipótesis.

4.1. Evaluar la relación entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022.

Tabla 1

Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo personal y la productividad de la empresa D Ealy

Desarrollo Laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indiferente		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
1. Considera usted que las instituciones deberían dar oportunidad para crecer profesionalmente dentro de la organización	23	28,4%	48	59,3%	8	9,9%	2	2,5%	0	0,0%	81	100%
2. Las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador	28	34,6%	37	45,7%	14	17,3%	2	2,5%	0	0,0%	81	100%
3. Considera que es importante fomentar la práctica de valores dentro de la empresa	35	43,2%	34	42,0%	8	9,9%	4	4,9%	0	0,0%	81	100%
4. Cree usted que las capacitaciones influyen a la mejora de las actitudes del trabajador	28	34,6%	41	54,6%	10	12,3%	2	2,5%	0	0,0%	81	100%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 1 se aprecian los resultados en la dimensión desarrollo personal de la variable herramientas motivacionales en relación con la variable productividad

de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy, en los cuales se evidencia que el 59,3% de los trabajadores están de acuerdo con que la empresa otorga oportunidades para crecer profesionalmente dentro de la organización, mientras que el 45,7% estuvo también de acuerdo con que las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador.

Además, el 43,2% de los trabajadores se manifestaron totalmente de acuerdo con la importancia de fomentar la práctica de valores dentro de la empresa y un 54,6% también estuvieron de acuerdo con que las capacitaciones recibidas influyen en la mejora de las actitudes del trabajador.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión desarrollo personal y la variable productividad

		Rho de Spearman	
		V1D1: Productividad	V2= Desarrollo personal
V Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
V2= Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

La tabla 2 muestra los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión desarrollo personal y la variable productividad, obteniéndose como resultado un coeficiente de 0,556 que se traduce en una correlación significativa, positiva de nivel moderado. Por esa razón se debe dar por aceptada la hipótesis específica 1 planteada respecto a que existe una relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy.

4.2. Medir la relación entre el trato laboral y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022.

Tabla 3

Resultados descriptivos del trato laboral y la productividad de la empresa D Ealy

Trato Laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indiferente		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
5. Considera usted que se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso	30	37,0%	31	38,3%	18	22,2%	0	0,0%	2	2,5%	81	100%
6. El ambiente laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores	26	32,1%	29	35,8%	26	32,1%	0	0,0%	0	0,0%	81	100%
7. Considera usted que es importante que el puesto de trabajo cuenten con todas las comodidades	28	34,6%	37	45,7%	10	12,3%	6	7,4%	0	0,0%	81	100%
8. Los factores ambientales como la temperatura, polvo o ruido interfieren en la ejecución del trabajo	29	35,8%	34	42,0%	14	17,3%	2	2,5%	2	2,5%	81	100%
9. Cree usted importante que la empresa proporcione los materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus trabajos	36	44,4%	33	40,7%	8	9,9%	4	4,9%	0	0,0%	81	100%
10. Considera usted que la sobre carga de trabajo diario genera estrés laboral	25	30,9%	30	37,0%	22	27,2	4	4,9%	0	0,0%	81	100%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 3 se muestran los resultados de las preguntas acerca de la dimensión trato laboral de las herramientas motivacionales con relación a la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy, donde se evidencia que el 38,3% se manifestó de acuerdo con que en dicha empresa se elogia el esfuerzo

meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso, el 35,8% también estuvo de acuerdo con que el ambiente en el cual desarrollan sus labores contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores. Por otra parte, un 45,7% de los trabajadores estuvieron de acuerdo con que es importante que el puesto de trabajo cuente con todas las comodidades y el 42% también se manifestó de acuerdo con que los factores ambientales tales como la temperatura, el polvo y el ruido interfieren en la ejecución de sus trabajos. Además, el 44,4% de los trabajadores está totalmente de acuerdo con la importancia que la empresa proporcione los materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus trabajos. Finalmente, un 37% considera que la sobrecarga de trabajo diario les genera estrés laboral

Tabla 4

Correlación entre la dimensión trato laboral y la variable productividad

		Rho de Spearman	
		V1D1: Productividad	V2= Trato laboral
V1D1: Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
V2= Trato laboral	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

La tabla 4 muestra los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión trato laboral y la variable productividad, obteniéndose como resultado un coeficiente de 0,565 que se traduce en una correlación significativa, positiva de nivel moderado.

Por esa razón se debe dar por aceptada la hipótesis específica 2 respecto a que hay una relación significativa entre la dimensión trato laboral de la variable herramientas motivacionales y la variable productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy.

4.3. Establecer la relación entre las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022.

Tabla 5

Resultados descriptivos de las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa D Ealy

remunerativas	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indiferente		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
11. Considera usted que es importante que se reciban bonificaciones por el logro de objetivos o metas	33	40.7%	34	42.0%	8	9.9%	4	4.9%	2	2.5%	81	100%
12. Las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores	35	43.2%	24	29.6%	12	14.8%	10	12.3%	0	0.0%	81	100%
13. Cree usted que los premios otorgados en la empresa por desempeño extraordinario son motivadores	31	38.3%	24	29.6%	16	19.8%	10	12.3%	0	0.0%	81	100%
14. Considera usted que las remuneraciones y demás beneficios que reciben los trabajadores deben ser cancelados oportunamente	28	34.6%	39	48.1%	10	12.3%	2	2.5%	2	2.5%	81	100%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 5 se aprecian las respuestas de los trabajadores de D'Ealy a las preguntas respecto a la primera dimensión de las herramientas motivacionales con relación a la productividad, que son las monetarias, donde se aprecia que el 42% estuvieron de acuerdo con que se reciban bonificaciones por el logro de los objetivos o metas. Además, el 43.2% se manifestaron totalmente de acuerdo con que las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores a ser más productivos, mientras que el 38.3% también estuvieron totalmente de acuerdo en que los premios otorgados por la empresa ante un desempeño extraordinario les resultan motivadores. Finalmente, un 48.1% de los trabajadores de la

empresa, opina que tanto las remuneraciones como los beneficios que se les otorgan por su trabajo, deben ser cancelados oportunamente.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión herramientas motivacionales remunerativas y la variable productividad

		Rho de Spearman	
		V1D1: Productividad	V2= Remunerati vas
V1D1: Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
V2= Remunerativas	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

La tabla 6 muestra los resultados de la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión herramientas motivacionales remunerativas y la variable productividad obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.528 siendo la correlación significativa, positiva y de nivel moderado. En tal sentido, se debe dar por aceptada la hipótesis específica 3 planteada respecto a que hay una relación significativa entre las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa Grupo D Ealy S.R.L. de Talara.

4.4. Establecer la relación entre el reconocimiento y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento y la productividad de la empresa E Ealy

Reconocimiento	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indiferente		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
15. Los reconocimientos recibidos motivan a un mejor desempeño laboral	27	33,3%	24	29,6%	14	17,3%	6	7,4%	10	12,3%	81	100%
16. Considera usted importante realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable en la entidad	30	37,0%	33	40,7%	14	17,3%	4	4,9%	0	0,0%	81	100%
17. Cree usted importe que la empresa hace llegar a sus trabajadores sus felicitaciones en sus onomástico y ocasiones especiales	18	22,2%	29	35,8%	28	34,6%	6	7,4%	0	0,0%	81	100%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 7 se aprecian los resultados de las preguntas relacionadas con los indicadores de la dimensión reconocimiento de la variable herramientas motivacionales en relación con la variable productividad, en los cuales se observa que el 33,3% de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy estuvieron totalmente de acuerdo con que los reconocimientos recibidos por parte de sus superiores motivan a un mejor desempeño laboral. Además, el 40,7% de los trabajadores estuvo también de acuerdo con la importancia de realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable dentro de la empresa. Por otra parte, el 35,8% de los trabajadores se manifestaron de acuerdo con la importancia que la empresa haga llegar a sus trabajadores felicitaciones por su onomástico u en otras ocasiones especiales.

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento y la productividad de la empresa E Ealy

		Rho de Spearman	
		V1D1: Productividad	V2= Reconoci miento
V1D1: Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,196**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
V2: Reconocimient o	Coeficiente de correlación	,196**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

La tabla 8 muestra los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión reconocimiento y la variable productividad, obteniéndose como resultado un coeficiente de 0,196 que se traduce en una correlación no significativa, positiva de nivel débil. Es por esa razón que se debe dar por rechazada la hipótesis específica 4, planteada respecto a que existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento de la variable estrategias motivacionales y la variable productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy.

4.5. Determinar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022.

Tabla 9

Resultados descriptivos de herramientas motivacionales y la productividad de la empresa E Ealy

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HERRAMIENTAS MOTIVACIONALES	,110	81	,017	,976	81	,124
PRODUCTIVIDAD	,150	81	,000	,906	81	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 9 se muestra la prueba de normalidad aplicada a ambas variables y como la muestra empleada es mayor de 50 el estadístico más adecuado resulta el de Kolmogorov-Smirnov donde se aprecia que en ambos casos se obtiene una Sig. Menor a 0.05, es decir debemos rechazar la hipótesis de que los datos tiene una distribución normal por lo cual para encontrar la correlación es aceptable aplicar pruebas no paramétricas como la del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 10

Correlación entre la variable herramientas motivacionales y la variable productividad

		V1D1: Productividad	V2= Herramientas motivacionales
V1D1: Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
V2= Herramientas motivacionales	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

La tabla 10 muestra los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la variable herramientas motivacionales y la variable productividad, obteniéndose como resultado un coeficiente de 0,676 que se traduce en una correlación significativa, positiva de nivel moderado. Es por esa razón que se debe dar por aceptada la hipótesis general planteada en la investigación, respecto a que hay una relación significativa entre la variable herramientas motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy.

V. DISCUSIÓN

Respecto al **objetivo específico 1**, que consistió en evaluar la relación entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa, Nieto (2019) afirma que los trabajadores que entran a laborar a una empresa tienen como objetivo mejorar su posición en la empresa y lograr ascender en ella, por lo cual debe existir un plan de crecimiento y desarrollo bien pensado para cada puesto de trabajo, donde el trabajador sea consciente que con esfuerzo y profesionalismo podrá ir mejorando su posición y sueldo en la empresa. Además, Momade & Hainin (2019) agrega que una de las cosas que más motiva a los trabajadores es la formación que reciben para hacer mejor las cosas, de forma más eficiente y con mayor calidad. Ello explica los resultados descriptivos de la tabla 1, donde se encontró que 89,2% de los trabajadores se sienten satisfechos con las capacitaciones recibidas por parte de la empresa y el 85,2% también lo están con el fomento de la práctica de valores dentro de la empresa, como puntualidad, responsabilidad y respeto. Además, el 87,7% considera que la empresa brinda oportunidades para crecer profesionalmente dentro de ella. Por otra parte, la tabla 2 muestra los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión desarrollo personal y la variable productividad, mostraron como resultado un coeficiente de 0,556 que se traduce en una correlación significativa, positiva de nivel moderado. Por esa razón se dio por aceptada la hipótesis específica 1 planteada respecto a que existe una relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy. El estudio guarda similitud con el realizado por Rodríguez et. al. (2020) quienes al medir el impacto de la motivación laboral para incrementar la productividad en una empresa mexicana encontró que la relación significativa se fundamenta en que los trabajadores tienen la posibilidad de ir ascendiendo y aspirar a cargos de mayor responsabilidad en la empresa.

Respecto al **objetivo específico 2** que fue medir la relación entre el buen trato laboral y la productividad de la empresa, Bohórquez y Andrade (2021) señalan que un buen trato al trabajador definitivamente lo motiva a desempeñarse con más eficiencia y compromiso y en este aspecto juega un papel importante la comunicación franca y abierta que tenga con sus jefes y demás compañeros de trabajo. Además, Aboelmaged (2018) añade que lo contrario puede generar estrés excesivo en el trabajador como una presión excesiva y sin medida de parte de los jefes que suele causar desmotivación en los colaboradores y afectar su productividad. Los resultados de la tabla 3, reflejan que un 85,1% de los trabajadores se sienten satisfechos con la forma con que la empresa les permite cumplir eficientemente con sus trabajos al proporcionarles los materiales y equipos necesarios, sin embargo, en menor grado, solamente un 67,9% de los trabajadores se manifestaron satisfechos con el ambiente laboral generado por los jefes y directivos. Por otra parte, los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión trato laboral y la variable productividad que se muestran en la tabla 4, mostraron como resultado un coeficiente de 0,565 que se traduce en una correlación significativa, positiva, de nivel moderado. Por esa razón se dio por aceptada la hipótesis específica 2 respecto a que hay una relación significativa entre la dimensión trato laboral de la variable herramientas motivacionales y la variable productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy. En contraste con el estudio de Poma (2021), se hallan muchas semejanzas, pues al analizar la productividad como resultado de la motivación en una empresa ecuatoriana, encontró que el buen trato de los jefes era la estrategia de mayor impacto en la productividad de los trabajadores.

Respecto al objetivo específico 3 que consistió establecer la relación entre las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa, Nguyen (2020) afirma que las herramientas motivacionales remunerativas hacen referencia al importe económico que percibe el trabajador como compensación por el trabajo realizado, en cuyo caso el sueldo o remuneración es el punto básico y que tiene carácter de mensual, sin embargo, no es la única forma, pues como afirma Duque (2021) incluye también las bonificaciones o simplemente

bonos, que es otro tipo de beneficio económico generalmente complementario a su sueldo. Los resultados que se evidencian en la tabla 5, muestran que un 82,7% de los trabajadores están satisfechos con las remuneraciones recibidas, sin embargo dicho porcentaje baja al 67,9% en su apreciación respecto a los premios que otorga la empresa por desempeño extraordinario. Además, los resultados de la medición de la correlación entre la dimensión herramientas monetarias motivacionales y la variable productividad que se muestran en la tabla 6, arrojó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.528 reflejando una correlación significativa, positiva y de nivel moderado. En tal sentido, se dio por aceptada la primera hipótesis específica 3 planteada respecto a que hay una relación significativa entre las herramientas motivacionales monetarias y la productividad de la empresa Grupo D Ealy S.R.L. de Talara. En éste aspecto se encontró semejanza con los resultados de Solórzano (2020) quien en su investigación sobre los incentivos como herramienta motivacional encontró una relación directa entre los premios y bonos recibidos y el rendimiento de los trabajadores.

Respecto al **objetivo específico 4**, consistente en establecer la relación entre el reconocimiento y la productividad de la empresa, Guardo y Gómez (2021) señalan que el reconocimiento es una expresión de gratitud de parte de la empresa hacia el trabajador por su desempeño y busca reforzar los comportamientos o prácticas que promuevan mejores resultados empresariales. Guarda estrecha relación con la forma como el trabajador se siente valorado ya que el aprecio es una necesidad humana fundamental. Añade, Al-Abadi (2022) que existe un reconocimiento formal o público y otro informal. El primero es más estructurado mientras que el segundo es más circunstancial. Los resultados de la tabla 7, muestran como el aspecto menos favorable para la empresa pues solamente el 62,9% de los trabajadores se manifestaron satisfechos con los reconocimientos recibidos por parte de la empresa o los considera motivadores para un mejor desempeño laboral. Además, solo el 58% estuvo satisfecho con las felicitaciones que la empresa les hace llegar con ocasión de su onomástico u ocasiones especiales, en lo cual guarda. Los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión reconocimiento y la

variable productividad que se muestran en la tabla 8, arrojaron como resultado un coeficiente de 0,196 que se traduce en una correlación no significativa, positiva de nivel débil. Es por esa razón que se dio por rechazada la hipótesis específica 4, planteada respecto a que existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento de la variable estrategias motivacionales y la variable productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy. Los resultados guardan coincidencia con lo encontrado por Cubas y Torres (2019) cuando la diseñar un plan motivacional para mejorar la productividad laboral en una Municipalidad, en su fase de diagnóstico encontró como una las debilidades la falta de estrategias de reconocimiento a la labor de los trabajadores.

Respecto al objetivo general que consistió en determinar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa, McCoach & Flake (2018) las define como un conjunto de técnicas utilizadas para aumentar la motivación laboral de los trabajadores y que por lo tanto, busca retenerlos o hacerlos más productivos. Lo complementa Greiner (2018) cuando señala que se deben elegir las herramientas motivacionales más adecuadas para el perfil de cada trabajador ya que son diferentes cosas las que motivan a cada uno. Tales herramientas los impulsan a alcanzar los objetivos empresariales, a trabajar con más ganas y con un mayor compromiso para con su empresa. Los resultados obtenidos permiten señalar que más del 75% de trabajadores se encuentran satisfechos con las herramientas motivacionales aplicadas por la empresa. En cuanto a la productividad, también los resultados muestran un nivel alto en más del 78% de trabajadores en concordancia con lo manifestado por Alamar y Guijarro (2018) que la definen como una medida de la eficiencia con la que un trabajador realiza su trabajo y se mide mediante la relación entre la cantidad producida y los recursos utilizados para obtenerla; por otra parte, Al-Tkhayneh (2019) señala que una buena productividad reduce las pérdidas de todo tipo y por lo tanto los costos. Los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman entre la variable herramientas motivacionales y la variable productividad que se muestran en la tabla 9, produjo como resultado un coeficiente de 0,676 que se traduce en una correlación significativa, positiva de nivel moderado. Es por esa razón que se dio por aceptada la hipótesis general

planteada en la investigación, respecto a que hay una relación significativa entre la variable herramientas motivacionales y la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy. Además, los resultados descriptivos de las dimensiones herramientas motivacionales monetarias, trato laboral y desarrollo laboral muestran altos niveles de satisfacción por encima del 80% de los trabajadores, donde únicamente la dimensión reconocimiento registra nivel de satisfacción menor con alrededor del 60% de los trabajadores. Se encontraron coincidencias con los estudios de Cabañas y Ramírez (2020) sobre la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores de una tabacalera y también con los de Rodríguez et. al. (2020) en su análisis de la misma relación en una empresa mexicana; en los cuales se evidenció una relación incluso mucho más significativa pues se obtuvieron índices de correlación de Spearman de 0.944 y 0.921 respectivamente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que hay una relación significativa, positiva de nivel moderado entre las herramientas motivacionales aplicadas por la empresa Grupo D Ealy y la productividad de sus trabajadores lo que se evidencia por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,676 lo cual traduce que la empresa está aplicando de manera conveniente tales herramientas como el desarrollo laboral, el buen trato, así como los aspectos remunerativos.
2. Así mismo existe una relación significativa, positiva de nivel moderado entre las posibilidades de desarrollo laboral dentro de la empresa Grupo D Ealy y la productividad de sus trabajadores lo que se evidencia por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,556, es decir, que mayoritariamente los trabajadores sienten que tienen la posibilidad de crecer profesionalmente, principalmente por las capacitaciones recibidas por parte de la empresa.
3. Por otro lado se concluye que existe una relación significativa, positiva de nivel moderado entre el trato laboral dentro de la empresa Grupo D Ealy y la productividad de sus trabajadores lo que se evidencia por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,565, es decir, que la mayoría de trabajadores están satisfechos con el ambiente laboral así como con las condiciones de trabajo lo cual redunda en una mejor productividad.
4. Del mismo modo se encuentra una relación significativa, positiva de nivel moderado entre las herramientas motivacionales remunerativas dadas por la empresa Grupo D Ealy y la productividad de sus trabajadores lo que se evidencia por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,528, es decir, la mayoría de trabajadores está satisfecho con las remuneraciones, bonificaciones y premios que otorga la empresa los que los motiva a ser más productivos.

5. Para finalizar se encontró que hay una relación no significativa, positiva de nivel débil entre las acciones de reconocimiento dadas por la empresa Grupo D Ealy y la productividad de sus trabajadores lo que se evidencia por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,196, es decir, mayoritariamente los trabajadores no están satisfechos con los reconocimientos recibidos por desempeños destacables lo cual no es un aspecto que contribuya a una mayor productividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al encargado de gestionar los recursos humanos mantener un plan de capacitación acorde con las necesidades reales de cada trabajador para lograr un mejor desempeño en su puesto de trabajo, que le sume nuevas capacidades para que realmente sientan que crecen en lo personal y profesional.
2. Se deben realizar con mayor frecuencia reuniones de confraternidad donde puedan interactuar de manera más dispada jefes y trabajadores, contribuyendo así a una mejora del ambiente laboral, profundizando el compañerismo y el respeto mutuo.
3. Al Jefe de Operaciones de campo, tratar de mejorar las condiciones ambientales en las que se realizan los trabajos de campo, sobretodo, en lo referido a las altas temperaturas en las que muchas veces deben laborar, por lo cual sería conveniente habilitar áreas con sombra y puntos de hidratación permanente para los trabajadores.
4. Hay que mejorar cada vez más los premios otorgados a los trabajadores que tienen un desempeño extraordinario, sobre todo cuando los trabajos se culminan antes del plazo previsto, lo que redundaría en menores costos para la empresa y la posibilidad de facturar antes dichos trabajos.
5. Adecuar las escalas salariales para que los trabajadores que cumplan 5, 10, 15 o 20 años en la empresa reciban bonificaciones automáticas en sus sueldos, marcando de esa forma un diferencial remunerativo entre trabajadores antiguos y nuevos.
6. Programar con ocasión del Aniversario de la empresa, acciones de reconocimiento público a aquellos trabajadores que durante el año hayan tenido acciones destacables en favor de la empresa.

REFERENCIAS

- Almendo, C. & Costa, A. (2018). Análisis de incidentes críticos: una herramienta para aprender de los errores. *Educación Médica*. 19(1). 60- 63. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317301171?via%3Dihub>
- Alamar, B. Guijarro, T. (2018) El libro de la productividad en la empresa española 2018. Lean resulta e mejora de la productividad. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Aboelmaged, M. G. (2018). Knowledge sharing through enterprise social network (ESN) systems: motivational drivers and their impact on employees' productivity. *Journal of Knowledge Management*.
- Al-Abadi, G., & Agyekum, G. (2022). The effects of motivational factors on construction professionals' productivity in Jordan. *International Journal of Construction Management*, 22(5), 820-831.
- Al-Tkhayneh, K., Kot, S., & Shestak, V. (2019). Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie si Management Public*, (33), 77-102.
- Arias F. (2017). Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas
- Bohórquez, J., & Andrade, M. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85-95.
- Cabañas, N., & Ramírez., A. (2020). Motivación y su relación con la productividad de los colaboradores en la empresa Tabacalera del Oriente SAC, Tarapoto. Tesis. Universidad César Vallejo
- Cárdenas J. (2018). Investigación cuantitativa. Instituto latinoamericano LAI. Programa de postgrado en ciencias sociales. Manual del curso

- Cruz, S. (2018). Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klinnas SA, distribuidora de Claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016 (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2018).
- Cubas, B., & Torres Tirado, N. (2019). Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la municipalidad provincial de Hualgayoc Bambamarca–2016. Tesis. Universidad Señor de Sipán.
- Cueli, M., González, P., Rodríguez, C., Núñez, J., & González, J. (2018). Efecto de una herramienta hipermedia sobre las variables afectivo-motivacionales relacionadas con las matemáticas. *Educación XX1*. 21(1). 375-393. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466017.pdf>
- Diez, M. (2021). La motivación 3.0 en la Gestión del Talento en las Organizaciones. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/49474>
- Duque, A. (2021). Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 10(19), 1-21. DOI: <https://doi.org/10.23913/ricea.v10i19.158>
- Escobar, P. & Bilbao, j. (2020). Investigación y educación superior. https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Artículo Revisión Bibliográfica Indexada Latindex Catálogo 2.0. 4(3). 65-73. <file:///C:/Users/HP/Downloads/207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-713-2-10-20200717.pdf>
- Gamboa M. (2017). Estadística aplicada en la investigación científica. Cuba: Editorial Redipe Edacun.

- González, R., & Becerra, L. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*, 2(1), 570-608. ISSN: 2711-3388. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Luis-Becerra-7/publication/353163344_PYMES_en_America_Latina_clasificacion_productividad_laboral_retos_y_perspectivas/links/610d10090c2bfa282a27f086/PYMES-en-America-Latina-clasificacion-productividad-laboral-retos-y-perspectivas.pdf
- Greiner, J. (2018). Motivational programs and productivity improvement in times of limited resources. In *Public Sector Performance* (pp. 175-196). Routledge.
- Guardo, P., & Gómez J. (2021) La motivación como estrategia facilitadora para el aumento de la productividad. Recuperado de https://www.unilibre.edu.co/cartagena/images/investigacion/Revista/gerencia_libre/Gerencia-Libre-2021.pdf#page=191
- Guija M. y Guija R. (2019). Metodología de la investigación científica. 1era edición. Editorial Guigraf. Lima – Perú.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México. México: EditorialMc Graw Hill Education.
- Jauregui, R., (2021). Influencia de las características del directivo en el desempeño organizacional de las pequeñas empresas textiles en el Perú. *Económicas CUC*, 42(2), 99–114. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=154117668&lang=es&site=ehost-live>.
- Jaime, L., Luzardo, M., & Rojas, D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

- Maican, S., Muntean, C., Paștiu, A., Stępień, S., Polcyn, J., Dobra, B.,... & Moisă, C. O. (2021). Motivational Factors, Job Satisfaction, and Economic Performance in Romanian Small Farms. *Sustainability*, 13(11), 5832.
- Mendoza C. (2018). Metodología de la investigación: La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw Hill. México
- Mohammed, I., & Shittu, A. (2018). Assessment of Motivational Strategies to Improve Productivity in Nigerian Construction Industry. Proceedings: 1st International Civil Engineering Conference (ICEC2018): Infrastructure Development in the Context of Contemporary Economic Challenges. 7th–9th November, 2018. Department of Civil Engineering, Federal University of Technology, Minna, Nigeria.
- Momade, H., & Hainin, R. (2019). Identifying motivational and demotivational productivity factors in Qatar construction projects. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 9(2), 3945-3948.
- Morelos, J., & Nuñez., (2017). Productividad de las empresas de la zona extractiva minera-energética y su incidencia en el desempeño financiero en Colombia. *Estudios Gerenciales*. 33. 330- 340-
- McCoach, D. B., & Flake, J. K. (2018). The role of motivation. In *APA handbook of giftedness and talent*. (pp. 201–213). American Psychological Association
- Nguyen, D., Aquino, G., & Le, H. (2020) Motivational factors impact the labor productivity of customs' officials in Vietnam. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Nieto, S. (2019). La motivación como factor clave del rendimiento en el trabajo. Recuperado de https://revista-aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A_opinion/2019/1_Enero/Art_Op_2.pdf
- Ohueri, C., Enegbuma, I., Wong, H., Kuok, K., & Kenley, R. (2018). Labour productivity motivation framework for Iskandar Malaysia. *Built Environment Project and Asset Management*.

- Poma., P. (2021). La productividad como efecto de la motivación en operarios de la empresa camaronera DOCEFinsa SA (Doctoral dissertation). Guayaquil-Ecuador
- Pucheu, A. (2021). Gestión de la productividad y el desempeño. Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos. Ediciones UC.
- Rosas, M. & Villasana, P. (2022). Adopción de tecnologías en sistemas de producción agroalimentario: una revisión de literatura. Una revisión de literatura. *RIVAR* (Santiago), 9(26), 177-190. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-49942022000200177&lang=es
- Rimanoczy, I., & Klingenberg, B. (2021). THE SUSTAINABILITY MINDSET INDICATOR: A Personal Development Tool. *Journal of Management for Global Sustainability*, 9(1), 43–79. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eih&AN=151244109&lang=es&site=ehost-live>
- Rodríguez, C. Breña, J. & Esenarro, D. (2021). Las variables. En la metodología de la investigación científica. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/10/Las-VARIABLES.pdf>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68.
- Rubiano, J. (2019). Construcción de un portafolio de incentivos y valoración de su efecto en la productividad de una organización. Departamento de Ingeniería de Sistemas e Industrial. Tesis. Universidad Nacional de Colombia
- Salgado C. (2018). Manual de investigación teórica y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Fondo editorial de la Universidad Marcelino Champagnat. Lima. Perú

- Solórzano, L. (2020). Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE–Maestría Gestión del Talento Humano).
- Starnes, A. (2021). Implementation of Motivational Strategies in the Manufacturing Industry (Doctoral dissertation, Walden University).
- Suresh, B. & VJ, A. Un estudio sobre los factores motivacionales que afectan la productividad de los empleados en Greaves Cotton Limited, Ranipet, Tamilnadu.
- Taco, A. & Saravia, M. (2020). La productividad como efecto de la motivación en la empresa de transportes Reyna de la ciudad de Lima en el año 2019. Tesis. Universidad Tecnológica del Perú.
- Van Tam, N., Huong, L., & Ngoc, B. (2018). Factors affecting labour productivity of construction worker on construction site: A case of Hanoi. *Journal of Science and Technology in Civil Engineering (STCE)-HUCE*, 12(5), 127-138.
- Vásquez W. (2019). Metodología de la investigación. Universidad San Martín de Porres. Unidad académica de estudios generales. Santa Anita – Lima. Perú.
- Verona, .A. (2020). Influencia de la motivación de los empleados para el logro de objetivos empresariales. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10654/35243>

VIII. Anexos

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI- UCV

Título de la investigación: “Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L. Talara – Piura 2022”

Investigador principal: Aquino Quispe Massiel Abigail y Castillo Godos Mayco Gonzalo

Asesor: MBA. Angulo Corcuera Carlos Antonio

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: “Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L. Talara – Piura 2022”, cuyo propósito es Determinar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Grupo D Ealy S.R.L.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 10 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

Requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.


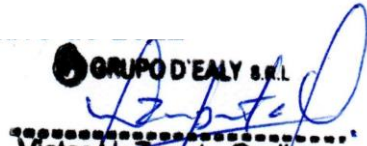
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Angulo Corcuera Carlos Antonio, al correo electrónico anguloca@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de la Escuela de Administración etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].



Victor H. Zapata Orellana
GERENTE GENERAL

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 sí será necesario describir sus características.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022

Autor/es: Aquino Quispe Massiel Abigail, Castillo Godos Mayco Gonzalo

Especialidad del autor principal del proyecto: (colocar línea de investigación).

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú

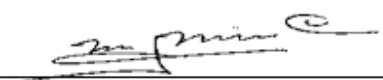
Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



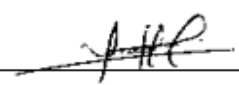
 Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente



 Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente



 Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1



 Mgr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022”, presentado por los autores: Aquino Quispe Massiel Abigail, Castillo Godos Mayco Gonzalo, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (x) observado () desfavorable ().

03, de Noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sra Aquino Quispe Massiel Abigail, Sr. Castillo Godos Mayco Gonzalo investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
	Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			Tipo de Investigación
“Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022”	¿Cómo es la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022?	Evaluar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022.	Hay una relación significativa entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022.	Herramientas motivacionales	Remunerativas Trato laboral Desarrollo personal Reconocimiento	Tipo de Investigación Correlacional
	Problema Específicos	Objetivos Específicos	Objetivos Específicas			Población 81 trabajadores
	¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022?	Determinar la relación entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022.	Existe una relación significativa entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022.			Técnica Encuesta
	¿Cuál es la relación entre el buen trato laboral y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022?	Medir la relación entre el buen trato laboral y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022.	Hay una relación significativa entre el buen trato laboral y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022.	Productividad	Calidad del trabajo Cantidad de trabajo Satisfacción con el trabajo	Instrumento Cuestionario
	¿Cuál es la relación entre las herramientas motivacionales monetarias y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022?	Establecer la relación entre las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022.	Existe una relación significativa entre las herramientas motivacionales remunerativas y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022			
	¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022?	Establecer la relación entre el reconocimiento y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022.	Hay una relación significativa entre el reconocimiento y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara-Piura 2022.			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Herramientas motivacionales	Son herramientas que pueden concretarse en hábitos, actitudes o procedimientos que contribuyen a la productividad y la satisfacción en el trabajo, que son los directivos y los mandos intermedios los que pueden utilizarlas (Jiménez, 2020)	Para medir la variable herramientas motivacionales se utilizaran 4 dimensiones: desarrollo personal, trato laboral, remunerativas, y conocimiento las cuales se presentaron 3 indicadores por cada una y 1 de una 4, como instrumento se utilizaran una encuesta a sus trabajadores	Desarrollo personal	Línea de carrera	Ordinal
				Capacitaciones técnicas	
				Habilidades blandas	
			Trato laboral	Ambiente de trabajo	
				Comodidades del puesto	
				Disponibilidad de recursos	
				Estrés laboral	
			Remunerativas	Remuneraciones	
				Bonificaciones	
				Premios	
			Reconocimiento	Público	
				Informal	
Felicitaciones					
Productividad	Manejo eficiente de los recursos materiales y humanos de la empresa. (Ruiz, 2018)	Para medir la variable productividad se utilizaran 3 dimensiones que son: calidad del trabajo, cantidad de trabajo y satisfacción con el trabajo las cuales se presentaron 3 indicadores por cada una, y como instrumento una encuesta.	Calidad del trabajo	Cumplimiento de especificaciones	Ordinal
				Cumplimiento de plazos	
				Quejas y reclamos	
			Cantidad de trabajo	Producción realizada	
				Consumo de materiales	
				Uso de horas-hombre	
			Satisfacción con el trabajo	Motivación	
				Interacción familiar	
				Participación	

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO	
				N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
Vx. Herramientas motivacionales	X1. Desarrollo personal	X1.1	- Línea de carrera	01	1. Considera usted que las instituciones deberían dar oportunidad para crecer profesionalmente dentro de la organización
		X1.2	- Capacitaciones técnicas	02	2. Las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador
					3. Cree usted que las capacitaciones influyen a la mejora de las actitudes del trabajador
	X1.3	- Habilidades blandas	01	4. Considera que es importante fomentar la práctica de valores dentro de la empresa	
	X2. Trato laboral	X2.1	- Ambiente de trabajo	02	5. El ambiente laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores
					6. Los factores ambientales como la temperatura, polvo o ruido interfieren en la ejecución del trabajo.
		X2.2	- Comodidades del puesto	02	7. Considera usted que es importante que el puesto de trabajo cuenten con todas las comodidades.
					8. Considera usted que se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso
		X2.3	- Disponibilidad de recursos	01	9. Cree usted importante que la empresa proporcione los materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus trabajos
	X2.4	- Estrés laboral	01	10. Considera usted que la sobre carga de trabajo diario genera estrés laboral.	
	X3. Remunerativas	X3.1	- Remuneraciones	01	11. Considera usted que las remuneraciones y demás beneficios que reciben los trabajadores deben ser cancelados oportunamente
		X3.2	- Bonificaciones	02	12. Considera usted que es importante que se reciban bonificaciones por el logro de objetivos o metas
					13. Las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores

		X3.3	- Premios	01	14. Cree usted que Los premios otorgados en la empresa por desempeño extraordinario son motivadores
	X4. Reconocimiento	X4.1	- Publico	01	15. Considera usted importante realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable en la entidad.
		X4.2	- Informal	01	16. Los reconocimientos recibidos motivan a un mejor desempeño laboral
		X4.3	- Felicitaciones	01	17. Cree usted importe que la empresa hace llegar a sus trabajadores sus felicitaciones en sus onomásticos y ocasiones especiales.

Elaborado por los autores.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO	
				N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
V _v . Productividad	Y1. Calidad del trabajo	Y1.1	- Cumplimiento de especificaciones	01	1. Cree usted que se deben de cumplir siempre con todas las especificaciones solicitadas por el cliente.
		Y1.2	- Cumplimientos de plazos	01	2. Considera usted importante que los trabajos sean entregados dentro de los plazos acordados con los clientes.
		Y1.3	- Quejas y reclamos	01	3. Cuando se producen con frecuencias quejas y reclamos es importante dar una solución oportuna a los clientes.
	Y2. Cantidad de trabajo	Y2.1	- Producción realizada	01	4. Considera usted importante que el trabajo se realice según el tiempo programado
		Y2.2	- Consumos de materiales	01	5. Considera usted importante que se haga un uso adecuado de los materiales utilizados en los trabajos
		Y2.3	- Uso de horas-hombre	01	6. Considera usted que las paralizaciones causadas por cualquier inconveniente genera atraso en la productividad
	Y3. Satisfacción con el trabajo	Y3.1	- Motivación	01	7. Cree usted importante que el buen clima laboral se refleja con la satisfacción de los trabajadores.
		Y3.2	- Interacción familiar	01	8. Considera usted que el trabajo contribuye al bienestar personal y familiar.
		Y3.3	- Participación	01	9. Considera que su participación es importante para la ejecución de proyectos actuales y futuros.

Elaborado por los autores

Cuestionario

CUESTIONARIO APLICADO A TRABAJADORES DE EALY S.R.L.

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Estimado colaborador de EALY S.R.L. realizamos una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad en su empresa; para lo cual solicitamos su colaboración respondiendo el siguiente cuestionario que es de carácter confidencial.

DATOS GENERALES

- a) Sexo: M ____ F ____
- b) Edad: _____ años
- c) Tiempo de servicios: _____ años

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de preguntas con cinco alternativas de respuesta en cada ítem. Marque con una (X) la alternativa considere correcta, según la escala:

- (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indeciso
(2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo.

VARIABLE: HERRAMIENTAS MOTIVACIONALES	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
DESARROLLO PERSONAL	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. Considera usted que las instituciones deberían dar oportunidad para crecer profesionalmente dentro de la organización					
2. Las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador					
3. Considera que es importante fomentar la práctica de valores dentro de la empresa					
4. Cree usted que las capacitaciones influyen a la mejora de las actitudes del trabajador					
TRATO LABORAL					
5. Considera usted que se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso					
6. El ambiente laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores					
7. Considera usted que es importante que el puesto de trabajo cuenten con todas las comodidades					

8. Los factores ambientales como la temperatura, polvo o ruido interfieren en la ejecución del trabajo					
9. Cree usted importante que la empresa proporcione los materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus trabajos					
10. Considera usted que la sobre carga de trabajo diario genera estrés laboral					
REMUNERATIVAS					
11. Considera usted que es importante que se reciban bonificaciones por el logro de objetivos o metas					
12. Las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores					
13. Cree usted que Los premios otorgados en la empresa por desempeño extraordinario son motivadores					
14. Considera usted que las remuneraciones y demás beneficios que reciben los trabajadores deben ser cancelados oportunamente					
RECONOCIMIENTO					
15. Los reconocimientos recibidos motivan a un mejor desempeño laboral					
16. Considera usted importante realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable en la entidad					
17. Cree usted importante que la empresa haga llegar a sus trabajadores sus felicitaciones en sus onomástico y ocasiones especiales					
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD	ESCALA DE ALTERNATIVAS				
CALIDAD DEL TRABAJO	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18. Cree usted que se deben de cumplir siempre con todas las especificaciones solicitadas por el cliente					
19. Considera usted importante que los trabajos sean entregados dentro de los plazos acordados con los clientes					
20. Cuando se producen con frecuencias quejas y reclamos es importante dar una solución oportuna a los clientes					
CANTIDAD DE TRABAJO					
21. Considera usted importante que el trabajo se realice según el tiempo programado					
22. Considera usted importante que se haga un uso adecuado de los materiales utilizados en los trabajos					
23. Considera usted que las paralizaciones causadas por cualquier inconveniente genera atraso en la productividad					
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO					
24. Cree usted importante que el buen clima laboral se refleja con la satisfacción de los trabajadores					
25. Considera usted que el trabajo contribuye al bienestar personal y familiar					
26. Considera que su participación es importante para la ejecución de proyectos actuales y futuros					

¡Gracias por su información!

MODELO DE CONSENTIMIENTO PARA ENCUESTADOS

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo **Determinar la relación entre las herramientas motivacionales y la productividad de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura**, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

maquinoq@ucvvirtual.edu.pe

Alfa de Cronbach

Cuestionario de Herramientas Motivacionales:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	17

Cuestionario de Productividad:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	9

Formatos de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa grupo D Ealy S.R.L Talara- Piura 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de abril del Dos mil Veintitrés.

Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CUAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga

DNI : 03490490

Especialidad : Administración


E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

HERRAMIENTAS MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA GRUPO D' EALY S.R.L TALARA- PIURA 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					98
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					98
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					98
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					98
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					96
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																					
	dimensiones del tema de la investigación																					96
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					96
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					98
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					98

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 20 de abril de 2022.	
 Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúfiga CUAD. 15719	Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúfiga DNI : 03490490 Teléfono : 999780055 E-mail : cgomez@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

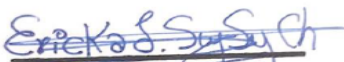
Yo, Ericka Julissa Suysuy Chambergo , con DNI N° 45361468 , Dra en Gestion Publica y Gobernabilidad , N° ANR: 13374, de profesión Licenciada en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de abril del Dos mil veintitrés.



Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAB

Dra. : Ericka Julissa Suysuy Chambergo
DNI : 45361468
Especialidad : Lic en administracion
E-mail : esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

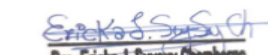
“Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa Grupo D’ Ealy S.R.L. Talara – Piura 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																80					
	tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																80					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																80					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de abril de 2023.



Dra. Ericka J. Suysuy Chamberg
REGUC 13374 - CLAD

Docente: Ericka Julissa Suysuy Chamberg
DNI: 45361468
Teléfono: 990073448
E-mail: esuysuy@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

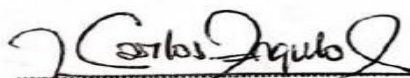
Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 25 días del mes de abril del Dos mil veintitrés.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing
E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe

“Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D’

Ealy S.R.L

Talara- Piura 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				95	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				93	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				97	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				94	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 25 de abril de 2023.



MBA. Carlos Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18430

Docente: Carlos Angulo
 Corcuera. DNI: 06437510.
 Teléfono: 947055845.
 E-mail: anguloca@ucv.edu.pe.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Adrián Colomer Winter con CE: 000969101 de profesión Licenciado en Administración, especialidad en MBA en alta dirección de empresa, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de abril del Dos mil veintitrés.




Lic. Adm. Adrián Colomer Winter
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 2485

Mgtr. : Adrián Colomer Winter
 Ce : 000969101
 Especialidad : MBA en alta dirección de empresa
 E-mail : colomerwinter@gmail.com
 CLAD : 24855

“Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa

Grupo D' Ealy

S.R.L. Talara – Piura 2022”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:
CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																				95	
	tema de la investigación																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				97	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				96	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de abril de 2023.



Lic. Adm. Adrián Colomer Winter
REG. UNIC. DE COLEG. N° 24837

Docente: Adrián Colomer Winter
CE: 000969101

I. DATOS INFORMATIVOS

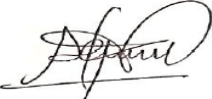
1.1. ESTUDIANTE :	Castillo Godos Mayco Gonzalo Aquino Quispe Massiel Abigail
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D' Ealy S.R.L Talara- Piura 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL :	Escuela Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach. (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	16/05/2023
1.7. MUESTRA APLICADA :	12

II. CONFIABILIDAD


ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.904
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del Cuestionario de la variable HERREMIENTAS MOTIVACIONALES obtuvo un índice de confiabilidad ALTO de 90.4%



 Estudiante: Aquino Quispe Massiel Abigail
 DNI : 48850317




 Estudiante: Castillo Godos Mayco Gonzalo
 DNI : 4830269950



 Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COSPEP N° 839

 Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez
 DNI:45246550

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

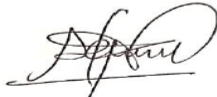
a. ESTUDIANTE	: Castillo Godos Mayco Gonzalo Aquino Quispe Massiel Abigail
b. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	: Herramientas motivacionales y su relación con la productividad de la empresa grupo D' Ealy S.R.L Talara- Piura 2022
c. ESCUELA PROFESIONAL	: Escuela Profesional de Administración
d. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	: Cuestionario
e. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	: KR-20 kuder Richardson ()
	: Alfa de Cronbach. (x)
f. FECHA DE APLICACIÓN	: 16/05/2023
g. MUESTRA APLICADA	: 12

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.870
---	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario de la variable PRUDUCTIVIDAD obtuvo un índice de confiabilidad ALTO de 87.0%
--


 Estudiante: Aquino Quispe Massiel Abigail
 DNI: 48850317


 Estudiante: Castillo Godos Mayco Gonzalo
 DNI: 4830269950


FIRMA
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADISTICA
COSPPE N° 229
 Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez
 DNI: 45246550

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores de la primera variable Herramientas Motivacionales, la segunda variable Productividad será aplicado a trabajadores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Adrián Colomer Winter	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MARKETING	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (no corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos. (Se omite no llenar Nada)

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de Cuestionario aplicado a los trabajadores
Autores:	Aquino Quispe Massiel Abigail Castillo Godos Mayco Gonzalo
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara - Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Indeciso 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico



Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Variable 1. Herramientas Motivacionales	Desarrollo personal	Son herramientas que pueden concretarse en hábitos, actitudes o procedimientos que contribuyen a la productividad y la satisfacción en el trabajo, que son los directivos y los mandos intermedios los que pueden utilizarlas (Jiménez, 2020)
	Trato laboral	
	Remunerativas	
	Reconocimiento	
Variable 2. Productividad	Calidad del trabajo	Manejo eficiente de los recursos materiales y humanos de la empresa. (Ruiz, 2018)
	Cantidad de trabajo	
	Satisfacción con el trabajo	

(Describir en función al modelo teórico)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa Grupo D Ealy S.R.L. Variable 1. Herramientas Motivacionales dirigido Trabajadores. Variable 2. Productividad dirigida a trabajadores. Elaborado por Aquino Quispe Massiel Abigail, Castillo Godos Mayco Gonzalo. En el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente. Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desarrollo Personal

- Primera dimensión: Desarrollo Personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo personal de los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	Considera usted que las instituciones deberían dar oportunidad para crecer profesionalmente dentro de la organización	4	4	4	
Capacitaciones técnicas	Las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador	4	4	4	
	Cree usted que las capacitaciones influyen a la mejora de las actitudes del trabajador	4	4	4	
Habilidades blandas	Considera que es importante fomentar la práctica de valores dentro de la empresa	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Trato Laboral
- Segunda dimensión: Trato Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trato laboral en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	El ambiente laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores	4	4	4	
	Los factores ambientales como la temperatura, polvo o ruido interfieren en la ejecución del trabajo.	4	4	4	
Comodidades del puesto	Considera usted que es importante que el puesto de trabajo cuenten con todas las comodidades.	4	4	4	
	Considera usted que se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	Cree usted importante que la empresa proporcione los materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus	4	4	4	

	trabajos				
Estrés laboral	Considera usted que la sobre carga de trabajo diario genera estrés laboral.	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Remunerativas
- Tercera dimensión: Remunerativas
Objetivos de la Dimensión: Medir la parte remunerativa de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones	Considera usted que las remuneraciones y demás beneficios que reciben los trabajadores deben ser cancelados oportunamente	4	4	4	
Bonificaciones	Considera usted que es importante que se reciban bonificaciones por el logro de objetivos o metas	4	4	4	
	Las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores	4	4	4	
Premios	Cree usted que Los premios otorgados en la empresa por desempeño extraordinario son motivadores	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Reconocimiento
- Cuarta dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Publico	Considera usted importante realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable en la entidad.	4	4	4	
Informal	Los reconocimientos recibidos motivan a un mejor desempeño laboral.	4	4	4	
Felicitaciones	Cree usted importante que la empresa hace llegar a sus trabajadores sus felicitaciones en sus onomásticos y ocasiones especiales.	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Calidad del trabajo
- Quinta dimensión: Calidad del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la calidad de trabajo en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de especificaciones	Cree usted que se deben de cumplir siempre con todas las especificaciones solicitadas por el cliente	4	4	4	
Cumplimientos de plazos	Considera usted importante que los trabajos sean entregados dentro de los plazos acordados con los clientes.	4	4	4	
Quejas y reclamos	Cuando se producen con frecuencias quejas y reclamos es importante dar una solución oportuna a los clientes.	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Cantidad de trabajo
- Quinta dimensión: Cantidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de trabajo en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción realizada	Considera usted importante que el trabajo se realice según el tiempo programado	4	4	4	
Consumos de materiales	Considera usted importante que se haga un uso adecuado de los materiales utilizados en los trabajos	4	4	4	
Uso de horas-hombre	Considera usted que las paralizaciones causadas por cualquier inconveniente genera atraso en la productividad	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Satisfacción con el trabajo
- Quinta dimensión: Satisfacción con el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción de trabajo en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Cree usted importante que el buen clima laboral se refleja con la satisfacción de los trabajadores.	4	4	4	
Interacción familiar	Considera usted que el trabajo contribuye al bienestar personal y familiar.	4	4	4	
Participación	Considera que su participación es importante para la ejecución de proyectos actuales y futuros.	4	4	4	

DNI: 000969101
 Teléfono: 968154494
 E-mail: colomervinter@gmail.com



Lic. Adm. Adrian Colomer Wint
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 24851

Firma del evaluador



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores de la primera variable Herramientas Motivacionales, la segunda variable Productividad será aplicado a trabajadores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Antonio Angulo Corcuera	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	MARKETING	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (no corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos. (Se omite no llenar Nada)

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de Cuestionario aplicado a los trabajadores
Autores:	Aquino Quispe Massiel Abigail Castillo Godos Mayco Gonzalo
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara - Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Indeciso 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Variable 1. Herramientas Motivacionales	Desarrollo personal	Son herramientas que pueden concretarse en hábitos, actitudes o procedimientos que contribuyen a la productividad y la satisfacción en el trabajo, que son los directivos y los mandos intermedios los que pueden utilizarlas (Jiménez, 2020)
	Trato laboral	
	Remunerativas	
	Reconocimiento	
Variable 2. Productividad	Calidad del trabajo	Manejo eficiente de los recursos materiales y humanos de la empresa. (Ruiz, 2018)
	Cantidad de trabajo	
	Satisfacción con el trabajo	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa Grupo D Ealy S.R.L. Variable 1. Herramientas Motivacionales dirigido Trabajadores. Variable 2. Productividad dirigida a trabajadores. Elaborado por Aquino Quispe Massiel Abigail, Castillo Godos Mayco Gonzalo. En el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente. Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desarrollo Personal

- Primera dimensión: Desarrollo Personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo personal de los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	Considera usted que las instituciones deberían dar oportunidad para crecer profesionalmente dentro de la organización	4	4	4	
Capacitaciones técnicas	Las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador	4	4	4	
	Cree usted que las capacitaciones influyen a la mejora de las actitudes del trabajador	4	4	4	
Habilidades blandas	Considera que es importante fomentar la práctica de valores dentro de la empresa	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Trato Laboral
- Segunda dimensión: Trato Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trato laboral en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	El ambiente laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores	4	4	4	
	Los factores ambientales como la temperatura, polvo o ruido interfieren en la ejecución del trabajo.	4	4	4	
Comodidades del puesto	Considera usted que es importante que el puesto de trabajo cuenten con todas las comodidades.	4	4	4	
	Considera usted que se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	Cree usted importante que la empresa proporcione los materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus	4	4	4	

	trabajos				
Estrés laboral	Considera usted que la sobre carga de trabajo diario genera estrés laboral.	4	4	3	

- **Dimensiones del instrumento:** Remunerativas
- Tercera dimensión: Remunerativas
Objetivos de la Dimensión: Medir la parte remunerativa de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones	Considera usted que las remuneraciones y demás beneficios que reciben los trabajadores deben ser cancelados oportunamente	4	4	4	
Bonificaciones	Considera usted que es importante que se reciban bonificaciones por el logro de objetivos o metas	4	4	4	
	Las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores	4	4	4	
Premios	Cree usted que Los premios otorgados en la empresa por desempeño extraordinario son motivadores	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Reconocimiento
- Cuarta dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Publico	Considera usted importante realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable en la entidad.	4	4	4	
Informal	Los reconocimientos recibidos motivan a un mejor desempeño laboral	4	4	4	
Felicitaciones	Cree usted importante que la empresa hace llegar a sus trabajadores sus felicitaciones en sus onomásticos y ocasiones especiales.	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Calidad del trabajo
- Quinta dimensión: Calidad del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la calidad de trabajo en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de especificaciones	Cree usted que se deben de cumplir siempre con todas las especificaciones solicitadas por el cliente	4	4	4	
Cumplimientos de plazos	Considera usted importante que los trabajos sean entregados dentro de los plazos acordados con los clientes.	4	4	4	
Quejas y reclamos	Cuando se producen con frecuencias quejas y reclamos es importante dar una solución oportuna a los clientes.	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Cantidad de trabajo
- Quinta dimensión: Cantidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de trabajo en la organización



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción realizada	Considera usted importante que el trabajo se realice según el tiempo programado	4	4	4	
Consumos de materiales	Considera usted importante que se haga un uso adecuado de los materiales utilizados en los trabajos	4	4	4	
Uso de horas-hombre	Considera usted que las paralizaciones causadas por cualquier inconveniente genera atraso en la productividad	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Satisfacción con el trabajo
- Quinta dimensión: Satisfacción con el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción de trabajo en la organización

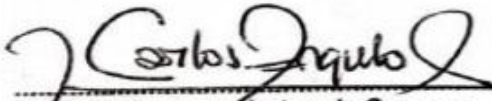
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Cree usted importante que el buen clima laboral se refleja con la satisfacción de los trabajadores.	4	4	4	
Interacción familiar	Considera usted que el trabajo contribuye al bienestar personal y familiar.	4	4	4	
Participación	Considera que su participación es importante para la ejecución de proyectos actuales y futuros.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DNI: 06437510

Teléfono: 947055845


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores de la primera variable Herramientas Motivacionales, la segunda variable Productividad será aplicado a trabajadores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CECILIA PAULA LUISA GÓMEZ ZÚÑIGA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (no corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos. (Se omite no llenar Nada)

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de Cuestionario aplicado a los trabajadores
Autores:	Aquino Quispe Massiel Abigail Castillo Godos Mayco Gonzalo
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara - Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Indeciso 2 En desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo



4. **Soporte teórico**

(Descri en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Variable 1. Herramientas Motivacionales	Desarrollo personal	Son herramientas que pueden concretarse en hábitos, actitudes o procedimientos que contribuyen a la productividad y la satisfacción en el trabajo, que son los directivos y los mandos intermedios los que pueden utilizarlas (Jiménez, 2020)
	Trato laboral	
	Remunerativas	
	Reconocimiento	
Variable 2. Productividad	Calidad del trabajo	Manejo eficiente de los recursos materiales y humanos de la empresa. (Ruiz, 2018)
	Cantidad de trabajo	
	Satisfacción con el trabajo	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa Grupo D Ealy S.R.L. Variable 1. Herramientas Motivacionales dirigido Trabajadores. Variable 2. Productividad dirigida a trabajadores. Elaborado por Aquino Quispe Massiel Abigail, Castillo Godos Mayco Gonzalo. En el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente. Es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desarrollo Personal

- Primera dimensión: Desarrollo Personal
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo personal de los colaboradores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	Considera usted que las instituciones deberían dar oportunidad para crecer profesionalmente dentro de la organización	4	4	4	
Capacitaciones técnicas	Las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador	4	4	4	
	Cree usted que las capacitaciones influyen a la mejora de las actitudes del trabajador	4	4	4	
Habilidades blandas	Considera que es importante fomentar la práctica de valores dentro de la empresa	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Trato Laboral
- Segunda dimensión: Trato Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el trato laboral en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	El ambiente laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores	4	4	4	
	Los factores ambientales como la temperatura, polvo o ruido interfieren en la ejecución del trabajo.	4	4	4	
Comodidades del puesto	Considera usted que es importante que el puesto de trabajo cuenten con todas las comodidades.	4	4	4	
	Considera usted que se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso	4	4	4	
Disponibilidad de recursos	Cree usted importante que la empresa proporcione los materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus	4	4	4	

	trabajos				
Estrés laboral	Considera usted que la sobre carga de trabajo diario genera estrés laboral.	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Remunerativas
 - Tercera dimensión: Remunerativas
- Objetivos de la Dimensión: Medir la parte remunerativa de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones	Considera usted que las remuneraciones y demás beneficios que reciben los trabajadores deben ser cancelados oportunamente	4	4	4	
Bonificaciones	Considera usted que es importante que se reciban bonificaciones por el logro de objetivos o metas	4	4	4	
	Las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores	4	4	4	
Premios	Cree usted que Los premios otorgados en la empresa por desempeño extraordinario son motivadores	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Reconocimiento
- Cuarta dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Medir el reconocimiento en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Publico	Considera usted importante realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable en la entidad.	4	4	4	
Informal	Los reconocimientos recibidos motivan a un mejor desempeño laboral	4	4	4	
Felicitaciones	Cree usted importante que la empresa hace llegar a sus trabajadores	4	4	4	

	sus felicitaciones en sus onomásticos y ocasiones especiales.				
--	---	--	--	--	--

- **Dimensiones del instrumento:** Calidad del trabajo
- Quinta dimensión: Calidad del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la calidad de trabajo en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de especificaciones	Cree usted que se deben de cumplir siempre con todas las especificaciones solicitadas por el cliente	3	3	4	
Cumplimientos de plazos	Considera usted importante que los trabajos sean entregados dentro de los plazos acordados con los clientes.	4	4	4	
Quejas y reclamos	Cuando se producen con frecuencias quejas y reclamos es importante dar una solución oportuna a los clientes.	4	4	4	

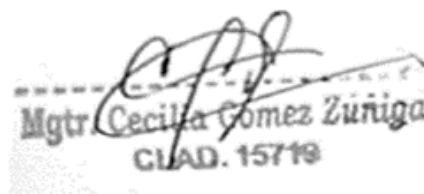
- **Dimensiones del instrumento:** Cantidad de trabajo
- Quinta dimensión: Cantidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la cantidad de trabajo en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción realizada	Considera usted importante que el trabajo se realice según el tiempo programado	4	4	4	
Consumos de materiales	Considera usted importante que se haga un uso adecuado de los materiales utilizados en los trabajos	4	4	4	
Uso de horas-hombre	Considera usted que las paralizaciones causadas por cualquier inconveniente genera atraso en la productividad	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Satisfacción con el trabajo
- Quinta dimensión: Satisfacción con el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la satisfacción de trabajo en la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Cree usted importante que el buen clima laboral se refleja con la satisfacción de los trabajadores.	4	4	4	
Interacción familiar	Considera usted que el trabajo contribuye al bienestar personal y familiar.	4	4	4	
Participación	Considera que su participación es importante para la ejecución de proyectos actuales y futuros.	4	4	4	

DNI: 03490490
Teléfono: 999780055



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores de la primera variable Herramientas Motivacionales, la segunda variable Productividad será aplicado a trabajadores". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ericka Julissa Suysuy Chambergo	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	MARKETING	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (no corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos. (se omite no llenar Nada)

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de Cuestionario aplicado a los trabajadores
Autores:	Aquino Quispe Massiel Abigail Castillo Godos Mayco Gonzalo
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Totalmente de acuerdo 4 De acuerdo 3 Indeciso 2 En

	desacuerdo 1 Totalmente en desacuerdo
--	---------------------------------------

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1. Herramientas Motivacionales	Desarrollo personal	Son herramientas que pueden concretarse en hábitos, actitudes o procedimientos que contribuyen a la productividad y la satisfacción en el trabajo, que son los directivos y los mandos intermedios los que pueden utilizarlas (Jiménez, 2020)
	Trato laboral	
	Remunerativas	
	Reconocimiento	
Variable 2. Productividad	Calidad del trabajo	Manejo eficiente de los recursos materiales y humanos de la empresa. (Ruiz, 2018)
	Cantidad de trabajo	
	Satisfacción con el trabajo	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa Grupo D Ealy S.R.L. Variable 1. Herramientas Motivacionales dirigido Trabajadores. Variable 2. Productividad dirigida a trabajadores. Elaborado por Aquino Quispe Massiel Abigail, Castillo Godos Mayco Gonzalo. En el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desarrollo Personal

- Primera dimensión: Desarrollo Personal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo personal y la productividad de la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de carrera	Considera usted que las instituciones deberían dar oportunidad para crecer profesionalmente dentro de la organización	4	4	4	
Capacitaciones técnicas	Las capacitaciones recibidas contribuyen a un mejor desempeño del trabajador	4	4	4	
	Cree usted que las capacitaciones influyen a la mejora de las actitudes del trabajador	4	4	4	
Habilidades blandas	Considera que es importante fomentar la práctica de valores dentro de la	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Trato Laboral
- Segunda dimensión: Trato Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la relación entre el buen trato laboral y la productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente de trabajo	El ambiente laboral contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores	4	4	4	
	Los factores ambientales como la temperatura, polvo o ruido interfieren en la ejecución del trabajo.	4	4	4	
Comodidades del puesto	Considera usted que es importante que el puesto de trabajo cuenten con todas las comodidades.	4	4	4	
	Considera usted que se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso	4	4	4	

Disponibilidad de recursos	Cree usted importante que la empresa proporcione los	4	4	4	
----------------------------	--	---	---	---	--

	materiales y equipos necesarios para cumplir eficientemente con sus trabajos				
Estrés laboral	Considera usted que la sobrecarga de trabajo diario genera estrés laboral.	4	4	4	

- Dimensiones del instrumento: Remunerativas
- Tercera dimensión: Remunerativas
- Objetivos de la Dimensión: Establecer la relación entre las herramientas motivacionales monetarias y la productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneraciones	Considera usted que las remuneraciones y demás beneficios que reciben los trabajadores deben ser cancelados oportunamente	4	4	4	
Bonificaciones	Considera usted que es importante que se reciban bonificaciones por el logro de objetivos o metas	4	4	4	
	Las bonificaciones pactadas incentivan a los trabajadores	4	4	4	
Premios	Cree usted que Los premios otorgados en la empresa por desempeño extraordinario son motivadores	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Reconocimiento
- Cuarta dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el reconocimiento y la productividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Publico	Considera usted importante realizar un reconocimiento público a los colaboradores que realizan una labor destacable en la Entidad.	4	4	4	
Informal	Los reconocimientos recibidos motivan a un mejor desempeño laboral	4	4	4	
Felicitaciones	Cree usted importante que la empresa hace llegar a sus trabajadores sus felicitaciones en sus nomásticos y Ocasiones especiales.	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Calidad del trabajo
- Quinta dimensión: Calidad del trabajo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de especificaciones	Cree usted que se deben de cumplir siempre con todas las especificaciones solicitadas por el cliente	4	4	4	
Cumplimientos de plazos	Considera usted importante que los trabajos sean entregados dentro de los plazos acordados con los Clientes.	4	4	4	
Quejas y reclamos	Cuando se producen con frecuencias quejas y reclamos es importante dar una solución oportuna a los clientes.	4	4	4	


- **Dimensiones del instrumento:** Cantidad de trabajo
- Quinta dimensión: Cantidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producción realizada	Considera usted importante que el trabajo se realice según el tiempo programado	4	4	4	
Consumos de materiales	Considera usted importante que se haga un uso adecuado de los materiales utilizados en los trabajos	4	4	4	
Uso de horas-hombre	Considera usted que las paralizaciones causadas por cualquier inconveniente genera atraso en la productividad	4	4	4	

- **Dimensiones del instrumento:** Satisfacción con el trabajo
- Quinta dimensión: Satisfacción con el trabajo
- Objetivos de la Dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	Cree usted importante que el buen clima laboral se refleja con la satisfacción de los trabajadores.	4	4	4	
Interacción familiar	Considera usted que el trabajo contribuye al bienestar personal y familiar.	4	4	4	

Participación	Considera que su participación es importante para la ejecución de proyectos actuales y futuros.	4	4	4	
---------------	---	---	---	---	--



Dra. Ericka J. Suyay-Chamberg
REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador

DNI 45361468

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

FOTOS:



Propuesta de aplicación de las herramientas motivacionales para mejorar la productividad de la empresa Grupo D Ealy

Introducción

Se ha comprobado suficientemente la existencia de una relación directa entre la motivación que tiene un trabajador para el desarrollo de sus tareas habituales y su productividad en el trabajo, de allí la enorme importancia de cualquier empresa de esforzarse por aplicar herramientas motivacionales adecuadas, que mantengan al tope tal motivación, en medio de un clima laboral que favorezca su desarrollo personal y profesional. Por otra parte, si se entiende que la productividad es esencial para la rentabilidad de la empresa, cualquier desembolso que se haga con ese motivo debe ser visto como una inversión que con seguridad redundará en beneficios económicos para la empresa.

Los resultados de la investigación realizada en la empresa Grupo D Ealy S.R.L. de Talara evidenciaron un manejo bastante favorable de las herramientas motivacionales, tanto de las remunerativas como de las no remunerativas, sin embargo, se detectaron algunos puntos débiles sobre todo en las herramientas relacionadas a acciones de reconocimiento por labores destacables, que resultó el aspecto más desfavorable, dentro de todos los analizados. Otro punto que es necesario reforzar es el relacionado con el otorgamiento de incentivos o premios por el logro de las metas con lo cual un porcentaje bastante considerable se manifestó en desacuerdo.

8.2. Objetivo de la propuesta

General

Diseñar una propuesta de herramientas motivacionales que contribuyan a mejorar la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo D Ealy de Talara, 2023.

Específicos

- Identificar los colaboradores que realizan un desempeño destacado en sus puestos de trabajo contribuyendo al desarrollo de la empresa.
- Establecer un plan de incentivos y premios para los colaboradores con mejores resultados en el proceso de evaluación del personal 2023
- Fomentar la participación de los trabajadores en los procesos de mejora continua de la empresa mediante el aporte de ideas y sugerencias
- Capacitar al personal directivo para que mejoren sus habilidades de comunicación con sus subordinados

8.3. Justificación

La propuesta aquí planteada se justifica por cuanto su implementación mejorará la motivación de los colaboradores de la empresa Grupo D Ealy y como ha quedado demostrado en la investigación realizada, existe una correlación positiva moderada entre éstas y la productividad de los trabajadores y como consecuencia contribuirá a mejorar la rentabilidad de la empresa, lo cual representa un mayor beneficio económico para la empresa.

Por otra parte, tiene una justificación social, pues trabajadores más motivados laboran con más gusto, disminuye el estrés laboral, mejora las relaciones con los jefes y compañeros de trabajo, propiciando un clima laboral bastante favorable, en beneficio de más de cien colaboradores con los que actualmente cuenta la empresa.

8.4. Matriz EFI y EFE

Matriz EFI

Para calcular el valor ponderado de la matriz EFI se dio un peso a cada fortaleza y debilidad según su importancia para los resultados de la empresa entre 0 y 1. Luego se asignó la calificación según sea (1) Debilidad mayor (2) Debilidad menor (3) Fortaleza menor (4) Fortaleza mayor.

Factores (F+D)	Peso (0-1)	Calif. (1-4)	Valor
Fortalezas			
F1. Personal con mucha experiencia en trabajos de mantenimiento y reparación de inmuebles	0.20	3	0.60
F2. Clientes corporativos muy importantes en Talara	0.05	3	0.15
F3. Incremento de las ventas en periodo 2018-2023	0.10	4	0.40
F4. Nivel de salarios superior al promedio del mercado	0.15	3	0.45
Debilidades			
D1. Falta de acciones de reconocimiento	0.15	1	0.15
D2. No se capacita al personal directivo	0.15	1	0.15
D3. Errores frecuentes por mala comunicación de las órdenes	0.10	2	0.20
D4. Carencia de un plan de incentivos por alcance de metas	0.10	2	0.20
PROMEDIO PONDERADO	1.00		2.30

El valor obtenido de 2.30 se encuentra por debajo del promedio 2.50 y evidencia que la empresa no está explotando suficientemente sus fortalezas y tampoco está tomando acciones efectivas para superar sus debilidades lo que en resumen significa una posición interna débil.

Matriz EFE

Para calcular el valor ponderado de la matriz EFE se dio un peso a cada oportunidad y amenaza según su importancia para los resultados de la empresa entre 0 y 1. Luego se asignó la calificación según sea (1) Amenaza mayor (2) Amenaza menor (3) Oportunidad menor (4) Oportunidad mayor.

Factores (O+A)	Peso (0-1)	Calif. (1-4)	Valor
Oportunidades			
O1. Oferta de financiamiento a mediano y largo plazo	0.15	3	0.45
O2. Incremento de la demanda de servicios de las empresas del sector	0.15	4	0.60
O3. Crecimiento de la población de la ciudad de Talara	0.10	4	0.40
O4. Disponibilidad de herramientas de internet para la gestión	0.10	3	0.30
Amenazas			
A1. Caída del precio de los hidrocarburos a nivel internacional	0.10	2	0.20
A2. Competencia informal	0.15	1	0.15
A3. Migración de supervisores a otras empresas	0.15	2	0.30
A4. Epidemias que merman salud del personal	0.10	2	0.20
PROMEDIO PONDERADO	1.00		2.60

El valor obtenido de 2.60 se encuentra por encima del promedio 2.50 y evidencia que la empresa está aprovechando convenientemente las oportunidades que se presentan en su entorno y además está tomando acciones efectivas para defenderse de sus amenazas, lo que en resumen significa una posición externa fuerte.

8.5. Análisis FODA y formulación de estrategias

Estrategia FO: Realizar procesos de evaluación de desempeño de los

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
MATRIZ FODA	<p>F1. Personal con mucha experiencia en trabajos de mantenimiento y reparación de inmuebles</p> <p>F2. Clientes corporativos muy importantes en Talara</p> <p>F3. Incremento de las ventas en periodo 2018-2023</p> <p>F4. Nivel de salarios superior al promedio del mercado</p>	<p>D1. Falta de acciones de reconocimiento</p> <p>D2. No se capacita al personal directivo</p> <p>D3. Errores frecuentes por mala comunicación de las órdenes</p> <p>D4. Carencia de un plan de incentivos por alcance de metas</p>
OPORTUNIDADES	<p>ESTRATEGIA FO</p> <p>F1, O2, O4: Realizar procesos de evaluación de desempeño de los colaboradores</p>	<p>ESTRATEGIA DO</p> <p>D1, D4, O2, O4: Realizar ceremonias de reconocimiento a colaboradores destacados.</p>
<p>O1. Oferta de financiamiento a mediano y largo plazo</p> <p>O2. Incremento de la demanda de servicios de las empresas del sector</p> <p>O3. Crecimiento de la población de la ciudad de Talara</p> <p>O4. Disponibilidad de herramientas de internet para la gestión</p>		
AMENAZAS	<p>ESTRATEGIA FA</p> <p>F1, F4, A3: Formación de un comité multidisciplinario de mejora continua.</p>	<p>ESTRATEGIA DA</p> <p>D1, D2, D3, A3: Realizar capacitaciones a los Jefes de Área y supervisores para desarrollar sus habilidades blandas.</p>
<p>A1. Caída del precio de los hidrocarburos a nivel internacional</p> <p>A2. Competencia informal</p> <p>A3. Migración de supervisores a otras empresas</p> <p>A4. Epidemias que merman salud del personal</p>		

colaboradores.

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en llevar a cabo un proceso de evaluación de todo el personal de la empresa, la misma que será llevada a cabo por los jefes de cada una de las áreas y en el caso de las jefaturas por el Gerente General. La finalidad es identificar a los mejores colaboradores por sus acciones destacadas en beneficio de la empresa.

b) Indicador

- % de trabajadores evaluados
- Cantidad de trabajadores con desempeños sobresalientes identificados

c) Meta

- 100% de trabajadores evaluados
- 10 trabajadores con desempeño sobresaliente

d) Tácticas

- Informar a los colaboradores la finalidad de la evaluación de desempeño.
- Consensuar con los jefes de las áreas los criterios de evaluación que deben ser uniformes
- Capacitar a los jefes para una correcta evaluación de sus trabajadores

e) Programación actividades

- Definición de los criterios de evaluación de desempeño del personal operativo, administrativo y jefaturas
- Elaboración de la ficha de evaluación
- Difusión del cronograma para llevar a cabo las evaluaciones

- Capacitación a las jefaturas sobre la aplicación de la evaluación
- Ejecución de la evaluación de desempeño
- Evaluación de los resultados

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS											
	Ago				Set				Oct			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Definición de los criterios de evaluación	x											
2. Elaboración de la ficha de evaluación		x										
3. Difusión del cronograma			X									
4. Capacitación a los Jefes de Área				X								
5. Ejecución de la evaluación de desempeño					x	x	x	x				
6. Evaluación de los resultados										x	x	x

g) Presupuesto

Actividad	Costo total
Definición de los criterios de evaluación	S/. 0
Elaboración de la ficha de evaluación	S/. 50
Difusión del cronograma	S/. 20
Capacitación a los Jefes de Área	S/. 50
Ejecución de la evaluación de desempeño	S/. 0
Evaluación de los resultados	S/. 50
TOTAL	S/ 170

h) Viabilidad

La ejecución de la estrategia es completamente viable puesto que la empresa cuenta con los recursos humanos y materiales para llevarla a cabo en la forma y los plazos que se señalan.

Estrategia DO: Realizar ceremonias de reconocimiento a colaboradores destacados.

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en realizar una actividad de reconocimiento de los colaboradores que hayan demostrado un desempeño extraordinario en sus puestos de trabajo, como resultado de la evaluación de desempeño realizada anteriormente con la finalidad de motivar a los trabajadores a mejorar su trabajo. Tal reconocimiento se hará en una ceremonia pública donde participarán todos los trabajadores, sus familiares y autoridades representativas de la ciudad de Talara.

b) Indicador

- % de avance en la organización de la ceremonia de reconocimiento
- N° de colaboradores premiados por desempeño sobresaliente.
- % de trabajadores que asisten a la ceremonia

c) Meta

- Ceremonia ejecutada de acuerdo a los plazos planeados
- 10 colaboradores premiados
- 100% de trabajadores asisten a la ceremonia

d) Tácticas

- Se cursarán invitaciones personales a cada trabajador para asistir a la ceremonia de reconocimiento, quienes podrán asistir con su familia.
- Con la finalidad de dar realce a la ceremonia se invitará a autoridades locales así como a representantes de las principales empresas petroleras que son clientes
- Se proporcionará una cena con comida y bebidas a cargo de la empresa

e) Programación actividades

- Definir la fecha y hora de la ceremonia
- Buscar local adecuado para albergar a todos los trabajadores y familiares
- Adquirir los premios
- Elaborar las diplomas y adquirir platos de reconocimiento
- Contratar servicio de alimentación
- Contratar servicio de música
- Contratar servicio fotográfico
- Cursar invitación a trabajadores e invitados
- Llevar a cabo la ceremonia

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	PERIODOS				Ago				Set				Oct			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Definir fecha y hora	X															
2. Buscar y contratar local		x	X													
3. Adquirir premios				x	X											
4. Elaborar diplomas y adquirir platos				X	x											
5. Contratar alimentación y bebidas						x	x									
6. Contratar la música							x	X								
7. Contratar servicio fotográfico							X	x								
8. Cursar invitación a trabajadores e invitados											x	x	X			
9. Llevar a cabo la ceremonia															x	

g) Presupuesto

Actividad	Costo total
-----------	-------------

Definir fecha y hora	S/. 0
Buscar y contratar local	S/. 800
Adquirir premios	S/. 1000
Elaborar diplomas y adquirir platos	S/. 200
Contratar alimentación y bebidas	S/. 2000
Contratar la música	S/. 400
Contratar servicio fotográfico	S/. 200
Cursar invitación a trabajadores e invitados	S/. 0
Llevar a cabo la ceremonia	S/. 0
TOTAL	S/ 4600

h) Viabilidad

La empresa dispone de los recursos humanos, materiales y económicos para ejecutar la estrategia planteada, por lo cual se considera que es completamente viable su realización.

Estrategia FA: Formación de un comité multidisciplinario de mejora continua.

Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en fomentar la participación activa de los trabajadores en la resolución de los problemas que se presenten en la empresa formando un Comité de Mejora Continua, con miembros que acepten conformarlo de forma voluntaria de las diferentes áreas de la empresa, los que se reunirán por lo menos, una vez al mes, con la finalidad de valorar sus aportes en ideas y sugerencias.

a) Indicador

- N° de Comités de Mejora Continua conformados

- N° de integrantes que forman parte del Comité
- N° de reuniones del Comité

b) Meta

- 01 Comité de Mejora Continua conformado
- 08 integrantes participan en el Comité
- 01 reunión mensual del Comité

c) Tácticas

- Motivación a los trabajadores de todas las áreas a formular ideas y sugerencias que contribuyan a mejorar el desenvolvimiento de la empresa.
- Valorar debidamente los aportes de los colaboradores
- Los miembros del Comité serán renovados cada año
- En las reuniones del Comité se proporcionará un refrigerio

d) Programación actividades

- Elaboración del reglamento de funcionamiento del Comité de Mejora Continua de la empresa
- Cursar invitación a los trabajadores a formar parte del Comité de manera voluntaria
- Seleccionar a los 08 trabajadores miembros del Comité
- Seleccionar al representante de la empresa en el Comité
- Juramentación del Comité
- Realización de la primera reunión del Comité
- Elaboración del acta de acuerdos tomados en la primera reunión

e) Cronograma de actividades

PERIODOS	Ago	Set	Oct

ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración del reglamento del Comité	x	x										
2. Cursar invitación a todos los trabajadores			x	x								
3. Selección de los miembros del Comité					x	X						
4. Selección del representante de la empresa					x	X						
5. Juramentación del Comité							x					
6. Realización de primera reunión									x			
7. Elaboración del acta de acuerdos										x		

f) Presupuesto

Actividad	Costo total
Elaboración del reglamento del Comité	S/. 0
Cursar invitación a todos los trabajadores	S/. 0
Selección de los miembros del Comité	S/. 0
Selección del representante de la empresa	S/. 0
Juramentación del Comité	S/. 100
Realización de primera reunión	S/. 100
Elaboración del acta de acuerdos	S/. 0
TOTAL	S/ 200

g) Viabilidad

La ejecución de la estrategia planteada es viable dado que la empresa cuenta con todos los recursos necesarios tanto en cuanto a personas necesarias, como los materiales y equipos para llevarla a cabo, dentro de los plazos y del presupuesto establecido.

Estrategia DA: Realizar capacitaciones a los Jefes de Área y supervisores para desarrollar sus habilidades blandas

a) Descripción de la estrategia

La estrategia consiste en capacitar a todo el personal de jefatura que tiene colaboradores a su cargo en el desarrollo de capacidades que les permita una mayor empatía con su personal, con la finalidad de mejorar el clima laboral, lograr una comunicación más franca y efectiva entre los diversos estamentos de la empresa.

b) Indicador

- N° de jefes capacitados en habilidades blandas
- N° de cursos de capacitación dictados en el año

c) Meta

- 12 jefes y supervisores capacitados en habilidades blandas
- 03 cursos de capacitación dictados durante el 2023

d) Tácticas

- Las capacitaciones estarán orientadas a desarrollar la inteligencia emocional de jefes de área y supervisores
- Los cursos programados serán dictados por especialistas con amplia experiencia en el tema, generalmente de Piura
- Se hará un seguimiento para evaluar la efectividad de las capacitaciones recibidas.
- Los cursos serán programados en días y horas donde haya una baja demanda de los servicios para garantizar la máxima participación

e) Programación actividades

- Definir los temas de capacitación
- Establecer cronograma para el desarrollo de capacitaciones
- Contratar los especialista
- Cursar las invitaciones a los jefes y supervisores

- Preparación del material de apoyo que será entregado
- Acondicionamiento de la sala de reuniones para la capacitación
- Ejecución de las capacitaciones
- Seguimiento de los resultados

f) Cronograma de actividades

ACTIVIDADES \ PERIODOS	Ago				Set				Oct			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Definir temas de capacitación	x											
2. Establecer cronograma de ejecución		X										
3. Contratar los especialistas			X									
4. Cursar invitaciones a jefes y supervisores				X								
5. Preparar material de apoyo					X							X
6. Acondicionamiento de la sala de reuniones					x							X
7. Ejecución de la capacitación						X						x
8. Seguimiento de los resultados							x	x	x	x	x	x

g) Presupuesto

Actividad	Costo total
Definir temas de capacitación	S/. 0
Establecer cronograma de ejecución	S/. 0
Contratar los especialistas	S/. 1500
Cursar invitaciones a jefes y supervisores	S/. 0
Preparar material de apoyo	S/. 200
Acondicionamiento de la sala de reuniones	S/. 100
Ejecución de la capacitación	S/. 0
Seguimiento de los resultados	S/. 0

TOTAL	S/ 1800
--------------	----------------

h) Viabilidad

La estrategia es completamente viable tanto desde el punto de vista técnico como económico, dado que la empresa cuenta con los recursos necesarios y disponibles para llevarla a cabo.

Presupuesto total

Realizar procesos de evaluación de desempeño de los colaboradores.	170
Realizar ceremonias de reconocimiento a colaboradores destacados.	4600
Formación de un comité multidisciplinario de mejora continua.	200
Realizar capacitaciones a los Jefes de Área y supervisores para desarrollar sus habilidades blandas.	1800
TOTAL	6770