



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

Implementación del programa de empowerment para mejorar la  
motivación de los trabajadores de una empresa de servicios,  
Piura 2023

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

**AUTORA**

Amar Valdez, Pricila Carla ([orcid.org/0000-0002-6919-0792](https://orcid.org/0000-0002-6919-0792))

**ASESOR:**

Dr. Benites Vargas, José Antonio ([orcid.org/0009-0008-0230-0775](https://orcid.org/0009-0008-0230-0775))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A nuestros queridos padres por su amor apoyo incondicional en cada etapa de nuestra educación profesional e inculcarnos a ser mejores personas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a nuestros padres y a nuestras familias por su motivación. Además, a nuestros docentes por sus enseñanzas en cada etapa de nuestra vida universitaria.

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Implementación Del Programa De Empowerment Para Mejorar La Motivación De Los Trabajadores De Una Empresa De Servicios, Piura 2023.", cuyo autor es AMAR VALDEZ PRICILA CARLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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.

LIMA, 09 de abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
<b>BENITES VARGAS JOSE ANTONIO</b>  <b>DNI:</b> 17897665 <b>ORCID:</b> 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 17-04-2024 17:28:21

Código documento Trilce: TRI - 0742454

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, AMAR VALDEZ PRICILA CARLA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Implementación Del Programa De Empowerment Para Mejorar La Motivación De Los Trabajadores De Una Empresa De Servicios, Piura 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PRICILA CARLA AMAR VALDEZ <b>DNI:</b> 46419258 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6919-0792	Firmado electrónicamente por: PRAMARVAU01 el 09- 04-2024 10:05:03

Código documento Trilce: TRI – 0742456

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad para Motivación laboral (pre test)	19
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad para Motivación laboral (postest)	19
Tabla 3 Confiabilidad según Ruiz	19
Tabla 4 Tipo de prueba*motivación laboral	20
Tabla 5 Tipo de prueba*motivación intrínseca	21
Tabla 6 Tipo de prueba*motivación extrínseca	22
Tabla 7 NORMALIDAD	23
Tabla 8 Estadísticos de prueba	24
Tabla 9 Estadísticos de prueba	25
Tabla 10 Estadísticos de prueba	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema pre experimental	13
Figura 2 Tipo de prueba*motivación laboral	20
Figura 3 Tipo de prueba*motivación intrínseca	21
Figura 4Tipo de prueba*motivación extrínseca	22



## RESUMEN

En la presente investigación su objetivo general fue implantar un programa de empowerment para mejorar la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de servicios de Piura. Con un enfoque cuantitativo, diseño pre-experimental, longitudinal y de nivel explicativo, con una población de 30 colaboradores, con un alfa de Cronbach por encima de 0.7, resultó una alta confiabilidad para variable motivación laboral. Los resultados evidenciaron estadísticamente que a través del empowerment se logró mejorar la motivación mediante la prueba de wilcoxon, la cual fue significativa al 5%, con un z calculado de -4.756 y una significancia = 0.000 <0.05. Se concluye que la implantación del empowerment se consiguió mejorar la motivación intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa, mejoraron en sus indicadores como: logros personales, reconocimiento por parte de sus jefes, responsabilidad en lo que hacen, liderazgo para comunicarse, lo cual se reflejó en el crecimiento de las personas. La motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa, mejoraron en sus indicadores como: relaciones interpersonales, supervisión, remuneraciones por el logro alcanzado, ergonomía en el trabajo y mejores políticas en la organización.

**Palabras clave:** Empowerment, liderazgo, trabajo en equipo, motivación laboral

## **ABSTRACT**

In this research, its general objective was to implement an empowerment program to improve the work motivation of the employees of a service company in Piura. With a quantitative approach, pre-experimental, longitudinal and explanatory level design, with a population of 30 employees, with a Cronbach's alpha above 0.7, a high reliability for the work motivation variable resulted. The results statistically showed that through empowerment it was possible to improve motivation through the Wilcoxon test, which was significant at 5%, with a calculated z of -4.756 and a significance = 0.000 <0.05. It is concluded that the implementation of empowerment managed to improve intrinsic and extrinsic motivation. The intrinsic motivation of the company's employees improved in their indicators such as: personal achievements, recognition by their bosses, responsibility in what they do, leadership to communicate, which was reflected in the growth of the people. The extrinsic motivation of the company's employees improved in its indicators such as: interpersonal relationships, supervision, remuneration for the achievement achieved, ergonomics at work and better policies in the organization.

**Keywords:** empowerment, leadership, teamwork, work motivation

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, el empresariado necesita de herramientas para que los ejecutivos dispongan de técnicas que mejoren competitivamente, incrementando las productividades en sus operaciones, brindando mayores salidas. Maurat (2023), trabajó un plan innovador de empowerment para el personal, mediante estrategias laborales que ayudaron a motivar a los colaboradores. En este sentido, el empowerment como herramienta fortalece el talento humano en empresas en diversos sectores. De tal manera que el empoderamiento, como herramienta de transformación de organizaciones apoya la gestión empresarial. García et al. (2021) indicó que el empowerment llamado también empoderamiento, genera lealtad, motiva a la responsabilidad y produce un desempeño colaborativo. Para Piguave y Vegas (2021), en Ecuador, estableció el empowerment como gestión estratégica para el incremento de desempeño en empresas públicas

Respecto a la motivación, las organizaciones apoyan el factor humano, desarrollando actividades, en beneficio común (Ruiz et al., 2023). La motivación ayuda a mejorar el ambiente laboral de confort (Fondubieta y Sánchez, 2019), orienta el esfuerzo a cumplir el objetivo empresarial y satisfacer laboralmente (Anastasio et al., 2020), estableció a la motivación laboral como causa de cumplir. satisfacer las necesidades de los trabajadores (Torres, 2019; Aguirre et al. 2019), ellos consideraron que el trabajador perciba su esfuerzo en forma positiva, generando una recompensa como incentivo a generar las actividades eficientes (Ruiz et al., 2023)

En el contexto nacional, las empresas peruanas con la crisis sanitaria, estuvieron afectados económica, política, social, culturalmente entre otros. Asimismo, consideraron que el empoderamiento ha recibido considerable atención en las últimas cuatro décadas. (Herrera y Vásquez, 2021). Para Fustamante y Herreros (2022) determinó el empowerment y mejoró el desempeño en el personal de su institución. En ese sentido, Leyva y Vilcas (2021), desarrollo el empowerment asociado con la productividad laboral.

En referencia al contexto interno de la institución, se definió la problemática según lo observado, que los colaboradores no tienen adecuadas condiciones de trabajo según contrato y falta mejorar aspectos de la organización, como la forma de liderar, mejorar el clima laboral. Podemos observar que existen problemas en cuanto motivación interna y externa de los colaboradores, se muestra un entorno de trabajo insatisfactorio. Según lo observado, se desea realizar la investigación para ejecutar estrategias de mejora en la institución. En tal sentido, consideró el problema general: ¿De qué manera la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023? Como problemas específicos: 1. ¿De qué manera la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023? 2. ¿De qué manera la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023?

En la investigación, tiene una justificación teórica con el aporte de la teoría psicológica de la autodeterminación tomando el control y desarrollo autónomo, así como, la teoría organizacional del liderazgo transformacional, el cual inspira y motiva a los miembros del equipo, también podemos considerar a la teoría del desarrollo comunitario, respecto al desarrollo comunitario en su propio desarrollo fortalece la capacidad de la comunidad trabajadora de la empresa. fundamentación práctica, debido a que permitirá utilizarse como instrumento útil de consulta y evaluación para los colaboradores de la institución. La investigación buscará desarrollar aspectos teóricos que mejoren la fundamentación en teorías relacionadas al empoderamiento de los trabajadores en la empresa y su efecto con la motivación laboral. Permitirá apoyo en futuras investigaciones, útil en comparación de resultados. Respecto a la justificación metodológica, se han seleccionado los instrumentos adecuados con ética, para medir de manera cuantitativa la motivación laboral, permitiendo el desarrollo de otros estudios, a partir del presente. La justificación social se demostró a través del empoderamiento de los trabajadores y sus interacciones con los clientes de la empresa que a raíz de esta implementación se logro mejorar la empatía de los técnicos con clientes de la empresa y mejoro su nivel de satisfacción.

Se formuló el principal objetivo: Determinar como la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023, Piura 2023. También se plantea los objetivos específicos de la investigación; 1. Determinar como la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023. 2. Determinar como la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023

La hipótesis general de la investigación; la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023. Las específicas se explican en los anexos.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a información internacional previa, según Ruiz et al. (2023), en México, tuvo como objetivo la determinación de existencia de influencia entre la motivación en el trabajo y mejora su desempeño. Con enfoque cuantitativo, nivel explicativo, se trabajó con 31 colaboradores. Se indicaron una correlación con valores (0.889), (sig)=0.044) para el predictora de la motivación. Se concluye una influencia positiva de las variables, se demuestra motivación laboral incide positivamente en el desempeño de colaboradores.

Para Maurat (2023), tuvieron con objetivo implementar nuevos sistemas laborales, en el área de talento humano donde permitió demostrar la importancia de la motivación, para ello se pretende dar a conocer un plan de empowerment para los trabajadores de Farmacias Cuxibamba. Se realizó un experimental, con 274 colaboradores. Los resultados del Plan de empowerment” impulsó cambios positivos como la motivación de los colaboradores ofreciendo un plan de incentivos motivacionales que ayuden a la productividad y el desarrollo, demostrando mayor compromiso y crecimiento profesional. Se concluyó a partir de la propuesta de acción donde se puede determinar que la motivación ayuda y compromiso por parte de los trabajadores hacia la organización. Se recomienda mayor compromiso y satisfacción laboral, demostrando el empoderamiento en los colaboradores, con espíritu y poder para el desarrollo de sus habilidades.

En Ecuador, Jaya (2023), buscó aumentar la productividad y la satisfacción general de los colaboradores en una organización. Se han presentado problemas de fuga de talentos, disminución de motivación y compromiso, generando un ambiente laboral negativo lo que llevaría al fracaso. Con enfoque cuantitativo, se trabajó con 56 colaboradores. Los resultados mostraron que el Plan de Empowerment para el personal de empresa aumentó y mejoró la fidelidad, el desempeño y la eficiencia de los funcionarios. Se concluyó que el plan de empoderamiento modificó y gestionó eficientemente los procesos de adaptación del colaborador, lo que generó un aumento en la fidelidad, desempeño y rendimiento de los mismos.

Respecto a Piguave y Vegas (2021), en Ecuador, estableció el empowerment como gestión estratégica para el incremento de desempeño en empresas públicas. La investigación no experimental, descriptiva. El instrumento de recolección aplicado a 12 directivos, permitió proporcionar informaciones relevantes. Las conclusiones relevantes indicaron que la aplicación realiza una gestión viable

Asimismo, en México, Amezcua et al. (2019), con su artículo analizó el empowerment según estrategia de mejora del RRHH. Cuyo objetivo fue identificar y conocer aspectos relevantes, describe el empowerment bajo autogestión en los trabajadores, con responsabilidad compartida y compromiso en directivos y subalternos. Con enfoque cuantitativo; concluyeron que el empowerment puede lograr un clima laboral adecuado; mejora la filosofía de participación; cumple con los estándares de calidad en clientes y proveedores. Finalmente, destaca aplicar estrategias mejoradas para el RRHH enfocadas al empoderamiento del trabajador.

En Ecuador, Torres (2018), determinó la relación del empoderamiento y el desarrollo organizacional. Enfoque cuantitativo, nivel aplicado, correlacional transversal y no experimental. Muestra de 262 empleados. Se aplicaron instrumentos para cada variable. Los resultados indicaron sobre la aplicación de herramientas, mejoraron el empoderamiento laboral.

Para Tomalá (2019), en Ecuador, determinó estrategias motivadoras. Utilizó método cuantitativo. Muestra de 143 personas. Los resultados demostraron un programa, mejora de motivación y productividad laboral. apoyado por el desarrollo en el personal y trabajo en equipo, comunicación e incentivo al personal.

Por parte de México, Torres, Segovia y Placeres (2022), establecieron sobre la productividad laboral en el empoderamiento psicológico. Descriptivo, transversal. Los resultados presentaron modelo relacional de las variables. El empoderamiento psicológico se asocia de manera positiva sobre la productividad en el trabajo.

Por su parte, desde Venezuela, Ochoa (2018) implementó un esquema para el desarrollo del TH. Con paradigma cuantitativo, trabajo con empleados (10). Los resultados indicaron implementar un modelo de empoderar al colaborador para que se desempeñe de mejor forma.

Con respecto a la información previa nacional, Fustamante y Herreros (2022) como objetivo determinó el empowerment como una herramienta básica para desarrollar el TH. De diseño experimental. Se obtuvieron el antes y después mejora en el empowerment y desempeño laboral. Concluyeron sobre empowerment beneficioso agenciando ayudas en la toma de decisiones.

En ese sentido, Leyva y Vilcas (2021), determinó al empowerment asociado con la productividad laboral. Enfoque cuantitativo, correlacional, la muestra de 88. El resultado obtuvo significancia estadística, concluye que existe asociación con productividad laboral, con ( $Rho = 0,742$ ), demostrando ser directa y alta, a una mejora el empowerment sube la productividad.

Por otro lado, Gutiérrez (2022), determinó una asociación entre empowerment y la productividad laboral en Lima, con metodología de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, correlacional. El resultado fue asociación directa. Concluyendo un  $R_s$  de 0.799, aceptando la hipótesis, logrando implantar de forma eficiente la filosofía del empowerment en la empresa, fortaleciendo el binomio trabajador y organización incrementando la productividad en el trabajo.

Desde la perspectiva de Navarrete y Collantes (2021), determinó el empowerment influyendo. De nivel correlacional y transversal. Validado por 4 jueces expertos y confiabilidad de 0.808. Los resultados mostraron una estadística inferencial, asimismo, utilizaron la prueba Pearson demostrando Empowerment para herramienta administrativa influye en la satisfacción laboral.

También, Chávez (2021), determinó utilizar el empowerment para incrementar productividad laboral. Con diseño pre experimental, Los resultados evidencian empowerment en trabajadores para tomar decisiones. se encontró nivel regular del plan de trabajo no cumple alcanzar los procedimientos. Se evidencia aumento en productividad. Concluye evidencian diferencias de puntajes promedio de productividad. Finalmente, el empowerment incrementa la producción del colaborador.



Para Amaya (2019) estableció la asociación directa de motivación y empowerment en empleados de servicio en ventas. Nivel correlacional. Se utilizó la Escala de Empowerment, creado por Jaramillo Arica. Población de 95 sujetos. Demostraron una relación directa en las variables. Se concluye que, a mayor motivación, es mayor la posibilidad de brindar poder a sus trabajadores.

En relación a lo anterior, Hoyos (2019) identificó una asociación empowerment y la motivación en el trabajo. Cuantitativa. En resultados el 67% indicaron que las dimensiones como responsabilidad, también aprendizaje y también cambios mentales del empowerment inciden regularmente en la motivación del personal. Se corrobora con una asociación de 0.875.

Por otro lado, Correa (2023) determinó la asociación del empowerment y la motivación laboral. Se consideró correlacional. Se abordó 108 colaboradoras. Resultados el empowerment tuvo un nivel alto 90% participantes del estudio, 80% indicando un nivel alto en motivación. Se concluye empowerment se asocia positivamente con la motivación laboral.

Respecto a las bases teóricas, para la variable Empowerment podemos citar Flores et al. (2021) el empoderamiento llamado empowerment, se hecho importante últimamente en las empresas. Flores et al. (2021) mejora estabilidad laboral, fundamental para empresas, mejora en los trabajadores. Trae beneficios al personal, mejora el desempeño laboral, incrementa satisfacción.

El empowerment hace que se empoderen y motiven, que tengan una conexión con la organización, Fustamante y Herreros (2022).

Según Jollen et al. (2020) proceso para dar feedback motivacional para incrementar el desempeño. Sarmiento (2020) explica que contribuye a mejorar la habilidad del trabajador, establece un diagnóstico del desempeño laboral, motiva el autocoaching, favoreciendo el tratamiento de resolución de problemas, mejorando la obligación y responsabilidad de cada uno de ellos.

Según la perspectiva de Marlan (2014), el concepto de empoderamiento se define como optimizar la aplicación las habilidades inherentes al capital humano. En este proceso, se suele enfocar en equipos que comparten la responsabilidad del

liderazgo y las funciones administrativas, dotados de la capacidad de evaluar y mejorar la calidad del rendimiento, así como el flujo de información. Además, tienen la facultad de aportar ideas para la formulación de estrategias empresariales.

Según la exposición de Romero (2012), indicó como teoría, sobre el empoderamiento, cumple con el propósito filosófico del cambio de una organización.

De acuerdo con Mendoza et al. (2013), el empoderamiento se presenta como un factor con impactos significativos en la salud laboral, que constituye el entorno en relación con la eficacia organizacional de las empresas.

De igual manera, el proceso de empoderamiento tiene lugar cuando los líderes o gerentes suministran a los colaboradores la totalidad de la información, conocimientos y recursos necesarios para llevar a cabo sus funciones o responsabilidades asignadas. Además, les concede la capacidad de ejecutar estas tareas de manera que sean coherentes con los objetivos deseados, siempre y cuando estén en línea con los valores, identidad, cultura organizacional y metas de la institución, según lo planteado por Beckhard (2014).

El empoderamiento presenta diversas características que contribuyen al desarrollo de las habilidades laborales, tales como: Atribución del mérito por lograr un objetivo, lo que genera una identificación en agrupamiento. (Benavides, 2012).

Para fomentar el empoderamiento en la institución, según Retos Directivos (2016), el gerente o directivo puede implementar las siguientes acciones: Asegurarse de que el personal esté capacitado, garantizando. La formación es crucial para promover la autonomía, evitando así la dependencia constante del líder o superiores.

Debe establecerse una comunicación clara con los trabajadores y administrativos: Establecer una comunicación transparente respecto a las funciones de cada individuo y las expectativas de la dirección. La claridad en la comunicación es el primer paso hacia el empoderamiento. Reconocimiento y premiación a trabajadores proactivos: Incentivar la proactividad mediante un sistema de recompensas que valore y reconozca las actitudes proactivas. Esto motiva a todos a esforzarse por ser proactivos.

Planificación de reuniones periódicas: Organizar reuniones regulares con los trabajadores para evaluar su desempeño y discutir cualquier inquietud. Estas reuniones no implican otorgar libertad total, pero sí proporcionan un espacio para la retroalimentación y la evaluación.

Confianza en los empleados y colaboradores: Confiar en el equipo es fundamental para implementar una estrategia de empoderamiento. La falta de confianza puede conducir a la apatía, falta de compromiso y la pérdida de objetivos. La confianza mutua es esencial para el éxito del empoderamiento.

La teoría sostiene que el empoderamiento puede influir de la siguiente manera, dependiendo del equilibrio entre el nivel de poder (P) y responsabilidad (R). El empoderamiento opera de manera equitativa cuando el poder es proporcional a las responsabilidades ( $P = R$ ), lo que resulta en un empoderamiento adecuado. Si el poder supera significativamente a las responsabilidades ( $P > R$ ), esto puede llevar a que el líder, supervisor o jefe no asuma responsabilidades por sus acciones, generando un comportamiento autocrático. Por otro lado, si las responsabilidades superan en gran medida al poder ( $P < R$ ), esto puede ocasionar frustración, según lo planteado por Koonts et al. (2012).

Toma de Decisiones para trabajadores Empoderados: Robbins y Judge (2013) señalan habilidades mentales elevadas pueden procesar información de manera más fluida, resolver problemas de manera rápida y eficaz. En consecuencia, la frecuencia del error en la toma de decisiones sea menor. Por ello, es crucial reconocer que tanto líderes como trabajadores empoderados deben ser capaces en realizar decisiones. Cuando un trabajador toma decisiones y ejerce poder en su área, es probable que surjan errores. Para fortalecer y respaldar este proceso, se sugieren las siguientes acciones: Examinar el Escenario: Evaluar la adecuación de las decisiones al contexto cultural de la organización. Estar Alerta ante Sesgos. Combina Análisis Racional con Percepción: A medida que se acumula experiencia directiva, sentir mayor confianza en utilizar procesos intuitivos junto con el análisis racional. Ampliar la Creatividad: Explorar soluciones novedosas, considerar perspectivas diversas y utilizar analogías para abordar problemas desde ángulos diferentes.

Respecto al procedimiento para el diseño del Empoderamiento: Franklin (2013) propone un conjunto de pasos para identificar y mejoras al rendimiento. El diseño de la implementación del empoderamiento implica abordar siete criterios clave: Cambio Radical en la Visión de la Organización: Es fundamental realizar un cambio significativo en los modelos mentales existentes. Fomentar una Actitud de Compromiso: Lograr que tanto los trabajadores como los administradores se comprometan y actúen. Reestructuración de Funciones Directivas: Desarrollar una Estructura de Trabajo Adecuada: Crear una estructura que promueva un clima laboral seguro y tranquilo. Definir procesos de apertura y participación para permitir que los equipos autodirigidos tomen decisiones, incluso en aspectos financieros de la empresa. Implementar Equipos Autodirigidos: Reconocer que la dinámica en equipos no es fácil de realizar. Es crucial que el proceso de empoderamiento comience en los niveles superiores de la organización, siendo todos mediante su contribución y esfuerzo.

Dentro de las dimensiones del empowerment se destacan: De acuerdo con Pérez (2018), consideran como dimensiones del empowerment: Reputación relacionada con opiniones en grupo de personas hacia una finalidad. La reputación es vital, permite resultados positivos con crecimiento profesional. Enfoque de los directivos, generando el crecimiento y colaboradores. Gestión del empowerment, herramienta fundamental basado acción dirigida a delegar o transmitir el poder, generando ser autónomo y responsable Liderazgo arte de motivación y conducción de personas, es fundamental ejercer liderazgo en nuestros colaboradores, Liderar el potencial Humano cualidad innata, potencia la habilidad en el personal dentro de la empresa. Reconocimiento y recompensa fundamental aplicación que estimula la motivación. Innovación fundamenta en transformaciones de originalidad y novedad de la empresa, confianza vincula el binomio trabajador empresa, y en viceversa. fundamental establecer relaciones positivas entre el personal. Trabajo en equipo fundamentada logro de los objetivos compartidos. Toma en decisiones y control, evalúa condiciones y variables de un escenario, La comunicación, facilita y estimula clima laboral eficiente y desarrolla la empresa.

Respecto a motivación laboral, Peña y Villón (2018) conciben como la interrelación de individuos y un estímulo establecido en la empresa cuyo propósito estimule e incentive al empleado, con la finalidad de conseguir un objetivo empresarial. Voluntad por esfuerzo propio para obtener metas de la empresa ajustada a necesidades de compensación y necesidad propia, explicaron sobre la destreza de transformar recursos, para lograr objetivo laboral y/o personal. Robbins y Coutler (2014) indicaron que la motivación permite percibir y predecir la voluntad de los empleados en la gestión de gerencia en el talento humano. Investigaciones recientes indican que los colaboradores establecen argumentos en el desempeño de sus deberes.

En relación a la motivación; Ruiz et al. (2013), consideran que son decisiones individuales presentadas un factor externo, proviene del ambiente o por estímulo interno. Ello se modifica según persona dadas las insuficiencias de la persona; generando diversas formas conductuales, por lo que la motivación es idéntica en toda persona. Ruiz et. al (2013) también definen técnicas motivacionales, a la forma que tiene cada empresa para motivar a sus colaboradores, ello beneficia al trabajador en la institución buscando mejorar la productividad de sus actividades diarias, las políticas de conciliación: son métodos empleados para motivar personal en la empresa, pueden establecerse como políticas el horario flexible, part time, permisos, guardería, u otros.

Sobre las teorías de motivación laboral, Álvarez (2021) nombra a la Teoría de las Necesidades: se refiere al nivel que desea alcanzar una persona sobre su satisfacción personal.

Pérez (2022), explica sobre las dimensiones de la motivación laboral, la presente investigación analiza a lo realizado por Herzberg, estableciendo que la motivación se basa en dos aspectos, según actitudes de las personas en su ámbito laboral, llamado motivación intrínseca, son atribuciones de personas cuando se sienten satisfechos del puesto de trabajo relacionada con la conducta que emerge del interior personal. La otra, llamada motivación extrínseca está sujeta a los elementos extrínsecos, externos a la persona, relacionada con el entorno que lo rodea. Pérez (2022) considera sobre la motivación intrínseca, aquella que se brinda desde el interior

de cada persona y autónoma, sujeta a diversos tipos de persuasión exterior y recompensas, son íntimas, mediante la satisfacción personal, la fuerza interior, confianza, etc. Sobre la motivación extrínseca son las acciones de individuos que logra una recompensa exterior.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de Investigación:

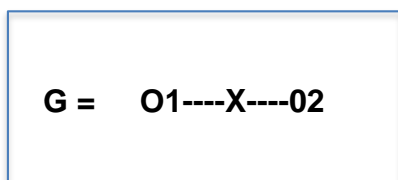
Fue aplicada según el tipo, para Hernández et al. (2018) ellos explican sobre el cumplimiento fundamental para la resolución de problemas. Con enfoque cuantitativo, Hernández y Mendoza (2018), describieron el impacto de la variable causa sobre un variable efecto.

##### 3.1.2 Diseño de Investigación:

El diseño para la investigación fue pre-experimental, Hernández y Mendoza (2018), consideran que en un experimento la variable independiente cambia y ocasiona un efecto en la variable que recibe el efecto.

Figura 1

Diseño pre experimental



G : Empresa de servicios de Piura

O1 : Pretest Motivación antes de aplicar empowerment

X : programa de Empowerment

O2 : Posttest Motivación después de aplicar el empowerment

### **3.2 Variables y Operacionalización**

La variable Empowerment, fue definida por Flores et al. (2021) conocido como empoderamiento, se considera un modelo administrativo al interior de las organizaciones y demostrando que pueden ser muy competitivos. Para Flores et al. (2021), las dimensiones son: la autonomía, que deben tener los trabajadores para liderar propuestas. La confianza, es actitud del trabajador para expresar sus ideas. La responsabilidad que deben tener los trabajadores en sus actividades a fin de cumplir con el objetivo. Los retos laborales, son aquellos que se plantea el trabajador para mejorar su posición en la estructura laboral.

La variable efecto: motivación, para Peña y Villón (2018) conciben como la interrelación de individuos y un estímulo establecido en la empresa cuyo propósito estimule e incentive al empleado, con la finalidad de conseguir un objetivo empresarial. Establece dos dimensiones: motivación intrínseca y extrínseca.

Dimensión Intrínseca, Pérez (2022), son atribuciones de personas cuando se sienten satisfechos del puesto de trabajo relacionada con la conducta que emerge del interior personal. Sus indicadores utilizados.

Dimensión Extrínseca, Pérez (2022), está sujeta a los elementos extrínsecos, externos a la persona, relacionada con el entorno que lo rodea sus indicadores: utilizados.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población:**

Se consideró a 30 empleados en la empresa servicios de Piura. Como criterios de inclusión, son los empleados que desean participar. Asimismo, están excluidos el personal de servicios, que se encuentran de vacaciones o su deseo de no participar.

- **Criterio de inclusión:** Son todos los trabajadores registrados en la empresa. Los empadronados en el registro con los datos de su carrera, teléfono, email.

- **Criterio de exclusión:** Son todos los trabajadores registrados en la empresa y aquellos que no contaron con el registro en el centro en donde se desarrolló la investigación.

### 3.3.2 Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) denominada como el subgrupo de la población, será el mismo (30 empleados) debido a que ésta es pequeña.

### 3.3.3. Muestreo

Para esta investigación no se utilizó el muestreo.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. Para Hernández y Mendoza (2018), definieron la encuesta como un proceso de toma de datos, mientras que el instrumento es el formulario con el cual se recoge la información. Se determinó la confiabilidad mediante el método Alfa de Cronbach. La validez del instrumento se determinará mediante juicio de expertos.

Ficha técnica del instrumento para medir la Motivación laboral

Nombre del Cuestionario	:	Cuestionario de Motivación laboral
Elaborado por	:	Pérez (2022) adaptado por Pricila Amar (2023)
Administración	:	Individual
Duración de la prueba	:	5 minutos
Muestra Tipificación:		Aplicado al trabajador de la empresa.
La prueba consta de	:	7 Ítems
Alfa de Cronbach	:	0.845 (pretest) 0.843 (postest)
Valores, Nivel y Rango	:	

Está compuesto con respuestas politómicas. Dimensión intrínseca (1-10) Dimensión extrínseca (11-19). El Rango para el instrumento es el siguiente:

Baremo

Nivel Bajo <19 – 44>

Nivel Medio <45 – 69>



Nivel Alto <70 – 95>

### Confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 1**

*Estadísticas de fiabilidad para Motivación laboral (pre test)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	19

La fiabilidad para la motivación laboral según el procedimiento Alfa de Cronbach se tuvo un valor de 0.845, de acuerdo a Ruiz (2002) se tiene una confiabilidad Muy Alta, para los 19 reactivos que se han considerado en el presente instrumento.

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad para Motivación laboral (postest)*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.843	19

La fiabilidad para Motivación laboral (post test) según el procedimiento alfa de Cronbach se tuvo un valor de 0.843, de acuerdo a Ruiz (2002) se tiene una confiabilidad Muy Alta, para los 19 reactivos que se han considerado en el presente instrumento.

**Tabla 3**

<i>Confiabilidad</i>	
intervalos	equivalencia
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

**Fuente:** tomado de Ruiz Bolívar (2002)

### **3.5 Procedimiento**

Se realizó las siguientes actividades, llevándose a cabo el programa de empowerment, donde se realizaron capacitaciones de manera presencial al personal que integra la población, se alcanzó en octubre el cuestionario al personal sobre el pretest, luego de haberse llevado a cabo el programa por un especialista con el apoyo del funcionario y tesista, se implanto el programa de empoderamiento a la población de la empresa. Luego se llenó el cuestionario. Se demostró posteriormente se mejoró la motivación.

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

Según la investigación se realizó la estadística descriptiva para mostró resúmenes. Se realizarán pruebas estadísticas, se utilizó a Shapiro Wilk, posteriormente se desarrolló una estadística inferencial se utilizó una prueba de asociación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetaron diversas consideraciones como la confidencialidad, beneficencia, solo se buscó determinar la relación de variables. Consentimiento informado de los sujetos de la institución. Se buscó el bienestar y comodidad de los encuestados a fin de que se alcancen los resultados esperados dentro del respeto y la ética correspondiente.

#### IV. RESULTADOS

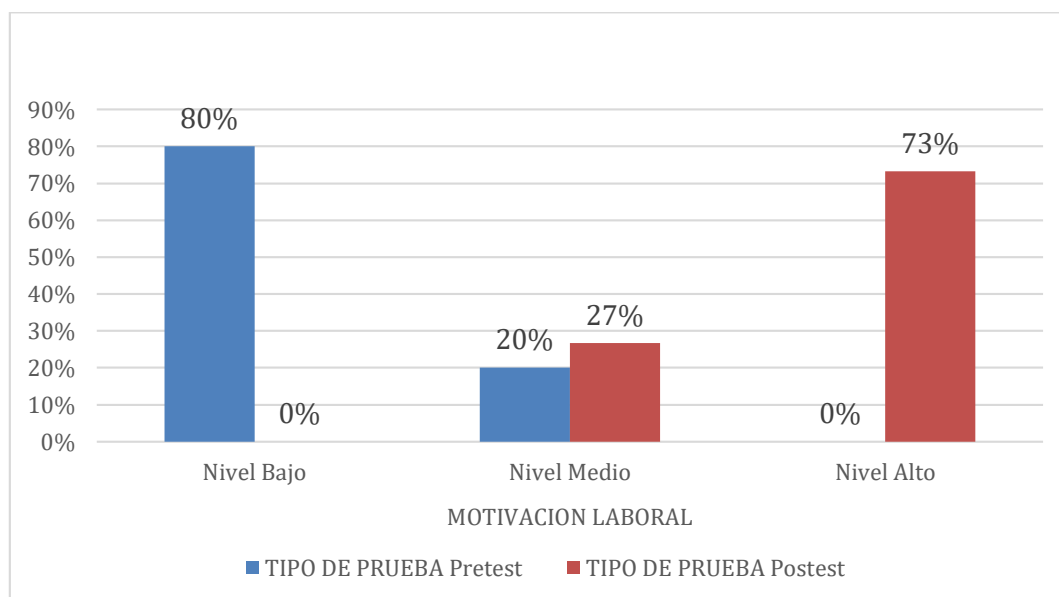
**Tabla 4**

*Tipo de prueba y motivación laboral*

			MOTIVACIÓN LABORAL			
			Nivel	Nivel	Nivel	Total
			Bajo	Medio	Alto	
Tipo de prueba	Pre Test	n	24	6	0	30
		% n	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
	Post test	n	0	8	22	30
		% n	0.0%	26.7%	73.3%	100.0%

**Figura 1**

*Tipo de prueba y motivación laboral.*



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

De lo anterior, sobre la motivación laboral, para el Pretest se consiguió un nivel bajo 80.0%, un nivel medio de 20.0% y en el post test, el 73.3% tiene un nivel alto, y el 26.7% tuvo el nivel medio, luego de la implantación del empowerment en la motivación laboral de una empresa de servicios, de Piura 2023.

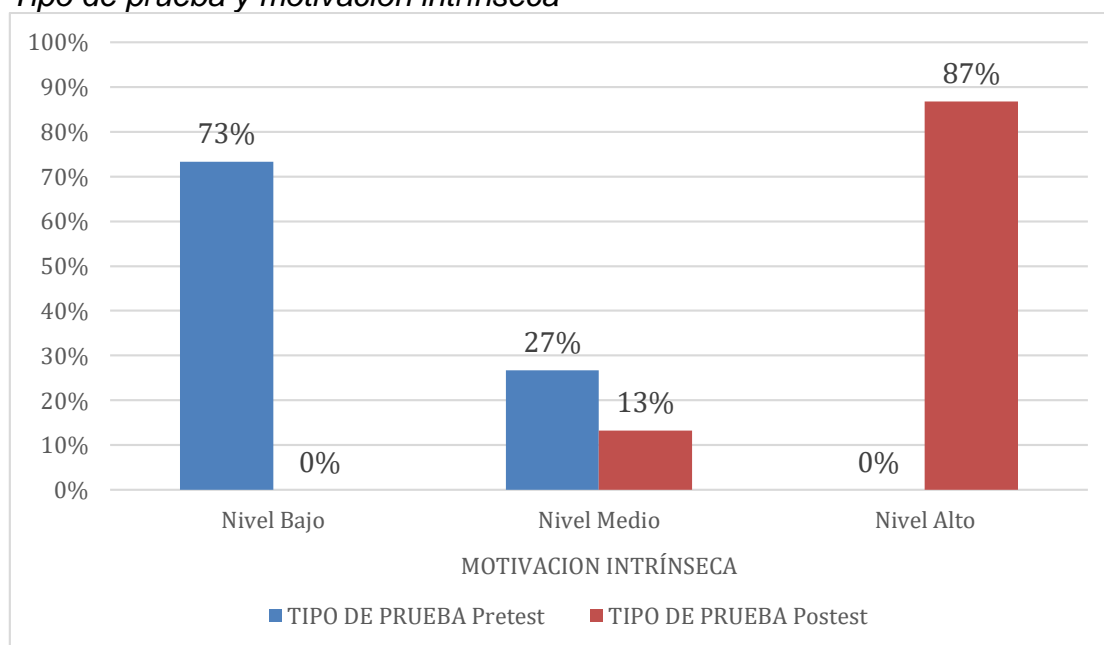
**Tabla 5**

*Tipo de prueba y motivación intrínseca*

			MOTIVACIÓN INTRÍNSECA			
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
Tipo de prueba	Pre Test	n	22	8	0	30
		%	73.3%	26.7%	0.0%	100.0%
	Post test	n	0	4	26	30
		%	0.0%	13.3%	86.7%	100.0%

**Figura 2**

*Tipo de prueba y motivación intrínseca*



Nota: Elaboración propia.

Descripción:

De lo anterior, sobre la motivación laboral intrínseca, para el Pretest se consiguió un nivel bajo 73.3%, un nivel medio de 26.7% y en el post test, el 86.7% tiene un nivel alto, y el 13.3% tuvo el nivel medio, luego de la implantación del empowerment en la motivación laboral intrínseca de una empresa de servicios, de Piura 2023.

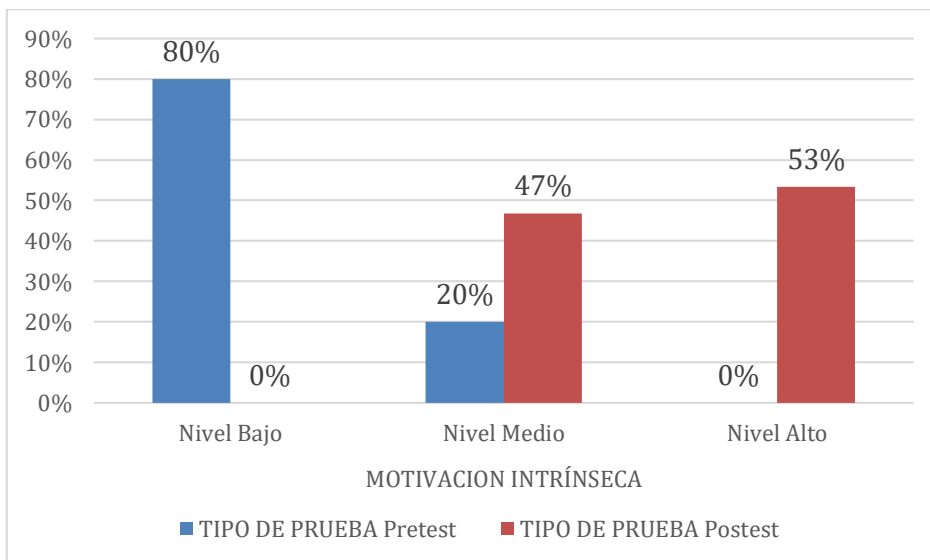
**Tabla 6**

*Tipo de prueba y motivación extrínseca*

			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA			
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
Tipo de prueba	Pre Test	n	24	6	0	30
		%	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
	Post test	n	0	14	16	30
		%	0.0%	46.7%	53.3%	100.0%

**Figura 3**

*Tipo de prueba y motivación extrínseca*



Nota: Elaboración propia.

**Descripción**

De lo anterior, sobre la motivación laboral extrínseca, para el Pretest se consiguió un nivel bajo 80.0%, un nivel medio de 20.0% y en el post test, el 46.7% tiene un nivel alto, y el 53.3% tuvo el nivel medio, luego de la implantación del empowerment en la motivación laboral extrínseca de una empresa de servicios, de Piura 2023.

## Prueba de Normalidad

Se empleó la prueba de Normalidad con el fin de seleccionar el tipo de prueba para la evaluación de las hipótesis. Para casos con menos de 50 observaciones, se optó por la prueba de Shapiro-Wilk. Además, se aplicaron pruebas de la estadística paramétrica, como la prueba T para muestras relacionadas, cuando se confirmó la normalidad de las distribuciones. En situaciones donde las distribuciones no eran normales, se recurrió a pruebas de la estadística no paramétrica, como la prueba de Wilcoxon.

**Tabla 7**  
**Prueba de Normalidad**

	tipo	Shapiro-Wilk			Criterio
		Estadístico	gl	Sig.	Sig<0.05
MOTIVACIÓN	pretest	.492	30	.000	No normal
LABORAL	postest	.554	30	.000	No Normal
MOTIVACIÓN	pretest	.554	30	.000	No normal
INTRÍNSECA	postest	.404	30	.000	No Normal
MOTIVACIÓN	pretest	.492	30	.000	No normal
EXTRÍNSECA	postest	.637	30	.000	No Normal

Mediante la tabla anterior, se muestran las pruebas de normalidad para cada variable y dimensiones según las hipótesis de comparación del antes y después de la motivación laboral y sus dimensiones. Por lo tanto, se utilizó en contrastación, la prueba de Wilcoxon, considerando que la muestra es relacionada al ser los mismos trabajadores de la empresa que estuvieron dando su percepción antes y después de la implementación del empowerment.

## Contrastación de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La Implementación del programa de empowerment No mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

H<sub>a</sub>: La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023

Nivel de Significación. Se ha considerado  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\text{sig} \geq \alpha$ , se acepta H<sub>0</sub>; Si  $\text{sig} < \alpha$ , se rechaza H<sub>0</sub>

**Tabla 8**

<i>Prueba de Wilcoxon</i>	
	MOTIVACIÓN LABORAL (Post test) - MOTIVACIÓN LABORAL (Pre test)
Z	-4.756 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	.000

### Interpretación

Según la prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas, con respecto a la motivación laboral, tuvo un  $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ , de tal manera, que la prueba es significativa, por lo tanto, se concluye que la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

### Contrastación de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La Implementación del programa de empowerment NO mejora la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

H<sub>a</sub>: La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023

**Tabla 9**

*Estadísticos de prueba<sup>a</sup>*

---

	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (Post test) - MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (Pre test)
Z	-4.850 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	.000

---

#### Interpretación

Según la prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas, con respecto a la motivación laboral intrínseca, tuvo un sig=0.000 <0.05, de tal manera, que la prueba es significativa, por lo tanto, se concluye que la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.



## Contrastación de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La Implementación del programa de empowerment NO mejora la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

H<sub>a</sub>: La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023

Tabla 10

### Estadísticos de Prueba<sup>a</sup>

	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (Post test) - MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (Pre test)
Z	-4.597 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	.000

### Interpretación

Según la prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas, con respecto a la motivación laboral extrínseca, tuvo un sig=0.000 <0.05, de tal manera, que la prueba es significativa, por lo tanto, se concluye que la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

## V. DISCUSIÓN

En la implantación del empoderamiento de la empresa de servicios de Piura, se evidenció estadísticamente que la variable motivación logro mejorar, a través, de la prueba de wilcoxon, la cual fue significativa al 5%, con un z calculado de -4.756 y una significancia = 0.000 siendo esta menor 5%. Demostrándose las diferencias entre el pre y posttest, probándose la hipótesis general, así como el objetivo general.

Se tiene coincidencia con Maurat (2023), quien, con los cambios efectuados en la motivación de los colaboradores, a través, de un plan de incentivos motivacionales que ayuden a la productividad y el desarrollo, demostrando mayor compromiso y crecimiento profesional. Así como en México, Amezcua, Pérez y Quiroz (2019), concluyeron que el empowerment puede lograr un clima laboral adecuado; mejora la filosofía de participación; cumple con los estándares de calidad en clientes y proveedores.

En el mismo sentido, Fustamante y Herreros (2022) obtuvieron el Pre y Post test de su nivel alto de 26%, nivel medio 34% y un nivel bajo 40% empowerment y desempeño laboral. Concluyeron sobre el empowerment que benefició al área laboralmente, mejorando la capacidad comunicativa, estimulando trabajo en equipo, agenciando ayudas en la TD. Navarrete y Collantes (2021), determinaron que el programa apoya a la satisfacción laboral de los colaboradores. En ese sentido, lo establecido por Jollen et al. (2020), respecto al proceso para dar feedback motivacional logra incrementar el desempeño. En la misma, idea Sarmiento (2020) explicó que el empowerment contribuye a mejorar la habilidad del trabajador, motiva el autocoaching.

En los aspectos conceptuales, Marlan (2014), explicó que se debe optimizar las diversas habilidades inherentes al trabajador, trabajando en equipo, compartiendo liderazgos de responsabilidad en las funciones administrativas, así como en incrementar la calidad en el rendimiento, también la comunicación asertiva a través del aporte de ideas de los trabajadores empoderados para la formulación de estrategias para la empresa.

Todo ello se traduce en lo que explica Romero (2012) a través de la filosofía del cambio organizacional. En ese sentido, Beckhard (2014), resalta como el liderazgo es entregado al colaborador a través de recursos y conocimiento para que tenga la capacidad de cumplir los objetivos planteados, valores, identidad, cultura organizacional y metas. Desde la misma perspectiva Benavides (2012), apoya el trabajo en equipo para mejor cohesión entre sus trabajadores, lo cual se ve reflejado en el mérito por el logro del objetivo. Luego del trabajo de implantar el empowerment en la empresa, logro mejorar los indicadores de la motivación laboral.

Siguiendo a Koonts et al. (2012), se buscó que los trabajadores de la empresa analizada logren el equilibrio entre el poder que les alcanzaron y sus responsabilidades asumidas. Asimismo, tomando a Robbins y Judge (2013), quienes señalan respecto a la toma de decisiones para trabajadores empoderados, es decir, los líderes como trabajadores empoderados deben ser eficaces en sus decisiones.

Un trabajador empoderado debe desarrollar la habilidad de observar y evaluar el desempeño de sus compañeros de equipo. A medida que se acumula experiencia directiva, sentir mayor confianza en utilizar procesos intuitivos junto con el análisis racional. También debe explorar soluciones novedosas, considerar perspectivas diversas y utilizar analogías para abordar problemas desde ángulos diferentes.

La empresa analizada optó por las recomendaciones de Franklin (2013), para la implantación del empowerment, considerando cambios desde la visión de la organización, cambio en la actitud hacia el compromiso, desarrollo de una cultura adecuada, mayor grado de responsabilidad por parte de los colaboradores, vinculando su desempeño con el éxito general de la organización y mayor participación de los colaboradores para permitir que los equipos auto dirigidos tomen decisiones, incluso en aspectos financieros de la empresa. El proceso de empoderamiento comenzó con los funcionarios de la organización.

Respecto a los objetivos específicos, se evidenció el logro alcanzado. Para el objetivo específico 1: se determinó como la Implementación del programa

de empowerment mejoró la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura, se evidenció estadísticamente que la variable motivación intrínseca logró mejorar a través de la prueba de wilcoxon, la cual fue significativa al 5%, con un z calculado de -4.850 y una significancia = 0.000 siendo esta menor 5%.

En base a lo explicado por Pérez (2022), mejoraron en sus indicadores como: logros personales, reconocimiento por parte de sus jefes, responsabilidad en lo que hacen, liderazgo para comunicarse, lo cual se reflejó en el crecimiento de la persona. Asimismo, Jaya (2023) la implementación logró generar intrínsecamente en los colaboradores aumento en la fidelidad, desempeño y rendimiento, es decir, el plan de empowerment dio los resultados esperados fortaleciendo la lealtad y compromiso de cada trabajador, generando un ambiente laboral propicio.

Para el objetivo específico siguiente, se determinó como la Implementación del programa de empowerment mejoró la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura, se evidenció estadísticamente que la variable motivación extrínseca logró mejorar a través de la prueba de wilcoxon, la cual fue significativa al 5%, con un z calculado de -4.597 y una significancia = 0.000 <5%. En base a lo explicado por Pérez (2022), motiva extrínseca en colaboradores, mejoraron en sus indicadores como: relaciones interpersonales, supervisión, remuneraciones por el logro alcanzado, ergonomía en el trabajo y mejores políticas en la organización. Con la experiencia de Tomalá (2019) se demostró los resultados del programa, mejorando motivación apoyado en el desarrollo del trabajo en equipo, integración y mejor empatía y comunicación personal.

Se logró en general una mejora en el capital humano de la organización analizada, corroborada tanto por la teoría como también por los antecedentes estudiados.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se logró el resultado con pvalor  $< 0,05$ , por lo tanto, la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

**Segunda:** Se logró el resultado. con pvalor  $<0,05$ , por lo tanto, La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

**Tercera:** Se logró el resultado, con pvalor  $<0,05$ , por lo tanto, La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general, se recomendará a la gerencia general, realizar evaluaciones regulares para medir el impacto del empowerment en los empleados y en la organización en general. Utiliza estos datos para realizar ajustes y mejoras. Fomentar una comunicación abierta y transparente. Esto puede incluir reconocimiento público, bonificaciones o promociones. Promover una cultura de colaboración en la que los empleados trabajen juntos para lograr objetivos comunes. Fomentar una cultura de aprendizaje organizacional.

**Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se recomienda a la gerencia general, realizar situaciones a fin de desarrollar habilidades en sus colaboradores adquiriendo competencias para enfrentar mayores responsabilidades. Crear un entorno donde los empleados se sientan capacitados y motivados para contribuir al éxito global.

**Tercera:** se recomienda a la gerencia general, sobre el objetivo específico 2, ofrecer programas de desarrollo de liderazgo para aquellos que ocupan roles de supervisión. Evaluar continuamente los resultados organizativos y el desempeño individual para identificar áreas de mejora y hacer ajustes según sea necesario.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2021). *El Empowerment y la Motivación Laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021*. [Estudios de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
- Amezcu, E., Pérez, V. y Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Revista Gestión administrativa* 1(1). <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/EI-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Amaya, J. (2019). *Motivación y empowerment en trabajadores de una empresa de servicio de ventas de la ciudad de Chiclayo*. [Estudios de pregrado. Universidad Señor de Sipan].
- Anastasio, C., García, A. y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Rev. Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Aguirre, E. A, Calvache, M. C., y Osejo, D. S. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *Revista criterios*, 26(2), 35- 59. <http://dx.doi.org/10.31948/rev.criterios/26.2-art2>
- Beckhard, R. (1988). *Transiciones organizacionales Administración del cambio*. (2da. Ed.) Addlson-Wesley Iberoamericana
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá-Colombia: McGraw-Hill.
- Correa, C. (2023). *Empowerment y motivación laboral en los trabajadores administrativos de una institución de salud de Sullana*. [Estudios de pregrado. Universidad Cesar Vallejo]

- Chávez, L. (2021). *El empowerment como herramienta administrativa para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transportes Chiclayo s.a.- 2019*. [Estudios de pregrado, Universidad Señor de Sipán]
- Franklin, E. (2013). *Organización de empresas*. (3ra. Ed.). McGraw-Hill.
- García, J., Paz, A., y Pinto, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), XXVII(3), 219-234.
- Gutiérrez, K. (2022). *Empowerment y productividad laboral en un restaurante, Arequipa 2021*. [Estudios de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
- Fondubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Flores-Rueda, I.C, Tristan-Monrroy, B.V. y Martínez-Aguilar, M.F. (2021) Prácticas del pensamiento estratégico 2021. San Luis Potosí: *Universidad Autónoma de San Luis Potosí*, pp. 377.
- Fustamante y Herreros (2022). *Empowerment como estrategia para mejorar el desempeño laboral del área de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Huancabamba- Piura*. [Estudios de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
- Herrera -Bernal, L., & Vásquez Gutiérrez, L. (2021). Mediación empresarial y coaching en la transformación pacífica de conflictos de empresa familiares. *Revista de la Facultad de Derecho-Scielo*, 4-19
- Hoyos, B. (2019). *El empowerment y su relación con la motivación laboral en la municipalidad provincial de Chota en el año 2018*. [Estudios de pregrado. Universidad Nacional de Cajamarca].
- Hernández, S. (2019). *Empowerment y su relación con la motivación laboral del personal administrativo de la red de salud Bagua, 2019*. [Estudios de pregrado. Universidad Alas Peruanas].
- Hernández R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill



- Huayta, C. y Luque, J. (2019). *Influencia del empowerment en el compromiso organizacional de los analistas de crédito de las cooperativas de ahorro y crédito (coopac) supervisadas por la Fenacrep, de la provincia de Arequipa, año 2019*. [Estudios de pregrado. Universidad Católica de Santa María].
- Jollen, K., Chris, B. y Heather, C. (2020). *Coaching matters*. (2nd Ed.). Editorial Eric
- Joo, D., Woosnam, K., Strzelecka M. y Boley, B. (2020). Conocimiento, empoderamiento y acción: probando la teoría del empoderamiento en un contexto turístico, *Journal of Sustainable Tourism*, 28: 1, 69-85, DOI: 10.1080 / 09669582.2019.1675673
- Larico, L. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román, Juliaca*, [Estudios de pregrado, Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leyva, K. y Vilcas K. (2021). *El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020*. [Estudios de posgrado, Universidad Continental]
- Jaya M. (2023). *Plan de empowerment para el personal de la cooperativa de ahorro y crédito pequeña empresa cacpe yantzaza para el año 2023*,. [Estudios de pregrado, Instituto Superior Tecnológico Sudamericano]
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva Global Empresarial*. (14ª Ed.). McGraw-Hill
- Marlan, E. (2014). *Modelo Intergral Holístico del Sistema del Concoimeinto para el Empoderamiento y Desarrollo Organizacional*. México D.F.: McGrawHill.
- Mendoza, M., León, J., Orgambidez, A., y Borrego, Y. (2009). Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 17-28. Recuperado [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622009000100003&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100003&lng=es&tlng=es).
- Maurat, K. (2023). *Plan de empowerment para el personal de farmacias Cuxibamba*

- Itda. del cantón Loja año 2023.* [Estudios de pregrado, Instituto Superior Tecnológico Sudamericano:]
- Navarrete, P. y Collantes F. (2021). *El empowerment como herramienta administrativa para el logro de la satisfacción laboral en los colaboradores del centro de salud materno infantil los sureños – puente piedra, en el año 2019* [Estudios de pregrado, Universidad Privada del Norte]
- Ochoa, D. (2018). *Empowerment como herramienta para fortalecer el desempeño del talento humano en la empresa servicios agroindustriales ASOCA, C.A.* [Estudios de posgrado. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales].
- Pérez, E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas.* Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces
- Pérez, M. (2022). *La motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilcomayo 2022.* [Estudios de pregrado, Universidad Roosevelt]
- Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Piguave-Bello, M. M., & Vegas-Meléndez, H. J. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo: artículo de investigación. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada yachasun - issn: 2697-3456*, 5(8), 21–38. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>
- Romero, A. (2012). *Remuneración, Retribución y Motivaciones de Vendedores.* Madrid-España: ESIC S.A.
- Robbins, S y Judge T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* (15va. Ed). Pearson S.A
- Retos directivos (26abril2021). *Empoderamiento para aumentar el rendimiento.* <https://retos-directivos.eae.es/empoderamiento-clave-para-aumentar-el-rendimiento-laboral/>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración.* (12va Ed.). Editorial Pearson. <https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins2014>

- Ruiz D., Salazar J., Valdivia M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Sarmiento, C. (2020). *Competencias de un gerente moderno (Liderazgo y Coaching gerencial)*. Colombia: Editorial Kindle.
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista Gestión, organizaciones y negocios*. 6 (2) 4-9. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Torres G. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*. [Estudios de posgrado. Universidad Técnica de Ambato]
- Tomalá D. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar la productividad de los operarios del laboratorio biocentinela, provincia de santa elena, año 2018*. [Estudios de pregrado. Universidad Estatal Península De Santa Elena].
- Treviño y López (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y Administración* 67 (3), 2022, 309-337 <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>
- Torres, S., Segovia, A. y Placeres, S. (2022). El rol del empoderamiento psicológico en la productividad del empleado. *Vincula Técnica EFAN* Vol. 8. Num. DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-331>
- Vásquez, A. (2021). *El empowerment como herramienta administrativa para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa transportes Chiclayo s.a.- 2019*. [Estudios de pregrado, Universidad Señor de Sipan]

## Anexos

**Anexo1:**

**Variables y Operacionalización**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y Rango	Escala de Medición
V1 Programa de empowerment	Flores et al. (2021) conocido como empoderamiento, se considera un modelo administrativo al interior de las organizaciones y demostrando que pueden ser muy competitivos, considera el desarrollo como: la autonomía, confianza, responsabilidad y retos laborales.	Permitirá desarrollar un programa de empoderamiento entre los trabajadores.	D1 reputación D2 Gestión del empowerment D3. Liderazgo D4 Reconocimiento D5 Confianza D6 Toma de decisiones D7 Comunicaciones	Programa de empoderamiento			Escala ordinal  Nunca tuve expectativa (1)  No se ha cumplido en absoluto (2)
V2 Motivación	Peña y Villón (2018) conciben como la interrelación de individuos y un estímulo establecido en la empresa cuyo propósito estimule e incentive al empleado, con la finalidad de conseguir un objetivo empresarial.	Permitirá operar las dimensiones de la motivación intrínseca y extrínseca	Intrínseca	Logros Reconocimiento El trabajo en si mismo Responsabilidad Avance Crecimiento	1 - 10	Bajo (19 – 43) Medio (44 -68) Alto ( 69 -95)	Se ha cumplido parcialmente (3) Se ha cumplido bastante (4) Se ha cumplido

Establece dos dimensiones: Motivación intrínseca y extrínseca.

Extrínseca

Relaciones interpersonales

Supervisión

Salario

Condiciones físicas

Políticas de organización

11 - 19

totalmente (5)

## Anexo 2

### Matriz de consistencia

Título: Implementación del programa de empowerment para mejorar la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b> ¿De qué manera la Implementación del programa de empowerment mejorar la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023?	<b>Objetivo general</b> Determinar como la Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023.	<b>Hipótesis general</b> La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023	<b>V1= Programa de empoderamiento</b>  <b>Dimensiones</b> D1 reputación D2 Gestión del empowerment D3. Liderazgo D4 Reconocimiento D5 Confianza D6 Toma de decisiones D7 Comunicaciones	<b>Enfoque</b>  Cuantitativo  <b>Tipo de investigación</b>  Aplicada  <b>Diseño de investigación</b>  Pre Experimental  Corte Longitudinal  <b>Población</b>  Población de 30 Trabajadores
<b>Problemas específicos</b> PE1 ¿De qué manera la Implementación del programa de empowerment mejorar la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023? ¿De qué manera la Implementación del programa de empowerment mejorar la motivación extrínseca de los trabajadores de	<b>Objetivos específicos</b> OE1 Determinar como la Implementación del programa de empowerment mejorar la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023. OE2 Determinar como la Implementación del programa de empowerment mejorar la motivación extrínseca de los trabajadores de una	<b>Hipótesis específicas</b> HE1: La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación intrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023 , 202 La Implementación del programa de empowerment mejora la motivación extrínseca de los trabajadores de una empresa de servicios, Piura 2023	<b>V2=. Motivación</b>  <b>Dimensiones</b> D1 Motivación intrínseca	<b>Muestra</b>

---

**una empresa de servicios, Piura 2023?** empresa de servicios, Piura 2023.

D2. Motivación extrínseca

No aplica por tomarse toda la población

**Técnica de recolección de datos**

Encuesta

**Instrumento de recolección de datos**

Cuestionario

**Análisis de procesamiento de datos**

El análisis y procesamiento de datos se realizará a través del programa estadístico SPSS, 25 versión español.

---



### Anexo 3. instrumento

#### CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado colaborador, el objetivo del presente estudio es conocer su percepción sobre la motivación otorgadas, para obtener una mejor oportunidad laboral,

Agradezco las respuestas al siguiente cuestionario. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

#### Tabla de Valoración

Índices	Puntaje
a) Siempre	5
b) Casi siempre	4
c) A veces	3
d) Casi nunca	2
e) Nunca	1

Fuente: Hernández (2014) / Adaptado por el investigador.

<b>DIMENSION 1: Motivación intrínseca</b>						
<b>ITEMS</b>						
<b>Nº</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me siento presuntuoso del papel que desempeño en la entidad					
2	Las actividades que efectuó actualmente permiten alcanzar las metas de la entidad					
3	He recibido reconocimientos públicos por mi buen desempeño					
4	Siento que mi labor es significativa para la entidad					
5	El trabajo que ejecuto me motiva a mejorar como profesional					
6	Poseo independencia de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo					

7	Empleo mis conocimientos en beneficio del servicio					
8	Tengo oportunidades de ascender de puesto en la entidad de forma justa					
9	El trabajo que realizo diariamente me ofrece oportunidades para perfeccionar mis habilidades					
10	He recibido capacitaciones para mejorar mis competencias laborales					
	<b>DIMENSION 2: Motivación Extrínseca</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>ITEMS</b>					
<b>N°</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	La relación que mantengo con mis compañeros de trabajo es satisfactoria					
12	Siento que formo parte de un equipo de trabajo					
13	La supervisión que recibo favorece el desarrollo de mis labores					
14	El salario que percibo responde al trabajo que desempeño					
15	El sueldo que recibo compensa mis necesidades					
16	Las condiciones ambientales (luminaria, sonidos, y ventilación) facilitan el desempeño de mi trabajo diario					
17	Cuento con recursos como materiales de oficina y equipos tecnológicos para realizar mi trabajo					
18	Las políticas de la entidad fomentan el trato en igualdad de oportunidades					
19	Las políticas de la entidad reconocen la importancia de la formación del trabajador					

Tomado de Pérez (2022)

## Anexo 4. Base de datos

### MOTIVACIÓN LABORAL - PRE TEST

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA										MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	2
1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
2	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2
1	2	1	2	1	1	1	1	5	5	3	2	5	5	3	2	5	4	2
5	5	1	5	3	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
5	5	1	5	3	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	2
1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
2	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2
1	2	1	2	1	1	1	1	5	5	3	2	5	5	3	2	5	4	2
5	5	1	5	3	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
5	5	1	5	3	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
2	1	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2
1	2	1	2	1	1	1	1	5	5	3	2	5	5	3	2	5	4	2
5	5	1	5	3	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2

## MOTIVACIÓN LABORAL - POST TEST

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA										MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	5
4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5
5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	2	3	5	3	5	3	3
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	2
4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5
5	3	5	5	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5
5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5
3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	2	3	5	3	5	3	3
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	2

## Anexo 5

### Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN (Pre test)

#	Dimensiones / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>							
1	Me siento presuntuoso del papel que desempeño en la entidad	X		X		X	
2	Las actividades que efectúo actualmente permiten alcanzar las metas de la entidad	X		X		X	
3	He recibido reconocimientos públicos por mi buen desempeño	X		X		X	
4	Siento que mi labor es significativa para la entidad	X		X		X	
5	El trabajo que ejecuto me motiva a mejorar como profesional	X		X		X	
6	Poseo independencia de decidir sobre como desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X	
7	Empleo mis conocimientos en beneficio del servicio	X		X		X	
8	Tengo oportunidades de ascender de puesto en la entidad de forma justa	X		X		X	
9	El trabajo que realizo diariamente me ofrece oportunidades para perfeccionar mis habilidades	X		X		X	
10	He recibido capacitaciones para mejorar mis competencias laborales	X		X		X	
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>							
11	La relación que mantengo con mis compañeros de trabajo es satisfactoria	X		X		X	
12	Siento que formo parte de un equipo de trabajo	X		X		X	
13	La supervisión que recibo favorece el desarrollo de mis labores	X		X		X	
14	El salario que percibo responde al trabajo que desempeño	X		X		X	
15	El sueldo que recibo compensa mis necesidades	X		X		X	
16	Las condiciones ambientales (luminaria, sonidos, y ventilación) facilitan el desempeño de mi trabajo diario	X		X		X	
17	Cuento con recursos como materiales de oficina y equipos tecnológicos para realizar mi trabajo	X		X		X	
18	Las políticas de la entidad fomentan el trato en igualdad de oportunidades	X		X		X	
19	Las políticas de la entidad reconocen la importancia de la formación del trabajador	X		X		X	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Miguel Angel Pinedo Núñez** DNI: 09904625

Especialidad del validador: **Administración**

20 de octubre de 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se analiza si existe alguna dificultad en el enunciado del ítem, es correcto, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Dr. Miguel Angel Pinedo Núñez**  
DNI: 09904625



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN (Pre test)

#	Dimensiones / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>							
1	Me siento identificado del papel que desarrollo en la entidad	X		X		X	
2	Las actividades que efectúo actualmente permiten alcanzar las metas de la entidad	X		X		X	
3	He recibido reconocimientos públicos por mi buen desempeño	X		X		X	
4	Siento que mi labor es significativa para la entidad	X		X		X	
5	El trabajo que desarrollo me motiva a mejorar como profesional	X		X		X	
6	Fusco independencia de decidir sobre como desarrollar mi trabajo	X		X		X	
7	Recibo una remuneración en beneficio del servicio	X		X		X	
8	Tengo oportunidades de ascenso de puesto en la entidad de forma justa	X		X		X	
9	El trabajo que realizo diariamente me ofrece oportunidades para perfeccionar mis habilidades	X		X		X	
10	He recibido capacitaciones para mejorar mis competencias laborales	X		X		X	
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>							
11	La relación que mantengo con mis compañeros de trabajo es satisfactoria	X		X		X	
12	Siento que formo parte de un equipo de trabajo	X		X		X	
13	La supervisión que recibo favorece el desarrollo de mis labores	X		X		X	
14	El salario que percibo responde al trabajo que desarrollo	X		X		X	
15	El ambiente que recibo compensa mis necesidades	X		X		X	
16	Las condiciones ambientales (higiéncia, sonido, y ventilación) facilitan el desarrollo de un trabajo diario	X		X		X	
17	Cuento con recursos como materiales de oficina y equipos tecnológicos para realizar mi trabajo	X		X		X	
18	Las políticas de la entidad fomentan el trato en igualdad de oportunidades	X		X		X	
19	Las políticas de la entidad reconocen la importancia de la formación del trabajador	X		X		X	



Observaciones (prever si hay referencias): Evidó suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de entrega  No aplicable

Apellidos y nombres del/los validador/es: Dr. Luis Torres Caballón DNI: 99508228

Especialidad del validador/es: Metodología / Estadística

28 de Octubre de 2023

**Verifique:** Si firmo como parte de un equipo de trabajo.  
**Relevancia:** Si creo es apropiado para responder al propósito y  
necesario respecto del contenido.  
**Claridad:** Si entiendo en totalidad el significado del ítem en  
ambos sentidos y el otro.

**Nota:** Colocar, en caso de haberlo, algún otro documento  
que respalde por escrito la dimensión.

Dr. Luis Torres Caballón  
DNI: 99508228

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN (Pvs test)**

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Referencia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>							
1	Me siento personalmente del papel que desempeño en la entidad	X		X		X	
2	Las actividades que efectúo actualmente permiten alcanzar los metas de la entidad	X		X		X	
3	He recibido reconocimientos públicos por mi buen desempeño	X		X		X	
4	Siento que mi labor es significativa para la entidad	X		X		X	
5	El trabajo que ejecuto me motiva a trabajar como profesional	X		X		X	
6	Puedo independizarme de decidir sobre cómo desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X	
7	Trabajo con entusiasmo en beneficio del servicio	X		X		X	
8	Trabajo voluntariamente de acuerdo de cuenta en la entidad de forma justa	X		X		X	
9	El trabajo que realizo desarrolla mi eficacia oportunidad para perfeccionar mis habilidades	X		X		X	
10	He recibido capacitaciones para mejorar mis competencias laborales	X		X		X	
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>							
11	La relación que mantengo con mis compañeros de trabajo es satisfactoria	X		X		X	
12	Siento que formo parte de un equipo de trabajo	X		X		X	
13	La capacitación que recibe favorece el desarrollo de sus labores	X		X		X	
14	El salario que percibo responde al trabajo que desempeño	X		X		X	
15	El método que recibe compensa mis necesidades	X		X		X	
16	Las condiciones ambientales (iluminación, sonido, y ventilación) facilitan el desempeño de su trabajo diario	X		X		X	
17	Cuento con recursos como materiales de oficina y equipos tecnológicos para realizar mi trabajo	X		X		X	
18	Las políticas de la entidad favorecen al trato en igualdad de oportunidades	X		X		X	
19	Las políticas de la entidad incentivan la importancia de la formación del trabajador	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay indefinición): Existe validez para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del Jefe validador: Dr. Mg. Dr. Héctor Raúl Santa María Rosales

DNI: 99908128

Especialidad del validador: Metodología / Administración de la Educación

23 de Octubre de 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto que se mide.  
Referencia: El ítem es apropiado para representar el concepto o dimensión específica de constructo.  
Claridad: La entidad no ambigua al ser entendida al leerla en contextos, audio y vídeo.

Nota: Este ítem, así como el instrumento completo, no tiene protección por derechos de autor.



Dr. Héctor Raúl Santa María Rosales  
DNI: 99908128

## **Anexo 6.**

### **Programa de Empowerment para Mejorar la Motivación Laboral**

Objetivos:

Incrementar la Autonomía y Responsabilidad:

Permitir que los empleados tomen decisiones relacionadas con sus funciones y proyectos.

Fomentar la asunción de responsabilidades y la toma de decisiones independientes.

Desarrollar Habilidades y Competencias:

Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional.

Identificar las habilidades clave para el crecimiento individual y profesional.

Promover la Comunicación y la Retroalimentación:

Establecer canales abiertos de comunicación entre empleados y líderes.

Fomentar la retroalimentación constante para el crecimiento personal y el mejoramiento del desempeño.

Reconocer y Recompensar el Desempeño:

Implementar sistemas de reconocimiento que valoren los logros individuales y de equipo.

Vincular recompensas y reconocimientos al esfuerzo y contribución.

Fomentar un Ambiente Colaborativo:

Establecer espacios y procesos que fomenten la colaboración entre equipos.



Incentivar la participación activa en proyectos interdepartamentales.

Estrategias y Actividades:

Sesiones de Desarrollo de Habilidades:

Talleres y seminarios para el desarrollo de habilidades técnicas y blandas.

Mentoría y coaching individualizado para el crecimiento profesional.

Implementación de Herramientas de Toma de Decisiones:

Introducir plataformas o procesos que permitan a los empleados participar en la toma de decisiones relacionadas con sus responsabilidades.

Programa de Reconocimiento Continuo:

Crear un sistema de reconocimiento que incluya premios mensuales o trimestrales basados en el desempeño y el logro de metas.

Celebrar logros importantes a nivel individual y de equipo.

Foros de Participación y Colaboración:

Establecer reuniones regulares para la discusión abierta de ideas y sugerencias.

Fomentar la participación activa en la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Encuestas de Satisfacción y Compromiso:

Realizar encuestas periódicas para evaluar el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados.

Utilizar los resultados para ajustar y mejorar continuamente el programa.

#### Flexibilidad Laboral:

Implementar políticas que permitan la flexibilidad en los horarios de trabajo y la opción de trabajo remoto cuando sea posible.

Fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

#### Evaluación y Seguimiento:

##### Indicadores de Desempeño:

Medir el impacto del programa a través de indicadores de desempeño, como la productividad, la retención de empleados y la satisfacción laboral.

##### Entrevistas y Sesiones de Retroalimentación:

Realizar entrevistas individuales para recopilar comentarios y evaluar la percepción de los empleados sobre el programa.

Ajustar el programa según las necesidades y sugerencias identificadas.

##### Análisis de Datos de Encuestas:

Analizar los resultados de las encuestas de satisfacción y compromiso para identificar áreas de mejora y éxito.

##### Revisión Periódica del Programa:

Programar revisiones regulares del programa para asegurar su relevancia y efectividad a lo largo del tiempo.

Realizar ajustes según las cambiantes necesidades y dinámicas del entorno laboral.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Nro	ACTIVIDADES	M1	M2	M3	
1	Taller de desarrollo de habilidades técnicas y blandas	x			
2	Seminario desarrollo de habilidades blandas		x		
3	Implementación de Herramientas de Toma de Decisiones		x		
4	Crear un sistema de reconocimiento		x		Celebración de logros importantes a nivel individual y de equipo.
5	Establecer reuniones regulares para la discusión abierta de ideas y sugerencias		x	X	
6	Fomento a la participación activa en la resolución de problemas y la toma de decisiones			X	
7	Implementar políticas que permitan la flexibilidad en los horarios de trabajo		x	X	Fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
8	Medición del impacto del programa a través de indicadores de desempeño			X	
9	Entrevistas y Sesiones de Retroalimentación				Ajustar el programa según las necesidades y sugerencias identificadas

Equipos de trabajo

a) Funcionarios

Sebastián Joel Calle Valdez

b) Especialistas

Luis Rodríguez Córdova

c) Administrativos

Pricila Carla Amar Valdez

## Fotos de las capacitaciones



