



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Employee experience y la productividad de los colaboradores de la
Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Piña Tuesta, Mary Stefhany (ORCID: 0000-0002-3825-7640)

ASESORA:

Dra. Alva Loyola, María Elena (ORCID: 0000-0002-3034-2170)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza e iluminarme para continuar cada día, a mis padres que me impulsan y apoyan día a día para seguir creciendo.

Mary Stefhany Piña Tuesta

Agradecimiento

A Dios por darme vida y salud.

A mis padres por nunca dejar de creer en mí en todo el proceso de ejecución de esta investigación.

A mis docentes por ser una guía constante.

Mary Stefhany Piña Tuesta

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Employee experience.....	17
Tabla 2 Dimensiones del nivel de experiencia del empleado.....	18
Tabla 3 Nivel de productividad.....	19
Tabla 4 Dimensiones de la productividad.....	20
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	21
Tabla 6 Relación entre el employee experience y la productividad.....	22

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el employee experience y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es de tipo básica desarrollada bajo un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. La población fue de 37 trabajadores, encuestados mediante el instrumento del cuestionario. Se obtuvo como resultados que el employee experience es de nivel medio (49%), porque difícilmente ponen en práctica los valores organizacionales; pocas veces se esfuerzan por realizar un buen trabajo debido a la poca motivación y la mayoría no se siente completamente satisfecho con su desempeño logrado en el puesto y tienen escasa confianza para aportar ideas. Asimismo, la productividad de los colaboradores es de nivel medio (49%), pues difícilmente participan en las decisiones laborales, sin embargo, no toman rápidamente el mando del grupo, son pocos los trabajadores que se esfuerzan por realizar proactivamente su labor, tampoco gestionan eficientemente los recursos y pocas veces indagan sobre el funcionamiento de máquinas. Se concluyó que el employee experience se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una relación de 0.801.

Palabras clave: Employee experience; Productividad.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the employee experience and the productivity of the employees of the Wood Industry El Huayruro SAC, Piura 2021, it is of a basic type developed under a non-experimental design with a correlational descriptive level. The population was 37 workers, surveyed using the questionnaire instrument. The results were that the employee experience is of a medium level (49%), because they hardly put organizational values into practice; They rarely strive to do a good job due to low motivation, and most are not completely satisfied with their job performance and have little confidence to contribute ideas. Likewise, the productivity of the collaborators is of medium level (49%), since they hardly participate in labor decisions, however, they do not quickly take control of the group, few workers strive to proactively carry out their work, nor do they manage efficiently the resources and rarely inquire about the operation of machines. It was concluded that the employee experience is significantly related to the productivity of the employees of the Wood Industry El Huayruro SAC, which was contrasted by a significance of 0.000 and a relation of 0.801.

Keywords: Employee experience; Productivity

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el concepto experiencia del colaborador ha ganado popularidad, sobre todo en países desarrollados, donde las empresas se esfuerzan por ofrecer una experiencia única al cliente, para generarle una satisfacción memorable en el momento de la adquisición de un servicio, se habla de diversas herramientas, pues las empresas tienen la mirada en el exterior, sin embargo el problema está en el interior, ya que el grupo humano es el principal soporte para el sustento de un negocio, junto a ello la eficacia en los procesos e innovación porque no cabe duda de que el motor de cada organización son las personas (Tucker, 2020). Es así que nace el *employee experience*, una herramienta por la que las empresas apuestan para potenciar la felicidad de sus colaboradores, siendo esta una buena fórmula para incrementar la productividad (Montague, 2020). Como lo indica Méndez (2018), se trata de una metodología que propone una interacción participativa con la que se visualiza las etapas fundamentales que un trabajador encuentra, según su punto de vista y de ahí ofrece otro marco que permite comprender y desarrollar aún más la experiencia que viven los profesionales en las organizaciones.

Por su parte la empresa Sage Iberia, mostró buenos resultados del *employee experience*, pues determinaron que el 50% de la sensación de felicidad es genética, el 10% se debe a circunstancias de la vida y el 40% restante tiene que ver con la actividad emocional, es así que la empresa ha considerado realizar actividades de *employee experience*, permitiéndole actuar sobre este porcentaje, gracias a ello ha logrado que la empresa sea un excelente lugar de trabajo, potenciado el desarrollo de los recursos más valiosos que son los colaboradores (García, 2018).

En Perú, las divisiones de RR.HH tienen la problemática prueba de potenciar para asegurar la eficiencia y cumplimiento de sus representantes a pesar de la edad computarizada, por lo que es importante que las organizaciones se enfoquen tanto en la experiencia del usuario y la del representante, ya que todo comienza desde adentro, de todas formas no todas las organizaciones

manejan de tal forma su sistema de personal, ya que se observado que solo el 24% de los trabajadores están contentos con su empleo, es ahí donde entra la *employee experience*, que trata de construir estas cifras, trabajando la experiencia, inspiración y responsabilidad de los trabajadores (La República, 2020).

Además, la economía peruana registró un desarrollo anual bajo de 4.3% de eficiencia laboral, debido al ambiente desfavorable en las organizaciones y la falta de experiencias positivas del personal, también se han considerado diferentes obstáculos que limitan el desarrollo de la productividad, como los grados de innovación, limitaciones en el ingreso a financiamiento, la exorbitante minuciosidad administrativa, la escasa recepción innovadora, entre otros. (Ministerio de la Producción, 2016).

Industria Maderera el Huayruro SAC también conocidos como Grupo Huayruro, es una empresa privada dedicada a la transformación de madera acopiada en las principales ciudades de San Martín y Loreto desde 1985, formalizada el 2014, está orientada a otorgar un servicio de valor y confianza a los usuarios internos y externos. Sin embargo, dada la coyuntura mundial que estamos viviendo, las organizaciones tienen que afrontar los cambios que esta genera principalmente en su recurso humano, como es el caso de la empresa que ha manifestado tener problemas relacionados al talento humano, debido a que la organización ha conseguido un crecimiento importante, por lo mismo ha tenido que incrementar su nómina empleados; se tiene presente que al no disponer de procesos ni de herramientas que logren integrar y socializar al empleado de manera efectiva, ha provocado que este no se adapte de una manera más rápida a sus funciones, cultura y al entorno que rodea a la empresa, se produce como efecto, un empleado con defectuosa comunicación con sus colaboradores, menos comprometido con la empresa e ineficaz en sus actividades en las primeras semanas, lo cual ha influido también con la afectación de la productividad.

Ante esta situación al realizar un análisis en la empresa, se busca identificar las experiencias de los empleados y de qué forma se relaciona en el desempeño de sus labores. Mediante el *employee experience*, la cual es la apreciación global que un colaborador tiene en cuanto a su relación con la empresa, la misma que permite conocer las habilidades personales y por ende saber cuál es el tipo de colaboradores que la empresa necesita en sus diferentes áreas de trabajo, con esta propuesta se busca mejorar nivel de producción, de esta manera se lograr un óptimo desempeño laboral.

Ante lo expuesto anteriormente, se formulan interrogantes de aspecto general, ¿Cuál es la relación entre el *employee experience* y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021?, formulándose también problemas específicos: i. ¿Cuál es el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021? ii. ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021?

Al mismo tiempo, el trabajo de investigación se justifica por su utilidad, pues a partir de ella se logrará obtener el grado de maestro en gestión de talento humano, la misma que resalta la capacidad profesional para la cual he sido formado. Por otro lado, la investigación será de gran valor teórico, pues se profundizará en los enfoques teóricos que fundamentan el *employee experience* y la productividad laboral, buscando la asociación estadística que mantienen estas variables. Asimismo, el trabajo posee implicancia práctica, pues se partirá de la evaluación de las variables para profundizar en la problemática prevista en la empresa Industria Maderera el Huayruro. Además, la investigación se justifica metodológicamente, ya que se crearán instrumentos a partir de teorías que sustentan las variables, instrumentos que serán validados por expertos que permitirán una óptima evaluación. Por último, el trabajo de investigación tiene relevancia social, ya que los resultados serán de utilidad para que los socios en la empresa puedan tomar decisiones acertadas en provecho de los colaboradores y desarrollo de la misma.

Por lo tanto, se establece el objetivo general: Determinar la relación entre el *employee experience* y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021. Así como objetivos específicos: i. Conocer el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021; ii. Conocer el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021.

A partir de ello, la investigación establece como hipótesis general: La relación entre el *employee experience* y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es significativa. Además de hipótesis específicas: i. El nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es bajo; ii. El nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es bajo.

II. MARCO TEÓRICO

Según Rasca (2018) en su trabajo de investigación titulado: *Employee experience - an answer to the deficit of talents, in the fourth industrial revolution* (Artículo científico) Calitatea, supl. Quality-Access to Success, Bucarest. El tipo de investigación cuantitativa con un diseño descriptivo transversal, la población y muestra estuvo constituida por 142 personas, siendo la técnica e instrumentos la encuesta acompañada de un cuestionario. Concluyo Los empleados declararon que su experiencia positiva estuvo influenciada por la cultura de la empresa (49%), la tecnología y herramientas (29%), el entorno físico (22%). Las empresas que se esfuerzan por lograr una experiencia positiva para los empleados invierten en cuatro pilares: su conexión con gerentes, colegas, empresa y comunidad; significado y finalidad de su trabajo y de la empresa. Prueba de que su trabajo tiene un impacto positivo en sus colegas y organizaciones.

Asimismo, Han & Lee (2020) en su trabajo de investigación titulado: *Employee experience and customer loyalty: Perceived authenticity and relational commitment as serial mediators* (Artículo científico) Social Behavior and Personality: an international journal, United States. El tipo de investigación fue descriptivo con un diseño correlacional la población y muestra estuvo constituida por 649 participantes, siendo la técnica e instrumentos la entrevista y la guía de preguntas. Concluyo la experiencia de los empleados ejerció un impacto positivo en la lealtad del cliente. Además, la relación entre la experiencia del empleado y la lealtad del cliente fue mediada secuencialmente por la autenticidad percibida y el compromiso relacional, y cuanto mayor era la edad del cliente, más fuertes eran los efectos mediadores seriales.

Por otro lado, Karunarathne & Abeyratne (2020) en su trabajo de investigación titulado: *Role of employee training and experience on the adaption of computerized maintenance management system*. (Artículo científico), Sri Lanka. El tipo de investigación descriptiva con un diseño transversal, la cual se tomó una población y muestra de 87 usuarios, siendo la técnica usada una

encuesta estructurada bajo un instrumento como el cuestionario. Concluyo que, se los hallazgos afirman que se adoptará un sistema, ya que se existen relaciones existentes entre la facilidad de uso percibida y la utilidad percibida, la actitud hacia el uso y la intención de comportamiento y se encontró que eran significativas y positivas. Por otro lado, se identificó barreras como la falta de facilidad de uso de los sistemas (48%), la falta de capacitación para el uso de los sistemas (68%), asimismo, el 21% de los empleados cuentan con experiencia con el sistema de gestión de mantenimiento computarizado. Los usuarios menos experimentados y capacitados encuentran la tecnología difícil de usar y menos agradable, lo que podría haber llevado a una actitud negativa.

Según Sócola López, Medina, y Olaya (2020), en su trabajo de investigación titulado: *Las 5S, herramienta innovadora para mejorar la productividad*. (Artículo científico) Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, Piura, Perú. El tipo de investigación cuantitativo con un diseño o experimental participativo, se tomó a 206 colaboradores como población obteniéndose una muestra de 135 personas, se empleó como técnica la encuesta, observación y análisis documental con los instrumentos cuestionario, ficha de observación y guía de análisis documental. Concluyo que antes de emplear la herramienta 5s en la empresa fue inadecuado, ya que no contaba con una clasificación eficiente de los equipos/herramientas (67%), no contaban con un orden adecuado en el área de almacén (71%) ya que esto generaba molestias a los trabajadores, ya que generaban demoras en la búsqueda (82%) y además los trabajadores no se desempeñaban de manera correcta (84%); ya que su eficacia se encontró en un nivel medio, eficiencia en un nivel bajo y productividad en nivel bajo. Posteriormente, tras la aplicación de las herramientas se logró mejorar significativamente la productividad de los trabajadores en el área del almacén de la empresa bananera.

Por su parte, Bollet, Amacifuén, Heredia, y Chenet (2020), en su trabajo de investigación titulado: *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019* (Artículo científico) Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica, Pucallpa, Perú.

El tipo de investigación correlacional con un diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 54 trabajadores, se utilizó la encuesta como técnica acompañada de un cuestionario de interrogantes como instrumento. Concluyo que, existe relación directa entre el compromiso organizacional y productividad de los trabajadores, con la correlación de 0,794. Asimismo, se determinó que no existe una relación directa entre el compromiso normativo y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019, porque el valor de $s = 0.141 > 0.05$.

Para Delgado, Bello, y Torres (2019) en su trabajo de investigación titulado: *Estudio correlacional entre el tiempo de experiencia y la productividad de los empleados de una empresa productora de flores de exportación*. (Artículo científico) Dimensión empresarial, Perú. El tipo de investigación correlacional con un diseño no experimental, la población y muestra estuvo constituida por 326 personas, siendo la técnica e instrumentos la una entrevista y un cuestionario. Concluyo que existe una buena correlación (0,9405) cuanto más notable es el involucramiento con el trabajo, más prominente es la eficiencia de un operario, ya que se evidencia que los trabajadores en los primeros meses muestran un nivel bajo en su desempeño, esto debido a la falta de experiencia en ciertas áreas o sistemas, ya que no la empresa no emplea programas de capacitación o indicadores motivaciones para mejor su labor.

Para comprender en cierto modo que son las experiencias analizamos diversas definiciones teóricas, como el de Alcaide (2019) quien precisa que la experiencia “es un tipo de información o experiencia obtenida de la percepción, la inversión y la experiencia de una ocasión que se origina en las cosas que ocurren en la vida, es un aprendizaje que se explica colectivamente” (p. 18). Es decir, los encuentros son ocasiones excepcionales e individuales que al instante pueden conducirle a momentos futuros o recuerdos pasados (France & Lepofsky, 2019).

Del mismo modo, Rivera (2013) considera que la experiencia “es una vida individual, una impresión de perspectivas sustanciales que influyen y soportan el efecto de ocasiones extraordinarias y vitales” (p, 163). Como tal, se

comprende como la impresión multidimensional que el visitante toma, y está compuesta por varios segmentos de seguridad problemática.

Dado ello, las vivencias que tienen los empleados son importantes para impulsar buenas prácticas en las organizaciones. IBM Smarter Workforce Institute (2017) definen a la experiencia del empleado (Employee Experience) como un conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre sus experiencias en el trabajo en respuesta a sus interacciones con la organización.

Por su parte, Plaskoff (2017) la experiencia del empleado se refiere a todo lo que experimenta un empleado en el trabajo: sus interacciones con su jefe, su software, sus equipos y cientos de otras cosas. La experiencia del empleado es un enfoque holístico que ayuda a las organizaciones a identificar mejores prácticas en el lugar de trabajo, lo que a su vez conduce a una mejor y excelente experiencia del cliente al resaltar sus necesidades reales (González, 2016).

Según la Asociación para el Desarrollo de la Experiencia al Cliente (2019) el employee experience es el conjunto de vivencias de los colaboradores con la organización, engloba las experiencias antes durante y después del vínculo laboral establecido.

El término experiencia del empleado es una suma de todas las interacciones que ocurren entre los empleados y la organización; estas interacciones están influenciadas por tres cosas, como el espacio físico que el empleado usa todos los días, la cultura de la organización y las herramientas y tecnología proporcionadas por el empleador (Itam & Ghosh, 2020).

La experiencia del empleado es el enfoque centrado en el empleado en el que los gerentes de recursos humanos trabajan en coordinación con los empleados (Simancas et al. 2018). La arquitectura actual de gestión de recursos humanos hace un uso profuso de la tecnología de la información. El

pensamiento de diseño, el mapa de las personas del empleado y el mapa del ciclo del empleado se aplican para mejorar la experiencia del empleado en una organización. (Chaudhary, 2020)

Por lo tanto, Black (2020), la experiencia del empleado tiene sus inicios en la dirección y el apoyo de los líderes y gerentes, quienes impulsan las prácticas organizacionales que crean la experiencia del empleado (López, Martínez, y Carracedo, 2019). Además, una experiencia positiva para los empleados se asocia con mejores resultados de los empleados, como un mejor desempeño laboral, un mayor esfuerzo discrecional y una mayor retención (Lemon, 2019). Entonces, el propósito de la experiencia de los empleados es crear y retener una fuerza laboral que supere los límites y establezca expectativas; este es el siguiente paso para el compromiso de los empleados y puede verse como la solución para diseñar sistemas de trabajo para empleadores duraderos y más admirados (Ilarri, 2018).

Por último, IBM Smarter Workforce Institute (2017) establece que para para capturar las facetas centrales de la experiencia de los empleados, es importante que se analice a partir de 5 dimensiones: a) Pertenencia: sentirse parte de un equipo, grupo u organización; b) Propósito: comprender por qué es importante el trabajo de uno; c) Logro: una sensación de logro en el trabajo que se realiza; d) Felicidad: la sensación placentera que surge dentro y alrededor del trabajo; e) Vigor: presencia de energía, entusiasmo y entusiasmo en el trabajo.

La productividad del trabajo es un marcador central del desarrollo monetario de los acontecimientos de una economía y una fuente de expectativas para las comodidades cotidianas (Rispler & Gil, 2021). De manera algo controvertida, muchos macroeconomistas ven la productividad como un impulsor principal de las fluctuaciones de la actividad económica a lo largo del ciclo económico (Burda, 2018).

La productividad laboral determina la cantidad de bienes producidos dentro de una unidad de trabajo (Rodríguez-Rojas, 2021). Sin embargo, cada campo o sector industrial utiliza sus propias modificaciones, especificaciones o niveles de detalles enfocados en sus necesidades particulares (Goel, Agrawal, & Sharma, 2017). Por ejemplo, los gerentes de proyectos y los profesionales de la construcción definen la productividad como una relación entre las horas de trabajo ganadas y las horas de trabajo gastadas, o las horas de trabajo utilizadas. (Malluk, 2018).

La productividad se da como un valor constante en el lugar dividido por alguna entrada, como las horas de trabajo. En todas las industrias, la productividad laboral se considera uno de los mejores indicadores de eficiencia productiva (Sivatte, Olmos, Simón, y Martel, 2018).

La productividad también se puede definir como la relación entre la producción generada y los insumos empleados. Goel, Agrawal, & Sharma (2017) definen la productividad como “el cociente obtenido al dividir la producción por uno de los factores de producción” (p. 4). Uno de los factores de producción además del material y el capital es el trabajo (Khandelwal & Sharma, 2019), si bien hay varios recursos de insumos en un proceso de transformación, la productividad laboral juega un papel particular. Una comprensión más profunda del término productividad laboral puede ayudar a los gerentes a asignar recursos limitados de manera más efectiva (Pinazo, Dinerstein, y Córdoba, 2017).

En términos generales, definimos la productividad como una utilización eficaz de los recursos para lograr los objetivos establecidos. Es necesario resaltar algunos puntos con respecto a la definición anterior: a) utilización eficaz no eficiente de los recursos, b) deben establecerse, definirse y deben ser claros los objetivos; c) los recursos deben existir y deben poner sus servicios dedicados en el logro de los objetivos deseados (Suárez, et al., 2017).

Por lo tanto, Yasaman y Mehdi (2020), la productividad tiene una proporción compuesta de costo-tiempo que considera el trabajo requerido y las

cantidades que se producen; dado ello, puede ser difícil medir la productividad laboral en un lugar de trabajo debido a la complejidad de las descripciones de los puestos y al proceso lento de seguimiento de la productividad de los trabajadores (Lee, *et al.*, 2017). Además, es un desafío identificar la productividad medida para una actividad designada en una cantidad particular para producir el costo unitario de la tarea (Sánchez y Fernández, 2018). En cuanto a ello, abordar la productividad laboral es fundamental para mejorar el desempeño productivo del sector (Durdyev, *et al.*, 2018).

Con la competencia global en aumento, la importancia de la productividad y su medición es bien reconocida (Vázquez, 2021). Se argumenta que el aumento de la productividad generará más fondos, aumentará los ingresos del estado, lo que a su vez puede ayudar a brindar mejores servicios para mejorar el nivel de vida (Ortiz-Campillo, *et al.*, 2019; Kazekami, 2020). La productividad es uno de los aspectos más importantes que puede hacer o deshacer cualquier organización, especialmente una organización en el sector manufacturero (Jiménez y Alvarado, 2018). Independientemente del tamaño de la organización y de la industria que sea una organización, la mejora de la productividad es la necesidad del momento; no solo ayuda a cubrir los costos crecientes, sino que también mejora la calidad y la satisfacción del cliente (Jaimes, *et al.*, 2018; García, *et al.*, 2019).

La productividad mejorada también ayuda a reducir el reproceso, lo que genera menos frustración y empleados más felices (Delgado, *et al.*, 2019). La baja productividad laboral obstaculiza el crecimiento de cualquier industria y ese crecimiento no es sostenible; además, un componente clave de los costos de los insumos en cualquier industria es el costo laboral (Ibujés y Benavides, 2018; Rodríguez, *et al.*, 2019).

Las empresas están luchando mucho para seguir siendo competitivas; una fuerza de trabajo que no solo es productiva, sino que también es consciente de la reducción de otros costos de energía, como los costos de energía y los

costos de combustible, es una fuente de ventaja competitiva sostenida (Carro y González, 2012; Brito, 2020).

Jaimes, et al. (2018) pone en evidencia los factores determinantes de la productividad laboral, los cuales están relacionados con las dimensiones humanas y del proceso productivo. Por lo tanto, los elementos que conforman el comportamiento grupal son la participación, el manejo de conflictos, la cultura organizacional, el liderazgo y la formación; al mismo tiempo, el ambiente social de trabajo abarca factores como la motivación, la satisfacción laboral, la cohesión y la comunicación, las sub-dimensiones antes mencionadas se encuentran dentro de la dimensión humana. Por otro lado, la gestión de procesos, está comprendida por factores como el método de trabajo, el medio ambiente y la gestión; las capacidades agrupan a factores como la mano de obra, las máquinas y la medición del trabajo, sub-dimensiones que conforman el proceso productivo.

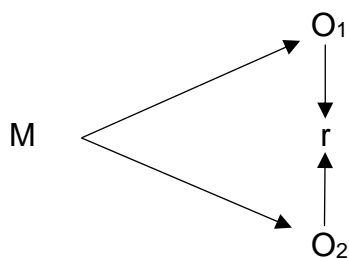
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación será básica, puesto que, a partir de la evaluación de cada una de las variables en un contexto dado, así como la determinación de la asociación que existe entre ellas, se busca la generación de conocimiento e información básica para tomar decisiones que beneficien el desarrollo de la organización (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

Por lo tanto, la investigación contempla un diseño no experimental, dado que las variables serán evaluadas en su estado natural, tal y como se comportan un lugar y momento dado; al mismo tiempo, la investigación será de nivel descriptiva y correlacional, pues se buscará describir el comportamiento de las variables para posteriormente determinar la relación estadística que existe entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esquema del diseño:



Dónde:

M: Trabajadores de la empresa Industria Maderera El Huayruro SAC.

O₁: Medición del employee experience

O₂: Medición de la productividad de los colaboradores

r: Relación estadística entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Employee experience

Definición conceptual: Conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre sus experiencias en el trabajo en respuesta a sus interacciones con la organización (IBM, 2017).

Definición operacional: La variable será evaluada a través de los 5 componentes que definen las facetas centrales de la experiencia de los empleados (IBM, 2017)

Variable 2. Productividad laboral

Definición conceptual: Producción generada por el empleado a partir de la implantación de diversos factores relacionados con las capacidades humanas y el proceso productivo de la organización (Jaimes, et al., 2018).

Definición operacional: La variable será evaluada a través de las dimensiones humanas y del proceso productivo que determinan la productividad del empleado establecidos por Jaimes, et al. (2018).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: estará conformada por los colaboradores de la empresa Industria Maderera El Huayruro SAC de Piura, la cual agrupa a 37 personas que vienen laborando activamente en los procesos.

Muestra: estará conformada por la totalidad de la población, es decir, se tomará a 37 colaboradores de la empresa mencionada.

Muestreo: se utilizará el muestro no probabilístico por conveniencia, puesto que se requiere tomar a toda la población para evaluar cada una de las variables.

Unidad de análisis: Colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta para conocer la percepción de los trabajadores respecto a las variables.

De la misma manera se empleará como instrumento el cuestionario que estará conformado por una serie de preguntadas que deberán ser respondidas por los colaboradores de la empresa. Por lo tanto, el cuestionario para evaluar la primera variable estará conformada por 15 ítems; para la segunda variable estará conformado por 15 ítems.

La validez de los instrumentos estará a cargo del juicio de 3 expertos, quienes serán los profesionales de verificar la consistencia y coherencia de los cuestionarios creados para cada una de las variables.

Por último, para determinar la confiabilidad de la investigación será necesario utilizar los programas de Microsoft Excel y SPSS, donde el alfa de Cronbach estableció la fiabilidad de los instrumentos, de ese modo se obtuvo un resultado confiable

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se dio a conocer la realización de la investigación a los dueños de la empresa de tal manera diera la orden y continuar con la misma. Del mismo modo se hizo con los colaboradores para ver la disponibilidad de su participación en la investigación y poder recolectar la información necesaria.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis que se utilizó en la presente investigación son los programas de Excel y SPSS, en donde los instrumentos de recolección serán procesados, en Excel se tabularan mediante gráficos y tablas que posteriormente serán analizadas, por su parte en el programa SPSS, determinara la correlación de las variables y aceptar una de las hipótesis planteadas, de esa manera se conocerá si las variables se relacionan significativamente

3.7. Aspectos éticos

Con la investigación que se realizó no se trató de perjudicar de ninguna manera a los colaboradores, de tal manera que la recolección de datos que se hará será resguardando la identificación de cada uno de ellos. Por otro lado, se respetará las normas de citación teniendo en cuenta los parámetros de las Normas Internacionales APA 7ª edición.

IV. RESULTADOS

Conocer el nivel de employee experience de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021.

Tabla 1

Nivel de Employee experience.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	32%
Media	18	49%
Alta	7	19%
Total	37	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores

En la presente tabla se observa que el nivel de employee experience es medio 49%, ello debido a algunos factores débiles en la pertenencia, propósito, logro, felicidad, vigor.

Tabla 2

Dimensiones del nivel de Employee experience.

	Baja		Media		Alta	
	n	%	n	%	n	%
Pertenencia	11	30%	21	57%	5	14%
Propósito	12	32%	20	54%	5	14%
Logro	15	41%	13	35%	9	24%
Felicidad	7	19%	19	51%	11	30%
Vigor	14	38%	13	35%	10	27%

Fuente: Encuesta a los trabajadores

El 57% de los encuestados señalan que el nivel de pertenencia es medio, debido a que difícilmente ponen en práctica los valores organizacionales para una mayor integración con la entidad, asimismo son una minoría los que han logrado una conexión emocional con la misma, ello en gran parte se debe a la falta de apoyo constante por parte de la organización. Por otro lado, el 54% de encuestados califica el propósito en un nivel medio, ya que pocas veces se esfuerzan al máximo por realizar un buen trabajo, pues reciben poca motivación que impulse su trabajo para alcanzar los objetivos, por su parte el 41% de encuestados califica el logro en nivel bajo, en vista que no reciben la orientación complementario para mejorar sus actividades, no logran comprender el entorno de sus compañeros, y el trabajo que realizan no es recompensado por su buena calidad. Así también el 51% señala que el nivel de felicidad es medio, pues la mayoría no se siente completamente satisfecho con el desempeño que han logrado en su puesto, ni con el desarrollo profesional que han alcanzado, esta insatisfacción es más notoria por las limitadas capacitaciones que han recibido. Finalmente el vigor se calificó en el nivel bajo 38%, pues han experimentado poca independencia para realizar su trabajo, escasa confianza para aportar ideas al desarrollo del trabajo, siendo esta la principal razón por la que no se sienten entusiasmados con el trabajo que desempeñan.

Conocer el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021.

Tabla 3

Nivel de productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	38%
Media	18	49%
Alta	5	14%
Total	37	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores

El 49% de los encuestados señalan que el nivel de productividad obtuvo una calificación media, en tanto se evidenciaron lagunas falencia en torno al comportamiento grupal, ambiente social de trabajo, gestión del proceso y capacidades.

Tabla 4

Dimensiones de la productividad

	Baja		Media		Alta	
	n	%	n	%	n	%
Comportamiento grupal	11	30%	17	46%	9	24%
Ambiente social de trabajo	9	24%	21	57%	7	19%
Gestión del proceso	13	35%	19	51%	5	14%
Capacidades	13	35%	16	43%	8	22%

Fuente: Encuesta a los trabajadores

El 46% de los encuestados señalan que el nivel de comportamiento grupal es media, pues difícilmente participan en las decisiones laborales, manejan de forma constructiva los conflictos, respetan los valores y normas organizacionales, sin embargo no toman rápidamente el mando del grupo, por otro lado el 57% califica ambiente social de trabajo en un nivel medio, en vista que son pocos los trabajadores que se esfuerzan por realizar proactivamente su labor, difícilmente aportan ideas nuevas, y logran una comunicación clara, por su parte el 51% califica la gestión del proceso en nivel media, pues pocas veces emplean métodos de trabajo que permitan lograr los objetivos, difícilmente acondicionan su ambiente, tampoco gestiona eficientemente los recursos, finalmente el 43% califica las capacidades en un nivel medio, ya que no adquieren mayor conocimiento sobre el trabajo al compartir experiencias, pocas veces indagan sobre el funcionamiento de máquinas.

Determinar la relación entre el employee experience y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Employee_experience	,928	37	,019
Productividad	,940	37	,047

Como se evidencia en la tabla 5, la significancia de la normalidad de los datos de las variables y dimensiones en su mayoría no acceden el 0,05 por lo que se determina que la distribución de los datos no es normal, ante ello, se optó por utilizar un estadístico de correlación no paramétrica como es el Rho de Spearman.

Tabla 6

Relación entre el employee experience y la productividad

		Employee_e xperience	Productivid ad
Rho de Spearman	Employee_expe rience	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,801**
		N	37
n	Productividad	Coefficiente de correlación	,801**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	37

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

En la tabla 6 se evidencia la prueba estadística de correlación Rho de Spearman, por lo que se observa una significancia (bilateral) de 0.000 esto quiere decir las variables mantienen una asociación significativa menor a 0.001, la misma que nos llevó a rechazar la hipótesis nula, por ende, aceptamos la hipótesis de investigación (Hi) la cual establece que, la relación entre el *employee experience* y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es significativa; relación a un nivel de 0.801.

V. DISCUSIÓN

La experiencia del empleado es la suma de las diversas percepciones que los empleados tienen sobre sus interacciones con cada dominio de la organización en la que trabajan (Black, 2020). Construir una experiencia positiva para los empleados se trata de refinar su estrategia de experiencia para los empleados. Ahora que sabe que la cultura, los entornos físicos y tecnológicos son clave en las experiencias de los empleados, puede desarrollar un plan para garantizar que se satisfagan todas las necesidades (France & Lepofsky, 2019).

Por lo tanto, se ha logrado determinar que el nivel de employee experience de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021 es medio (49%), debido a diversas falencias presentadas en las dimensiones evaluadas en la pertenencia (30%), propósito (32%), logro (41%) y vigor (38%). Pues los trabajadores encuestados señalan que difícilmente ponen en práctica los valores organizacionales para una mayor integración con la entidad, asimismo son una minoría los que han logrado una conexión emocional con la misma, que en gran parte se debe a la falta de apoyo constante por parte de la organización, pocas veces se esfuerzan al máximo por realizar un buen trabajo, pues reciben poca motivación que impulse su trabajo, al mismo tiempo, la mayoría no se siente completamente satisfecho con el desempeño que han logrado en su puesto y sienten escasa confianza para aportar ideas al desarrollo del trabajo. Por su parte, Rasca (2018) en su investigación los empleados encuestados declararon que su experiencia positiva estuvo influenciada por la cultura de la empresa (49%), la tecnología y herramientas (29%), el entorno físico (22%). Por ello, las empresas deben esforzarse por lograr una experiencia positiva para todos sus empleados, invirtiendo en cuatro pilares: su conexión con gerentes, colegas, empresa y comunidad. Es probable que un equipo motivado se involucre más en su trabajo y proporcione mejores resultados

Asimismo, el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura es media (49%), en tanto se evidenciaron

algunas falencias, El 46% de los encuestados señalan que el nivel de comportamiento grupal es medio, pues difícilmente participan en las decisiones laborales, manejan de forma constructiva los conflictos, respetan los valores y normas organizacionales, sin embargo no toman rápidamente el mando del grupo, por otro lado el 57% califica ambiente social de trabajo en un nivel medio, en vista que son pocos los trabajadores que se esfuerzan por realizar proactivamente su labor, difícilmente aportan ideas nuevas, y logran una comunicación clara, por su parte el 51% califica la gestión del proceso en nivel medio, pues pocas veces emplean métodos de trabajo que permitan lograr los objetivos, difícilmente acondicionan su ambiente, tampoco gestionan eficientemente los recursos, finalmente el 43% califica las capacidades en un nivel medio, ya que no adquieren mayor conocimiento sobre el trabajo al compartir experiencias, pocas veces indagan sobre el funcionamiento de máquinas. Ante esto, Sócola López, Medina, y Olaya (2020) en su trabajo de investigación determinó que la productividad se encontraba en un nivel bajo, ya que no contaba con una clasificación eficiente de los equipos/herramientas (67%), no contaban con un orden adecuado en el área de almacén (71%) la cual, generaba molestias a los trabajadores, generaban demoras en la búsqueda (82%) y además los trabajadores no se desempeñaban de manera correcta (84%). La productividad laboral es fundamental para mejorar el desempeño del capital humano, también ayuda a reducir el reproceso, lo que genera menos frustración y empleados más felices (Delgado, et al., 2019).

Por último, en los resultados de la investigación se determinó que el *employee experience* se relaciona significativa y considerablemente con la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, al mismo tiempo, se ha identificado que al tener deficiencias en el *employee experience*, ocasiona que la productividad sea baja. En cuanto a Bollet, Amacifuén, Heredia, y Chenet (2020) concluyó que, existe relación directa entre el compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019. Por lo tanto, desarrollar una gran experiencia para los empleados puede hacer que el personal se sienta más feliz, más

productivo y motivado. Esta mayor productividad puede tener un impacto asombroso en su negocio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC es de nivel medio, debido que difícilmente ponen en práctica los valores organizacionales para una mayor integración con la entidad, pocas veces se esfuerzan al máximo por realizar un buen trabajo, pues reciben poca motivación que impulse su trabajo, al mismo tiempo, la mayoría no se siente completamente satisfecho con el desempeño que han logrado en su puesto y escasa confianza para aportar ideas al desarrollo del trabajo.
2. Se determinó que la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC es de nivel medio, pues se evidenciaron que difícilmente participan en las decisiones laborales, sin embargo, no toman rápidamente el mando del grupo, son pocos los trabajadores que se esfuerzan por realizar proactivamente su labor, tampoco gestionan eficientemente los recursos y pocas veces indagan sobre el funcionamiento de máquinas.
3. Se determinó que el employee experience se relaciona significativa y considerablemente con la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, la cual fue contrastada por una significancia de 0,000 y una relación de 0.801; es decir, se ha identificado que al tener deficiencias en el employee experience, ocasiona que la productividad sea baja.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente general de la empresa Industria Maderera El Huayruro SAC

1. implementar un programa de orientación para los nuevos empleados y los empleados contratados, esto con la finalidad de mejorar la experiencia de incorporación de los empleados.
2. Coordinar con el equipo de recursos humanos la creación de un proceso de Onboarding o inducción que asegure el seguimiento de los colaboradores desde el día en que son seleccionados para ocupar el puesto al que aplicaron, de modo que dentro de ese proceso se pueda asignar un encargado que de las capacitaciones generales y específicas en el puesto de trabajo, como también le pueda enseñar el flujo de la empresa, valores organizacionales, políticas, entre otros temas importantes para lograr una buena experiencia en el colaborador.
3. Promover la formación continua de todos los trabajadores, para mejorar la competitividad, desarrollar y actualizar las habilidades en la ejecución de sus labores.

A la empresa Industria Maderera El Huayruro SAC mantener un buen flujo de comunicación tanto a nivel interno como externo- es un factor imprescindible para coordinar proyectos, fomentar la colaboración entre distintos departamentos, promover el trabajo en equipo y atender a los clientes de forma satisfactoria.

REFERENCIAS

- Alcaide, J. C. (2015). *Los 100 errores de la experiencia de cliente*. España: ESIC Editorial.
https://books.google.com.pe/books?id=ehenCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Black, S. (2020). Takeouts from a survey : adapt or lose the war for talent : why your employee experience needs an upgrade. 9, 1.
<https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-203d143665>
- Bollet, F., Amacifuén, Heredia, I., y Chenet, M. E. (2020). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 52 - 58. Obtenido de <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.159>
- Brito, I. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 69-90.
- Burda, M. (2018). Aggregate labor productivity. *IZA World of Labor*(435), 1-10.
<http://dx.doi.org/10.15185/izawol.435>
- Carro, R., y González, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Argentina: Promoción y Difusión Pública del Conocimiento Académico y Científico.
http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Chaudhary, A. (2020). Employee Experience: An Approach towards Future Organizations. *Solid State Technology*, 63(2).
<http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/1843>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. Lima, Perú: CONCYTEC.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Delgado, E. J., Bello, A., y Torres, C. F. (2019). Estudio correlacional entre el tiempo de experiencia y la productividad de los empleados de una empresa

- productora de flores de exportación. *Dimensión empresarial*, 83(36), 1 - 7.
<https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9677?locale-attribute=en>
- Durdyev, S., Ismail, S., & Kandymov, N. (2018). Structural Equation Model of the Factors Affecting Construction Labor Productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(4).
<https://ascelibrary.org/doi/pdf/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0001452>
- France, N., & Lepofsky, A. (2019). Employee Experience and Customer Experience: Two Halves of the Whole Equation. *Constellation research*, 3-19.
https://apexassembly.com/wp-content/uploads/2019/08/RingCentral-Constellation_whitepaper_Improving_company_experience.pdf
- Garcia, A. (2018). *Employee experience: conquista a tu empleado y engancharás a tu cliente*. Madrid: Contact Center.
https://files.epeldano.com/publications/pdf/70/contact-center_70_93.pdf
- García, J. F., Armenta, A., Martínez, L., Rebollo, J., y Renteria, R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México. *Revista Investigacion Operacional*, 40(2), 249-254.
<http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/viewFile/667/627>
- Goel, V., Agrawal, R., & Sharma, V. (2017). Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling. *Global Business and Economics Review*, 19(3), 1-24.
<http://dx.doi.org/10.1504/GBER.2017.10004593>
- González, E. (2016). Próximo objetivo... la experiencia del empleado. *Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL*(111), 16-18.
https://www.gref.org/nuevo/docs/inn_290416.pdf
- Han, J. H., & Lee, J. S. (2020). Employee experience and customer loyalty: Perceived authenticity and relational commitment as serial mediators. *Social Behavior and Personality: una revista internacional*, 48(2), 1-10.
<https://doi.org/10.2224/sbp.8752>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

- IBM Smarter Workforce Institute. (2017). *The Employee Experience Index*. United States of America: IBM Corporation / Globoforce Limited. <https://www.ibm.com/downloads/cas/JDMXPMBM>
- Ibujés, J., y Benavides, M. (2018). Contribución de la tecnología a la productividad de las pymes de la industria textil en Ecuador/Contribution of technology to the productivity of small and medium-sized enterprises in the textile industry in Ecuador. *Cuadernos de Economía*, 45(115), 140-150. <https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2017.05.002>
- Ilarri, E. (2018). La experiencia del empleado como motor de innovación. En M. Jurado, *Employee Experience, conquista a tu empleado y engañarás a tu cliente* (págs. 30-32). España: Contact Center Call Center & IP solutions. https://files.epeldano.com/publications/pdf/70/contact-center_70_93.pdf
- Itam, U., & Ghosh, N. (2020). Employee Experience Management: A New Paradigm Shift in HR Thinking. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(2), 39-49. <https://doi.org/10.4018/ijhcritp.2020040103>
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (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>
- Jiménez, J., y Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Investigaciones Regionales*(40), 141-165. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6459717>
- Karunaratne, E., & Abeyratne, A. (2020). Role of employee training and experience on the adaption of computerized maintenance management system. *Strategic Management*, 25(4), 3 - 16. <https://doi.org/10.5937/StraMan2004003K>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Khandelwal, S., & Sharma, D. (2019). Reorientation of human resource management: An era of employee experience. *ZENITH International Journal*

- of *Multidisciplinary Research*, 9(4), 190-196.
<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:zijmr&volume=9&issue=4&article=022>
- La República. (2020). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. La República / Economía:
<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/?ref=Ire>
- Lee, J., Young-Jin, P., Choi, C.-H., & Han, C.-H. (2017). BIM-assisted labor productivity measurement method for structural formwork. *Automation in Construction*, 84, 121-132. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2017.08.009>
- Lemon, L. (2019). The employee experience: how employees make meaning of employee engagement. *Journal of Public Relations Research*, 35(5-6), 176-199. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1704288>
- López, F. J., Martínez, M., & Carracedo, I. (2019). Employee experience en el proceso de socialización organizacional. *Investigação E Intervenção Em Recursos Humanos*(9), 1-4. <https://doi.org/10.26537/iirh.vi9.2903>
- Malluk, A. L. (2018). Organizational happiness: mediation between employee valuation and productivity. A look at its management in the state sector. *Anagramas rumbos y sentidos de la comunicación*, 17(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Méndez, E. (2018). *Employee experience-. un viaje con los zapatos de nuestros empleados*. Observatorio de Recursos Humanos.
http://barometroex.com/wp-content/uploads/EX_enEvoluci%C3%B3n_Buljan_art130.pdf
- Ministerio de la Producción. (2016). *Estudio de la situación actual de las empresas peruanas*. Lima.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/299953/d29294_opt.pdf
- Montague, L. (2020). The employee journey: the part you play in ensuring your team has a positive workplace experience. *Management in association with VMG*, 262.
<https://www.bsavalibrary.com/docserver/fulltext/10.22233/9781910443774/9781910443774.32.4.pdf?expires=1628529870&id=id&accname=guest&checksum=93270A4FFA1621D539E90132C0ED667D>

- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., y Coronell-Cuadrado, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinazo, G., Dinerstein, N., & Córdoba, F. (2017). Un aporte a la discusión sobre la productividad laboral en la Industria Argentina. *Cuadernos de Economía Crítica*, 3(6), 101-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069561>
- Plaskoff, J. (2017). Employee experience: the new human resource management approach. *Strategic HR Review*, 16(3), 136-141. <https://doi.org/10.1108/SHR-12-2016-0108>
- Rasca, L. (2018). Employee experience – An answer to the deficit of talents, in the fourth industrial revolution. *Calitatea, supl. Quality-Access to Success: Access la Success*, 19(3), 9-14. <https://search.proquest.com/openview/fc717898bd8f2fac9221903e121b068e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413>
- Rispler, C., & Gil, L. (2021). Employee experience and perceptions of an organizational road-safety intervention – A mixed-methods study. *Safety Science*, 134. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105089>
- Rivera, M. (2013). El turismo experiencial como forma de turismo responsable e intercultural. *Jornadas sobre Investigación e Innovación*, 199-217. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4768331>
- Rodríguez, J. K., Maradei, F., y Castellanos, J. (2019). Productividad Laboral en Oficinas con uso de Sillas Basculantes. *Información tecnológica*, 30(4), 127-134. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000400127>
- Rodríguez-Rojas, Y. L. (2021). La gestión integral como una herramienta de la productividad. *Signos*, 11(1), 11-21. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560465980001/560465980001.pdf>
- Sánchez, E., & Fernández, F. (2018). Costo social por pérdida absoluta de productividad laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(1), 33-39. <http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/16/16>

- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., y Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de gerencia*, 23(82), 377-388. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29056115008/29056115008.pdf>
- Sivatte, I., Olmos, R., Simón, C., y Martel, M. (2018). El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral. *Cuadernos de Información económica*, 13-24.
- Sócola López, A. H., Medina, A., y Olaya, L. M. (2020). Las 5S, herramienta innovadora para mejorar la productividad. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 41-47. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/307>
- Suárez, R. M., Rodríguez, Y. A., y Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Tucker, E. (2020). Driving engagement with the employee experience. *Strategic Hr Review*, 19(4), 183-187. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2020-0023>
- Vázquez, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero Mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. *Cuadernos de economía*, 40(82), 137-164. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n82.80510>
- Yasaman, G., y Mehdi, S. (2020). Conceptualizando la experiencia del empleado digital. *Revisión estratégica de RR.HH.*, 19(3), 131-135. <https://doi.org/10.1108/SHR-01-2020-0004>

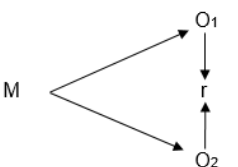
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Employee Experience	Conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre sus experiencias en el trabajo en respuesta a sus interacciones con la organización (IBM, 2017).	La variable será evaluada a través de los 5 componentes que definen las facetas centrales de la experiencia de los empleados (IBM, 2017).	Pertenencia	Valores organizacionales	Ordinal
				Emociones	
				Valoración de los empleados	
			Propósito	Motivación personal	
				Motivación externa	
				Objetivos	
			Logro	Retroalimentación	
				Empatía	
				Recompensas	
			Felicidad	Nivel de desempeño	
				Desarrollo profesional	
				Capacitación	
			Vigor	Libertad de trabajo	
Habilidades					
Entusiasmo					
Productividad laboral	Producción generada por el empleado a partir de la implantación de diversos factores relacionados con las capacidades humanas y el proceso productivo de la organización (Jaimes, et al., 2018).	La variable será evaluada a través de las dimensiones humanas y del proceso productivo que determinan la productividad del empleado establecidos por Jaimes, et al. (2018).	Comportamiento grupal	Participación	Ordinal
				Manejo de conflicto	
				Cultura organizacional	
				Liderazgo	
				Formación	
			Ambiente social de trabajo	Motivación	
				Satisfacción laboral	
				Cohesión	
			Gestión del proceso	Comunicación	
				Método de trabajo	
				Medio ambiente	
			Capacidades	Gestión	
				Mano de obra	
Maquinas					
				Medición	

Matriz de consistencia

Título: Employee experience y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos																
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el employee experience y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021?</p> <p>Problemas específicos: i. ¿Cuál es el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021? ii. ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el employee experience y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021.</p> <p>Objetivos específicos i. Conocer el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021. ii. Conocer el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021.</p>	<p>Hipótesis general La relación entre el employee experience y la productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas i. El nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es bajo. ii. El nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura 2021, es bajo.</p>		<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>																
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																		
<p>Tipo básica Diseño no experimental. Nivel descriptivo y correlacional</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre>	<p>Población 37 trabajadores de la empresa Industria Maderera El Huayruro SAC, Piura</p> <p>Muestra Estará conformada por la totalidad de la población</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th data-bbox="1189 903 1384 935">Variables</th> <th data-bbox="1384 903 1727 935">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1189 935 1384 1102" rowspan="4">Employee experience</td> <td data-bbox="1384 935 1727 967">Pertenencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 967 1727 999">Propósito</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 999 1727 1031">Logro</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 1031 1727 1062">Felicidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1189 1102 1384 1262" rowspan="4">Productividad laboral</td> <td data-bbox="1384 1062 1727 1094">Vigor</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 1094 1727 1126">Comportamiento grupal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 1126 1727 1158">Ambiente social de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 1158 1727 1190">Gestión de procesos</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="1384 1190 1727 1262">Capacidades</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Employee experience	Pertenencia	Propósito	Logro	Felicidad	Productividad laboral	Vigor	Comportamiento grupal	Ambiente social de trabajo	Gestión de procesos		Capacidades			
Variables	Dimensiones																			
Employee experience	Pertenencia																			
	Propósito																			
	Logro																			
	Felicidad																			
Productividad laboral	Vigor																			
	Comportamiento grupal																			
	Ambiente social de trabajo																			
	Gestión de procesos																			
	Capacidades																			

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA AL TRABAJADOR

Con el propósito de conocer el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC de Piura en el año 2021, se presenta el siguiente cuestionario, en la cual se presenta una serie de ítems que debe leer y valorarla de acuerdo a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

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

Nº	Ítems	VALORACIÓN				
Pertenencia		1	2	3	4	5
1	Pone en práctica los valores organizacionales para mayor integración con la entidad.					
2	Ha logrado una fuerte conexión emocional con la organización.					
3	Recibe apoyo constante de la organización.					
Propósito		1	2	3	4	5
4	Se esfuerza al máximo por realizar un buen trabajo.					
5	Recibe motivación por parte de la organización para el cumplimiento del trabajo.					
6	La organización impulsa el trabajo del empleado para alcanzar los objetivos.					
Logro		1	2	3	4	5
7	Recibe orientación complementaria para mejorar su trabajo.					
8	Logra comprender el entorno de sus compañeros de trabajo.					
9	El trabajo que realiza es recompensado por su buena calidad.					
Felicidad		1	2	3	4	5
10	Se siente satisfecho con el nivel de desempeño que ha logrado en su puesto.					
11	Se siente feliz con el desarrollo profesional que ha logrado en la empresa.					
12	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas en la empresa.					
Vigor		1	2	3	4	5
13	Ha experimentado la independencia para realizar su trabajo.					
14	Tiene la confianza para aportar ideas al desarrollo del trabajo.					
15	Se siente entusiasmado con el trabajo que realiza a diario.					

Gracias por su participación.

ENCUESTA AL TRABAJADOR

Con el propósito de conocer el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC de Piura en el año 2021, se presenta el siguiente cuestionario, en la cual se presenta una serie de ítems que debe leer y valorarla de acuerdo a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

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

Nº	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Comportamiento grupal						
1	Participo en las decisiones que se toman en mi trabajo.					
2	Manejo de manera constructiva los conflictos que se presentan en el trabajo					
3	Distingo y respeto los valores y normas organizacionales					
4	Tomo rápidamente el mando del grupo de trabajo.					
5	Estoy en contante formación de mis competencias					
Ambiente social de trabajo		1	2	3	4	5
6	Me esfuerzo por realizar proactivamente mi trabajo.					
7	Siento satisfacción con los resultados obtenidos en mi trabajo.					
8	Aporto con ideas nuevas al equipo de trabajo.					
9	Logro una comunicación clara y coherente con mis compañeros de trabajo.					
Gestión del proceso		1	2	3	4	5
10	Utilizo métodos de trabajo que me permitan lograr mis objetivos.					
11	Acondiciono mi ambiente de trabajo para lograr las tareas encomendadas.					
12	Gestiono los recursos necesarios para realizar mi trabajo.					
Capacidades		1	2	3	4	5
13	Adquiero mayor conocimiento sobre mi trabajo al compartir experiencias.					
14	Indago sobre el funcionamiento de las máquinas para el adecuado uso y manejo.					
15	Verifico que mis objetivos y metas se estén cumpliendo.					

Gracias por su participación.

Validación de instrumentos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Encuesta para conocer el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC”. 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 tanto al área de **Recursos Humanos** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jenny Maritza Luna Yale
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Mg. Psicología Educativa
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos
Institución donde labora:	Industrias del Espino S.A.
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

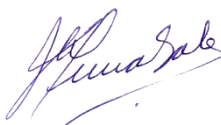
- a. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: EMPLOYEE EXPERIENCIE

DIMENSIÓN: Pertenencia					
INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Valores organizacionales	Pone en práctica los valores organizacionales para mayor integración con la entidad.	X			
Emociones	Ha logrado una fuerte conexión emocional con la organización.	X			
Valoración de los empleados	Recibe apoyo constante de la organización.	X			
DIMENSIÓN: Propósito					
Motivación personal	Se esfuerza al máximo por realizar un buen trabajo.	X			
Motivación externa	Recibe motivación por parte de la organización para el cumplimiento del trabajo.	X			
Objetivos	La organización impulsa el trabajo del empleado para alcanzar los objetivos.	X			
DIMENSIÓN: Logro					
Retroalimentación	Recibe orientación complementaria para mejorar su trabajo.	X			
Empatía	Logra comprender el entorno de sus compañeros de trabajo.	X			
Recompensas	El trabajo que realiza es recompensado por su buena calidad.	X			
DIMENSIÓN: Felicidad					
Nivel de desempeño	Se siente satisfecho con el nivel de desempeño que ha logrado en su puesto.	X			
Desarrollo profesional	Se siente feliz con el desarrollo profesional que ha logrado en la empresa.	X			
Capacitación	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas en la empresa.	X			
DIMENSIÓN: Vigor					

Libertad de trabajo	Ha experimentado la independencia para realizar su trabajo.	X			
Habilidades	Tiene la confianza para aportar ideas al desarrollo del trabajo.	X			
Entusiasmo	Se siente entusiasmado con el trabajo que realiza a diario.	X			



Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Encuesta para conocer el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC”. 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 tanto al área de **Recursos Humanos** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Julton Tomanguillo Sepúlveda
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de Formación académica:	Dr. En Educación
Áreas de experiencia profesional:	Lic. En Administración y Magister en Docencia y Gestión Educativa
Institución donde labora:	UCV - IESTP"AM"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

4. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

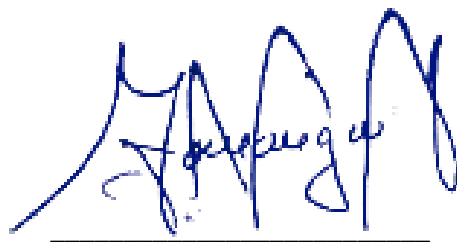
- c. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- d. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: EMPLOYEE EXPERIENCIE

DIMENSIÓN: Pertenencia					
INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Valores organizacionales	Pone en práctica los valores organizacionales para mayor integración con la entidad.	X			
Emociones	Ha logrado una fuerte conexión emocional con la organización.	X			
Valoración de los empleados	Recibe apoyo constante de la organización.	X			
DIMENSIÓN: Propósito					
Motivación personal	Se esfuerza al máximo por realizar un buen trabajo.	X			
Motivación externa	Recibe motivación por parte de la organización para el cumplimiento del trabajo.	X			
Objetivos	La organización impulsa el trabajo del empleado para alcanzar los objetivos.	X			
DIMENSIÓN: Logro					
Retroalimentación	Recibe orientación complementaria para mejorar su trabajo.	X			
Empatía	Logra comprender el entorno de sus compañeros de trabajo.	X			
Recompensas	El trabajo que realiza es recompensado por su buena calidad.	X			
DIMENSIÓN: Felicidad					
Nivel de desempeño	Se siente satisfecho con el nivel de desempeño que ha logrado en su puesto.	X			
Desarrollo profesional	Se siente feliz con el desarrollo profesional que ha logrado en la empresa.	X			
Capacitación	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas en la empresa.	X			
DIMENSIÓN: Vigor					

Libertad de trabajo	Ha experimentado la independencia para realizar su trabajo.	X			
Habilidades	Tiene la confianza para aportar ideas al desarrollo del trabajo.	X			
Entusiasmo	Se siente entusiasmado con el trabajo que realiza a diario.	X			



Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Encuesta para conocer el nivel de experiencia del empleado de la Industria Maderera El Huayruro SAC”. 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 tanto al área de **Recursos Humanos** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Presbítero Vásquez Mejía
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Mg. En Docencia
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

6. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- e. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- f. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: EMPLOYEE EXPERIENCIE

DIMENSIÓN: Pertenencia					
INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Valores organizacionales	Pone en práctica los valores organizacionales para mayor integración con la entidad.	X			
Emociones	Ha logrado una fuerte conexión emocional con la organización.	X			
Valoración de los empleados	Recibe apoyo constante de la organización.	X			
DIMENSIÓN: Propósito					
Motivación personal	Se esfuerza al máximo por realizar un buen trabajo.	X			
Motivación externa	Recibe motivación por parte de la organización para el cumplimiento del trabajo.	X			
Objetivos	La organización impulsa el trabajo del empleado para alcanzar los objetivos.	X			
DIMENSIÓN: Logro					
Retroalimentación	Recibe orientación complementaria para mejorar su trabajo.	X			
Empatía	Logra comprender el entorno de sus compañeros de trabajo.	X			
Recompensas	El trabajo que realiza es recompensado por su buena calidad.	X			
DIMENSIÓN: Felicidad					
Nivel de desempeño	Se siente satisfecho con el nivel de desempeño que ha logrado en su puesto.	X			
Desarrollo profesional	Se siente feliz con el desarrollo profesional que ha logrado en la empresa.	X			
Capacitación	Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas en la empresa.	X			
DIMENSIÓN: Vigor					

Libertad de trabajo	Ha experimentado la independencia para realizar su trabajo.	X			
Habilidades	Tiene la confianza para aportar ideas al desarrollo del trabajo.	X			
Entusiasmo	Se siente entusiasmado con el trabajo que realiza a diario.	X			



Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Encuesta para conocer el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC”. 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 tanto al área de **Recursos Humanos** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

7. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jenny Maritza Luna Yale
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Mg. Psicología Educativa
Áreas de experiencia profesional:	11 años
Institución donde labora:	Industrias del Espino S.A.
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

8. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- g. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- h. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: EMPLOYEE EXPERIENCIE

DIMENSIÓN: Comportamiento grupal					
INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Participo en las decisiones que se toman en mi trabajo.	X			
Manejo de conflicto	Manejo de manera constructiva los conflictos que se presentan en el trabajo	X			
Cultura organizacional	Distingo y respeto los valores y normas organizacionales	X			
Liderazgo	Tomo rápidamente el mando del grupo de trabajo.		X		
Formación	Estoy en contante formación de mis competencias	X			
DIMENSIÓN: Ambiente social de trabajo					
Motivación	Me esfuerzo por realizar proactivamente mi trabajo.	X			
Satisfacción laboral	Siento satisfacción con los resultados obtenidos en mi trabajo.	X			
Cohesión	Aporto con ideas nuevas al equipo de trabajo.	X			
Comunicación	Logro una comunicación clara y coherente con mis compañeros de trabajo.	X			
DIMENSIÓN: Gestión del proceso					
Método de trabajo	Utilizo métodos de trabajo que me permitan lograr mis objetivos.	X			
Medio ambiente	Acondiciono mi ambiente de trabajo para lograr las tareas encomendadas.	X			
Gestión	Gestiono lo recursos necesarios para realizar mi trabajo.	X			
DIMENSIÓN: Capacidades					
Mano de obra	Adquiero mayor conocimiento sobre mi trabajo al compartir experiencias.	X			

Maquinas	Indago sobre el funcionamiento de las máquinas para el adecuado uso y manejo.	X			
Medición	Verifico que mis objetivos y metas se estén cumpliendo.	X			



Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Encuesta para conocer el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC”. 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 tanto al área de **Recursos Humanos** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

9. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Julton Tomanguillo Sepúlveda		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)	
Área de Formación académica:	Dr. En Educación		
Áreas de experiencia profesional:	Lic. En Administración y Magister en Docencia y Gestión Educativa		
Institución donde labora:	UCV – IESTP”AM”		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	

10. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- i. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- j. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: EMPLOYEE EXPERIENCIE

DIMENSIÓN: Comportamiento grupal					
INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Participo en las decisiones que se toman en mi trabajo.	X			
Manejo de conflicto	Manejo de manera constructiva los conflictos que se presentan en el trabajo	X			
Cultura organizacional	Distingo y respeto los valores y normas organizacionales	X			
Liderazgo	Tomo rápidamente el mando del grupo de trabajo.	X			
Formación	Estoy en contante formación de mis competencias	X			
DIMENSIÓN: Ambiente social de trabajo					
Motivación	Me esfuerzo por realizar proactivamente mi trabajo.	X			
Satisfacción laboral	Siento satisfacción con los resultados obtenidos en mi trabajo.	X			
Cohesión	Aporto con ideas nuevas al equipo de trabajo.	X			
Comunicación	Logro una comunicación clara y coherente con mis compañeros de trabajo.	X			
DIMENSIÓN: Gestión del proceso					
Método de trabajo	Utilizo métodos de trabajo que me permitan lograr mis objetivos.	X			
Medio ambiente	Acondiciono mi ambiente de trabajo para lograr las tareas encomendadas.	X			
Gestión	Gestiono lo recursos necesarios para realizar mi trabajo.	X			
DIMENSIÓN: Capacidades					
Mano de obra	Adquiero mayor conocimiento sobre mi trabajo al compartir experiencias.	X			

Maquinas	Indago sobre el funcionamiento de las máquinas para el adecuado uso y manejo.	X			
Medición	Verifico que mis objetivos y metas se estén cumpliendo.	X			



Firma de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Encuesta para conocer el nivel de productividad de los colaboradores de la Industria Maderera El Huayruro SAC”. 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 tanto al área de **Recursos Humanos** como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Presbítero Vásquez Mejía
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Mg. En Docencia
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

12. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- k. Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- l. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO: EMPLOYEE EXPERIENCIE

DIMENSIÓN: Comportamiento grupal					
INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	Participo en las decisiones que se toman en mi trabajo.	X			
Manejo de conflicto	Manejo de manera constructiva los conflictos que se presentan en el trabajo	X			
Cultura organizacional	Distingo y respeto los valores y normas organizacionales	X			
Liderazgo	Tomo rápidamente el mando del grupo de trabajo.	X			
Formación	Estoy en contante formación de mis competencias	X			
DIMENSIÓN: Ambiente social de trabajo					
Motivación	Me esfuerzo por realizar proactivamente mi trabajo.	X			
Satisfacción laboral	Siento satisfacción con los resultados obtenidos en mi trabajo.	X			
Cohesión	Aporto con ideas nuevas al equipo de trabajo.	X			
Comunicación	Logro una comunicación clara y coherente con mis compañeros de trabajo.	X			
DIMENSIÓN: Gestión del proceso					
Método de trabajo	Utilizo métodos de trabajo que me permitan lograr mis objetivos.	X			
Medio ambiente	Acondiciono mi ambiente de trabajo para lograr las tareas encomendadas.	X			
Gestión	Gestiono lo recursos necesarios para realizar mi trabajo.	X			
DIMENSIÓN: Capacidades					
Mano de obra	Adquiero mayor conocimiento sobre mi trabajo al compartir experiencias.	X			

Maquinas	Indago sobre el funcionamiento de las máquinas para el adecuado uso y manejo.	X			
Medición	Verifico que mis objetivos y metas se estén cumpliendo.	X			



Firma de Evaluador

Índice de confiabilidad

Employee experience:

Resumen		N	%
Casos	Válido	37	100.0
	Excluidos ^s	0	.0
	Total	37	100.0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
.842	15

Productividad:

Resumen		N	%
Casos	Válido	37	100.0
	Excluidos ^s	0	.0
	Total	37	100.0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
.842	15
