



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrategias de motivación y trabajo en equipo de los colaboradores  
en la organización Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña -  
Lambayeque 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORA:**

Siesquen Guerrero, Cinthia Lizbeth ([orcid.org/0000-0002-0717-7138](https://orcid.org/0000-0002-0717-7138))

**ASESOR:**

Dr. Villanueva Calderón, Juan Amílcar ([orcid.org/0000-0001-5272-7277](https://orcid.org/0000-0001-5272-7277))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo, Económico, Empleo y Emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico primeramente a Dios por permitirme la vida y salud, derramando sus bendiciones todos los días y en los momentos más difíciles, por su amor infinito por darme la fortaleza y sabiduría para seguir luchando por mis sueños a pesar de muchos obstáculos.

A mis padres Emilio Siesquen Santamaría y Rita, Guerrero Milian, por su amor, comprensión, apoyo incondicional que me dieron para alcanzar esta meta, por haberme inculcado la importancia de la educación y de los valores, gracias.

Finalmente dedico este trabajo a Luz Amparo y Luis Alberto por su apoyo incondicional, por estar ahí presentes siempre cuando más les he necesitado y en memoria a mis tíos Jorge Maldonado Milian y Nicanor Colchado Milian siempre en mi corazón.

La autora.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por iluminar mi camino en todo momento y por cada bendición, gracias por permitirme ver mi sueño hecho realidad.

A la Universidad Cesar Vallejo y a los docentes por sus valiosas enseñanzas llenos de grandes conocimientos para convertirme en una profesional de Administración preparada para enfrentar cada reto.

A mis hermanas menores Julissa, Nayra, Natalia y Brihana, mis grandes motivaciones para seguir adelante

Finalmente, al Gerente, directivos y trabajadores de la Junta del Sector Hidráulico Zaña, quienes colaboraron en mi trabajo de investigación y a todas las personas que me apoyaron de manera incondicional durante el desarrollo de mi Proyecto.

La autora.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	11
3.2 Variables y Operacionalización .....	12
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMEDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos .....	15
Tabla 2 Cuestionario Alfa de Crombach.....	15
Tabla 3 Variable estrategias de motivación(agrupada) .....	17
Tabla 4 Dimensión: motivación extrínseca (agrupada) .....	18
Tabla 5 Dimensión: Motivación intrínseca (agrupada) .....	19
Tabla 6 Variable trabajo en equipo.....	20
Tabla 7 Dimensión: Compromiso organizacional (agrupada).....	21
Tabla 8 Dimensión: Comunicación .....	22
Tabla 9 Dimensión: Establecimientos de objetivos .....	23
Tabla 10: Relación entre las estrategias de motivación y trabajo en equipo.....	24
Tabla 11: Relación entre la dimensión motivación extrínseca y trabajo en equipo	25
Tabla 12: Relación entre la motivación intrínseca y trabajo en equipo.....	26

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Variable estrategias de motivación .....	17
Figura 2 Dimensión motivación extrínseca.....	18
Figura 3 Dimensión motivación intrínseca.....	19
Figura 4 Variable trabajo en equipo .....	20
Figura 5 Dimensión compromiso organizacional.....	21
Figura 6 Dimensión comunicación .....	22
Figura 7 Dimensión establecimiento de objetivos .....	23

## Resumen

La presente investigación se desarrolló con el objetivo “Determinar la relación entre estrategias de motivación y trabajo en equipo de los colaboradores Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña “, fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptiva y diseño no experimental de corte transversal de nivel correccional. La muestra fue de 28 colaboradores, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la obtención de la información, se obtuvo la confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach del 0, 779, lo cual nos indica la fiabilidad según los resultados. El nivel de la variable estrategias de motivación fue del 57% con un nivel medio, un 25% nivel bajo y un 18% nivel alto, en cuanto a la variable trabajo en equipo, fue de nivel medio del 64%, con un nivel bajo del 25% y nivel alto del 11%. Se concluye que la estrategia de motivación se relaciona de manera positiva media con el trabajo en equipo en los colaboradores, con una correlación Rho de Spearman de 0.291, y significativa con un p valor mayor a 0.05.

**Palabras clave:** Estrategias de motivación, trabajo en equipo, motivación extrínseca, motivación intrínseca.

## **Abstract**

The present investigation was developed with the objective of "Determining the relationship between motivation strategies and teamwork of the Zaña Hydraulic Sector User Board collaborators"; it was of a quantitative descriptive approach and a non-experimental cross-sectional design of correctional level. The sample consisted of 28 collaborators, the survey as a technique and the questionnaire as an instrument to obtain the information, the reliability of the instrument was obtained with Cronbach's Alpha of 0.779, which indicates the reliability according to the results. The level of the motivation strategies variable was 57% with a medium level, 25% low level and 18% high level, regarding the teamwork variable, it was a medium level of 64%, with a low level. Of 25% and high level of 11%. It is concluded that the motivation strategy is related on average to teamwork in collaborators, with a positive confirmation of Spearman's Rho of 0.291, and significant with a p value greater than 0.05.

**Keywords:** Motivational strategies, teamwork, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales son cada vez más competitivas ante nuevos cambios, en los mercados y el avance de la tecnología el principal reto de las organizaciones es desarrollar ventajas competitivas, logrando los objetivos tanto de la empresa como del personal dentro de su labor de trabajo. Hoy en día empresas u organizaciones con empleados desmotivados en su labor reflejado en el trabajo en equipo. El propósito debe conectar en dos aspectos en los colaboradores en primer lugar desarrollar, estrategias de motivación y, en segundo lugar, lograr un eficiente trabajo en equipo.

El problema del trabajo en equipo existe no solo en nuestro país, sino también en organizaciones alrededor del mundo como en Ecuador, tal como argumenta el autor Ayoví (2019), en una organización el motor a trabajar en equipo, significa la capacidad de crecer personal y profesionalmente, es decir, si los directivos de dicha organización incentivan a trabajar en equipo, desarrollando sus potenciales como trabajador esto conlleva a aumentar la productividad y reduce los conflictos tanto internamente como externamente.

Asimismo, Mendoza (2021) en su tesis estrategia de motivación laboral en el personal de la Universidad de San Andrés - Bolivia, concluye la motivación es una herramienta esencial, donde se enfoca la variedad de estrategias que pueden ser aplicados y utilizados dentro de las instituciones, ya que se encarga esencialmente a intensificar la motivación intrínseca de los colaboradores para el mejor desarrollo del desempeño laboral dentro de su puesto de trabajo.

Según el autor Giraldo, Monroy & Santamaría (2019) nos dice, en su tesis el trabajo en equipo tiene como finalidad mejorar la calidad de trabajo, y su fin es servir para la formación en el trabajo en equipo, desarrollando las habilidades interpersonales como la escucha activa, la comunicación asertiva, la atención y resolución de conflictos y proporcionando herramientas adecuadas para llegar a los objetivos y la capacidad de cumplir con las expectativas establecidas de la organización y trabajadores para liderar un equipo de trabajo satisfactorio.

Por otro lado, Perú también nos comenta el autor Granda (2018), en su estudio la mejora de trabajo en equipo incluyendo la capacidad de contribuir y aumentar la productividad laboral a través de la impresión de los empleados, si no se logra un buen trabajo en equipo, solo se mejorará el clima laboral. No es suficiente depender de los factores motivadores como el salario, la bonificación, incentivos otros factores. De igual manera, la relación del trabajo en equipo y el compromiso laboral en la Municipalidad en los trabajadores de la gerencia de desarrollo Económico en San Martín según el autor Rojas (2017), la efectividad del trabajo en equipo y la falta de compromiso en los objetivos de los trabajadores de dicha organización.

Además, Chambi, (2018) en su tema, la relación de las estrategias de motivación y compromiso organizacional de los trabajadores del municipio distrital de Paucarpata, concluyo en su tesis la motivación laboral se encuentra en un nivel medio, donde los trabajadores no perciben las tareas como importantes y fundamentales en su ambiente laboral, cuando desempeñan sus funciones solo por necesidad o conformidad ya sea para promover su orgullo, pero no para los objetivos de misma organización.

En la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña, es una organización dedicada al campo en la captación y distribución de agua con 41 años de experiencia en el sector Hidráulico, con el objetivo de brindar un servicio personalizado a cada Usuario. Así, al hacer una observación en dicha organización, es posible identificar una baja motivación de los colaboradores, falta de manejo de conflictos y falta de trabajo en equipo, siendo fundamentales para el logro de metas en cualquier empresa , por tal motivo una inadecuada motivación en los colaboradores, en cuanto a las remuneraciones atrasadas, incentivos, capacitaciones, entre otros problemas suscitados internos , todos estos factores afectan al equipo de trabajo, por ende, demuestra un bajo rendimiento laboral con el servicio que brinda dicha organización .

En cuanto al hecho de existir un problema, es importante señalar, si la organización no toma medidas de mejora para solucionar el problema a corto plazo su estabilidad reducirá el rendimiento del trabajo en equipo, donde aumenta la baja motivación del empleado, y se puede perder el trabajo en equipo estable. Así surgió

la idea del desarrollo de dicha investigación, con el objetivo de vincular las estrategias motivacionales y el trabajo en equipo de los colaboradores de la Junta de Usuarios del sector Hidráulico Zaña. Para formar el problema general tenemos: ¿Cómo se relaciona las estrategias de motivación y trabajo en equipo en los colaboradores en la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña y como problema específico, ¿Cuál es el nivel de las estrategias de motivación de los colaboradores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña? ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores en la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña?, ¿De qué manera se relaciona las dimensiones estrategias de motivación y trabajo en equipo de los colaboradores en la Junta de Usuarios del Sector hidráulico Zaña?

De igual forma , en cuanto motivo e importancia de la, investigación se puede apreciar que las empresas son más competitivas en el mundo de la prestación de servicios, negocios y trabajo , donde el trabajo en equipo en cualquier organización o empresa, en todo caso, es necesario para su funcionamiento y desarrollo, el trabajo de este estudio se justifica, en la Junta de Usuarios, del sector hidráulico Zaña, son evidentes las deficiencias del trabajo en equipo y el objetivo del estudio es evaluar las variables antes mencionadas, es necesario tener en cuenta los factores que pueden contribuir en el trabajo en equipo.

Este estudio tiene una base teórica se basará en aplicar aspectos teóricos en el abordaje del tema planteado relacionados a las estrategias de motivación y trabajo en equipo, permitiéndonos obtener un marco teórico para la realización de la búsqueda información para dicha investigación en la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña. En cuanto a la justificación metodológica se empleará como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, para la recolección de dicha información. Por ello, tiene justificación práctica, será ayudar a la organización a tomar las mejores decisiones y establecer soluciones ante cualquier problema que se presente, tomando en cuenta como se relaciona las estrategias de motivación y el trabajo en equipo para tener un trabajo del personal eficiente. Por otro lado, tiene justificación social en el presente trabajo de investigación es beneficiar a los colaboradores de la organización Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña mejorando su desempeño laboral interno y externo, logrando un mejor desarrollo

en sus actividades, por ello, obtendrán un mejor conocimiento en el desarrollo de sus actividades laborales, habrá trabajo en equipo, motivación, iniciativa y todo relacionado con estrategias de motivación como resultado se obtendrá mejor trabajo en equipo.

La importancia de la investigación es importante, ya que la encuesta recolectara información relevante de relación en las estrategias de motivación de acuerdo a las necesidades relevantes dentro de la organización para ayudar a la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña y obtener un mejor desarrollo en el trabajo en equipo de los colaboradores. Asimismo, como Objetivo General es: Determinar la relación entre las estrategias de motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores en la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña, 2022. En cuanto a los Objetivos Específicos tenemos: a) Determinar el nivel de las estrategias de motivación de los colaboradores en la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña, 2022. b) Determinar el nivel de trabajo en equipo de los colaboradores en la Junta de Usuarios de sector hidráulico Zaña, 2022. c) Determinar la relación entre las dimensiones estrategias de motivación y trabajo en equipo de los colaboradores en la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña, 2022.

En cuanto a la hipótesis, se tiene: H0: La relación que existe entre las estrategias de motivación y el trabajo en equipo entre los colaboradores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña, Ha: La relación que no existe entre las estrategias motivación y trabajo en equipo entre colaboradores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña.

## II. MARCO TEÓRICO

Basados en trabajos previos a nivel internacional según Fuentes, et.al (2020) en su tesis “Estrategias de motivación para mejorar la productividad laboral en la despensa en el transcurso del Covid-19”, el estudio es el resultado producto de una investigación realizada en Mega mercado de la despensa, donde se estudiaron las estrategias motivacionales para mejorar el trabajo en el transcurso del covid19. El objetivo general: Determinar el nivel de motivación y la repercusión en las empresas, para lograr este objetivo se utilizó un método mixto implementando una encuesta semiestructurada utilizando la herramienta de Google forms, así como tomando precauciones de cuarentena durante la pandemia con los empleados de la Despensa, se utilizó el diseño descriptivo para comprender el analítico y determinar el estado actual de la empresa.

Por otro lado, el autor Gil (2018) expuso en su tesis realizada en Colombia “Trabajo en equipo, estrategias para mejorar la productividad empresarial”. Actualmente las empresas están inmersas en un mundo más moderno y con una globalización más avanzada, se ven obligadas a buscar nuevas estrategias que permitan ser más sostenibles en el tiempo, según su estudio el factor clave es la productividad empresarial. En el trabajo en equipo, los colaboradores también combinan todas sus habilidades para buscar un objetivo común con el fin de alcanzar de lograr resultados satisfactorios para la economía empresarial.

Asimismo, nos dice los autores Ortiz y Idrovo (2017) en la presente tesis realizada en Ecuador, concluyo la importancia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno baños de agua Santa, señalando el mercado globalizado y cambiante, por ello, se necesita una buena sinergia en los equipos de trabajo para crear un valor agregado, permitiendo lograr resultados satisfactorios al tener trabajadores eficientes en las sus actividades laborales.

Además, a nivel nacional según Urrutia (2021) realizo su estudio en Pícsi, cuyo objetivo es proponer estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral, fue descriptiva con un diseño horizontal, enfoque mixto y 40 trabajadores

como muestra , utilizando como técnica una encuesta e instrumento cuestionario dividido en dos partes para lograr medir las variables , en los resultados obtenidos en el programa SPSS versión 25, concluyó , un 47.5% se encontró la motivación en un nivel medio en los colaboradores , así mismo se encuentra en un nivel medio del 52.5% la variable desempeño laboral, por tal motivo para poder aumentar el nivel en ambas variables se propuso implementar estrategias de motivación para cada dimensión y poder obtener un mejor desempeño laboral en los colaboradores.

Asimismo, Altamirano y Meza (2021), en su estudio tuvo como objetivo general surgir estrategias de motivación de acción y establecer el entorno regulatorio dentro de ella, el método utilizado en este estudio es descriptivo, con un enfoque mixto y undiseño no experimental, utilizando un cuestionario desarrollado a los trabajadores de dicha empresa, para conocer los problemas y falencias de la empresa en este tema de investigación. Concluyo, en la encuesta aplicada a 30 colaboradores sirven de esfuerzo para realizar una recomendación ayudando a la organización a mejorar su clima organizacional, ya que si los empleados están motivados maximizarán su desempeño laboral.

Por otro lado, Castillo (2017) menciona en su tesis como objetivo general es determinar el impacto del trabajo en equipo en los trabajadores del Banco de crédito del Perú-Ate, estuvo conformado por 30 clientes internos. En la recolección de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario de tipo Likert, consto 21 preguntas formuladas directamente a los clientes internos para obtener sus opiniones sobre el tema de estudio. Por lo tanto, dicha investigación se procesó los datos estadísticos en el programa SPSS24, donde se encontró que, existe un efecto positivo significativo en ambas variables de trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral.

Finalmente, según Lapa (2020) en su tesis mencionó como objetivo definir correlación del trabajo en equipo y el clima organizacional de la Municipalidad, provincial de Huanta, tipo de estudio cuantitativo aplicado, descriptivo correlacional no experimental-trasversal. Tuvo una muestra de 35 colaboradores, donde se utilizó un cuestionario de tipo Likert para para ambas variables de estudio, permitiendo conocer el comportamiento en su entorno. Concluyendo que la encuesta el 40% de

los colaboradores manifiestan que es regular el trabajo en equipo y el clima organizacional con un 37.1% es regular, la correlación fue de 0.888, en las variables de estudio y una probabilidad fue de 0.000. El p (valor es menor que  $\alpha = 0.05$ ), significa se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), se determinó la existencia de relación entre las variables. Por lo tanto, el trabajo en equipo es primordial para obtener un eficiente clima organizacional.

En cuanto las teorías relacionadas al tema investigado los autores Robbins y Coulter (2010) definen, la motivación es el desarrollo por el cual es el sacrificio de un individuo hacia el logro. Por lo tanto, la motivación es primordial en el desarrollo de una persona para lograr un objetivo trazado dentro de una organización.

Robbins y Judge (2017), nos dice la motivación es el comportamiento de una persona en su entorno laboral, lo cual incide en el fracaso o logros del trabajador, es importante evaluar a cada trabajador si está satisfecho en su zona de trabajo y funciones asignadas, si la exigencia de la organización contribuye a sus esfuerzos realizado y a las necesidades del trabajador, donde contribuirá a obtener una mayor productividad. Es por ello, los principales factores la motivación externa o extrínseca e intrínseca. Por lo tanto, la motivación externa es la conducta de la persona causada por estimulaciones externas como: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral, por el contrario, la intrínseca es cuando la persona tiene deseos de comportarse en relación a sí mismo dando la iniciativa para obtener de manera satisfactorio, sus logros, reconocimientos y trabajos en grupo dentro en el lugar de trabajo.

Según Robbins y Judge (2017), La motivación extrínseca o externa hace relación a impulsar externamente como una remuneración entre otros beneficios que le permite a la persona dirigir sus tareas, comportamientos y emociones, con el propósito de generar un beneficio propio o alguna recompensa. Por ende, tiene menos probabilidades de alcanzar sus metas y sus objetivos trazados son menos significativos. Asimismo, las organizaciones requieren de sus trabajadores sean eficientes y dinámicos, donde hay dos formas de disfrutar una actividad, el incentivo, la recompensa, da a inicios de una actividad, y el castigo se da después de ejecutar, por otro lado, la motivación intrínseca se fundamenta en necesidad psicológicas.

Para el autor Chiavenato (2009), la motivación es importante para alcanzar las metas trazadas en las actividades empresariales, así como los humanos necesitamos motivación para poder obtener este talento de nosotros mismo, por ello, los líderes deben darle importancia al componente de desarrollo personal. Por otro lado, el autor Rivera (2020) define, la motivación laboral es un conjunto de tareas efectivas en un colaborador para mejorar el trabajo encomendado y ayudar a desempeñar las funciones de manera eficaz, eficiente y proactiva. Por lo tanto, la estrategia motivacional se logrará que los trabajadores logren un alto desempeño en su trabajo obteniendo un satisfactorio trabajo en equipo.

Chiavenato (2002) cita a Maslow (1943) para decirnos, La teoría de la jerarquía de necesidades, primero se debe reconocer las necesidades y los motivos de contribuir en las personas, para el apoyo de su conducta en el trabajo de lucro, por otro lado, nos dice, el hombre es como un animal, actúa de acuerdo a su instinto y buscar satisfacer por sí mismo sus necesidades fisiológicas. Seguridad, autoestima social y realización personal a medida de su desarrollo en su vida diaria. Del mismo modo, afirma las personas sanas se ven así profesionalmente y deben satisfacer sus necesidades en un orden jerárquico incluyendo la existencia y realización de cada individuo, por ello busca compensar y priorizar su crecimiento.

Para el autor García et al. (2018) nos dice, la motivación intrínseca se refleja el agrado de un individuo en el logro de una meta específica, debido a su motivación, asimismo. La causa de higiene incluye todas y características del ambiente en donde el trabajador ejerce su tarea, por ende, no motiva directamente a las personas. Así mismo, los factores de higiene podemos tener políticas de gestión:

- . Supervisión: Ayuda a realizar de manera óptima todas las operaciones en la organización.
- Las Relaciones interpersonales: Son un grupo de personas de compartir un sentimiento común de intereses similares.
- Condiciones físicas: Es la capacidad del trabajador individual frente a toda actividad realizada.
- Seguridad laboral: Son situaciones de la organización de reducir accidentes dentro de ella.

- Beneficios y salario: Son los incentivos financieros proporcionados por la organización a los empleados.
- Políticas de la compañía: Todos los criterios serán tomados en consideración alcanzando un objetivo común, si el componente motivacional conecta los aspectos más específicos del puesto de trabajo.

Del mismo modo, se puede decir que este factor aumenta la motivación y el deseo de lograr una meta como son:

- Necesidades básicas de la persona: Es esencial en la existencia humana.
- Relación con el crecimiento personal: La meta de éxitos, logros y reconocimientos que se obtienen a lo largo de la vida.
- Autorrealización es la satisfacción Es la satisfacción de lograr una meta deseada.

En cuanto a la definición de trabajo en equipo, Chiavenato (2015) se basa en las relaciones personales y afectivas entre los miembros de un mismo grupo, las cuales se asocian con la unidad, la diversidad, la apertura, la honestidad, la aceptación y la empatía.

Según señala Gutiérrez (2010) definió, un conjunto de personas que se relacionan para lograr objetivos personales, basándose en la unificación de un objetivo a través de un propósito de uno a otro” (p.128). Es decir, el trabajo en equipo es una cohesión colectiva en torno a un objetivo común logrando su participación activa y aporte de cada miembro de equipo.

Chiavenato (2015) señala “Es un grupo cuyos miembros trabajan apasionadamente por un propósito común y específico, utilizando la sinergia, de su propia iniciativa con responsabilidades públicas e individuales “(p.67). Además, se entiende que cada integrante aporta su propia experiencia y habilidades, contribuyen al éxito de la estructura organizacional, siguiendo las indicaciones del líder junto con el proceso de trabajo en equipo.

Según los autores Koontsz y Cannice (2012):

- a) Compromiso organizacional: El trabajo en equipo comparten dentro de su lugar de trabajo con un solo objetivo de manera eficiente, como el conocimiento de objetivos, lealtad y esfuerzo.
- b) Comunicación: Entre los trabajadores de una empresa organización deben estar capacitados y tener una comunicación fluida de saber escuchar comprendiendo el propósito de trabajo en equipo dentro de ella tenemos la coordinación, Confianza e información.
- c) Establecimiento de objetivos: Ayuda a mantener un enfoque y toma de decisiones no solo conduciendo un solo objetivo del grupo de trabajo sino también de dicha empresa, tenemos: Las habilidades de escuchar y motivación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

##### Tipo de la investigación

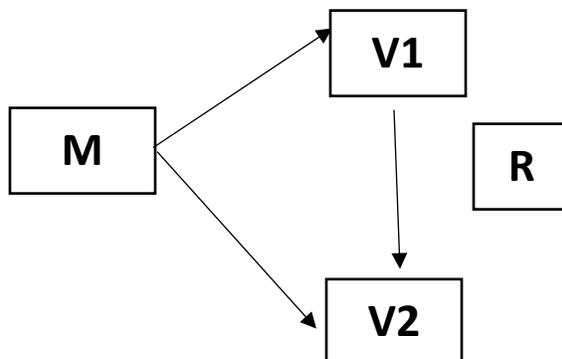
La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo - básica, orientada a lograr veracidad y características del estudio, así mismo permite dar solución a los problemas identificados y están relacionadas a las estrategias de motivación y trabajo en equipo. Así como lo menciona Hernández (2011), define es importante que el investigador tenga la capacidad para evaluar y detallar, las características del estudio.

##### Diseño de la investigación

La investigación fue no experimental con corte transversal correlacional causal, no se modificarán y se podrá determinar la relación entre las variables, Hernández & Mendoza (2019), es decir, se medirán ambas variables, las estrategias de motivación y trabajo en equipo. Asimismo, para Arias (2021). El diseño no experimental, se basa en el su entorno de no manipular las variables de estudio, de tal forma permita posibles soluciones a la problemática de dicha investigación.

Por ello, se analizará los datos de ambas variables en un mismo momento preciso, estudiando una o más variables. Asimismo, el estudio será describirá, las estrategias de motivación y trabajo en equipo, Peña (2012).

Representación del diseño de la investigación:



**Dónde:**

**M:** Trabajadores

**V1:** Estrategias de Motivación

**V2:** Trabajo en equipo

**R:** Relación de variables

### **3.2 Variables y Operacionalización**

#### **Estrategias de motivación: Variable 1**

##### **Definición conceptual**

Robbins y Judge (2017), La motivación es el comportamiento de una persona en su entorno laboral, lo cual incide en el fracaso o logros del trabajador y la sobre todo la responsabilidad.

##### **Definición operacional**

La variable estrategias de motivacional se medirá mediante encuesta a los colaboradores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña, se utilizará 2 dimensiones

Indicadores: Matriz de operacionalización (ver anexo 1)

- Motivación extrínseca: Remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral
- Motivación intrínseca: Logro, reconocimiento y trabajo en grupo

#### **Trabajo en equipo: Variable 2**

##### **Definición conceptual:**

Chiavenato (2015) señala “Es un grupo cuyos miembros trabajan apasionadamente por un propósito común y específico, utilizando la sinergia, de su propia iniciativa con responsabilidades públicas e individuales “(p.67).

## **Definición operacional**

El interés en el variable de trabajo en equipo se medirá con las siguientes dimensiones.

indicadores: Matriz de operacionalización (ver anexo 2)

- Compromiso organizacional: Conocimientos de los objetivos, lealtad y esfuerzo.
- Comunicación: coordinación, confianza e información
- Establecimiento de objetivos: Habilidades de escuchar y motivación.

## **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **Población**

Según Arias & Miranda (2016) mencionan, La población es un conjunto de personas con una característica específica donde están presentes en algún lugar y pueden variar según el tiempo de acuerdo al objetivo de investigación. Así la población de este estudio incluyó a todos los trabajadores de la Junta de Usuarios del sector Hidráulico Zaña, con un total de 27 entre directivos, administrativos y colaboradores y 1 asesor legal.

- **Criterios de inclusión:** Se estudiará a todos los trabajadores de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña.
- **Criterios de exclusión:** En el trabajo de investigación se excluirá a los trabajadores que no pertenecen a la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña.

### **Muestra**

En el siguiente estudio no es necesario extraer una muestra, ya que la población es homogénea y pequeña, por lo que se trabajara con un total de 28 trabajadores de la organización.

### **Muestreo**

En este estudio no se tomarán muestras, se estudiará a toda la población de estudio, por ser limitada el investigador podrá recolectar información de todos los

colaboradores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña. Es por ello, no utilizará ningún tipo de muestreo.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis de dicho estudio estuvo conformada por los trabajadores de la organización Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica (Encuesta)**

La técnica es el recurso donde se obtiene la información sobre una problemática presente de manera eficiente y eficaz, Ruiz (2014). Por ende, según el tipo de estudio se utilizó la encuesta para medir las variables para obtener la información necesaria de estudio de los trabajadores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña.

### **Instrumento (cuestionario)**

Según los autores Martínez y Gonzales (2018). Indicaron que el cuestionario, previo a su aplicación se requiere a los expertos evaluaran si era el lugar adecuado en el que se especializaban en esta materia, es decir, se realizaba el proceso de juicio de expertos. Por otro lado, es importante tener en cuenta las preguntas realizadas de las variables deben ser claras y centradas en el hecho importante. Por ello, se aplicará el instrumento, a través del cuestionario, teniendo en cuenta la problemática de la organización considerando nuestras variables tanto para estrategias de motivación y trabajo en equipo Por ello, se aplicará el alfa de Cronbach con el objetivo determinar la confiabilidad y validez del instrumento de investigación.

### **Validez**

Según Villasis (2018) determina la validez del cuestionario, uno de los puntos principales en cómo se realizan las mediciones, por ello el investigador debe asegurarse de su pertinencia y compatibilidad con los objetivos de estudio, lo cual la validación del instrumento para la recolección de datos fue revisada por 3

expertos quienes dieron conformidad y validación del instrumento donde contiene 30 preguntas.

Tabla 1 Información de expertos

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>
Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano	Aplicar	Aplicar
Mg. Flores Vigo Arthur Jair	Aplicar	Aplicar
Lic. Ortiz Bustamante María Elita	Aplicar	Aplicar

Fuente: Elaboración Propia

### **Confiabilidad**

Se obtuvo una prueba piloto para tener la fiabilidad del instrumento, para ello se utilizó el programa Spss V.25 donde se utilizó para demostrar la fiabilidad del cuestionario el alfa de Cronbach.

Tabla 2: Cuestionario Alfa de Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	1N° de elementos
,779	30

Fuente: Extraído software Spss V25.

Se obtiene como resultado el Alfa de Cronbach con un valor de 0, 779, lo cual indica la fiabilidad es aceptable, por ende, se puede decir que el cuestionario es fiable.

### **3.5 Procedimientos**

Se identificó el problema de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña, en relación al trabajo en equipo, lo cual se realizó una revisión de las fuentes bibliográficas para analizar el contenido de los antecedentes para después redactar

un marco teórico con la información estudiada, así mismo se elaboró la operacionalización de variables permitió desarrollar el instrumento.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Mediante lo investigado se desarrolló mediante el software estadístico SPSS28 el análisis de datos se realizó y analizo mediante tablas y figuras los resultados obtenidos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para Espinoza (2018), para comprobar la originalidad de la investigación, no solo se puede especificar la obtención de la información. El proyecto de investigación se realizó en base a las indicaciones y pautas de la (Espinoza Freire, 2018)Universidad Cesar Vallejo y asesor. información. El presente estudio cumplirá con la normatividad y principios éticos específicos y cumplir con los lineamientos planteados con el fin de cumplir el propósito de estudio.

## IV. RESULTADOS

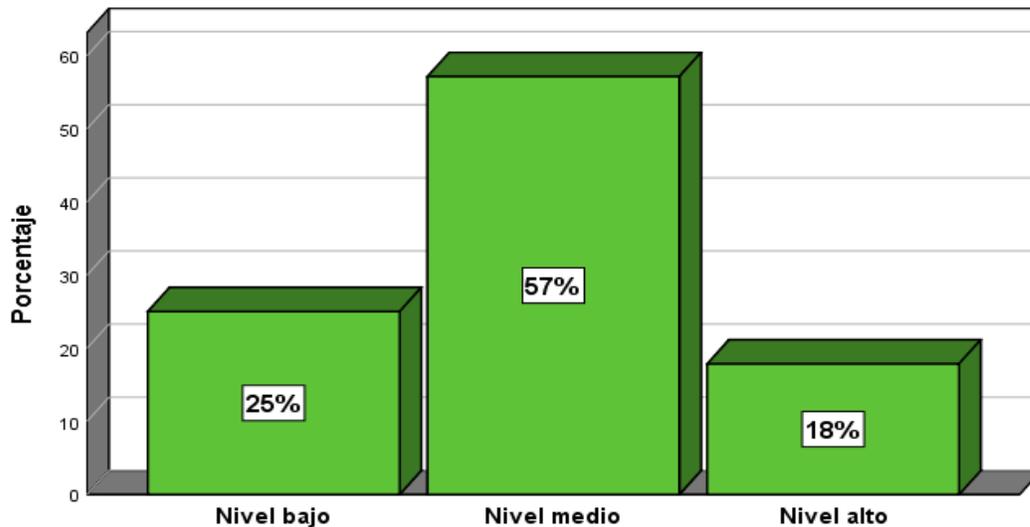
### Objetivo específico 1: Estrategias de Motivación

Tabla 3 Variable estrategias de motivación(agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	7	25,0	25,0	25,0
	Nivel medio	16	57,1	57,1	82,1
	Nivel alto	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Figura 1: Estrategias de Motivación



Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

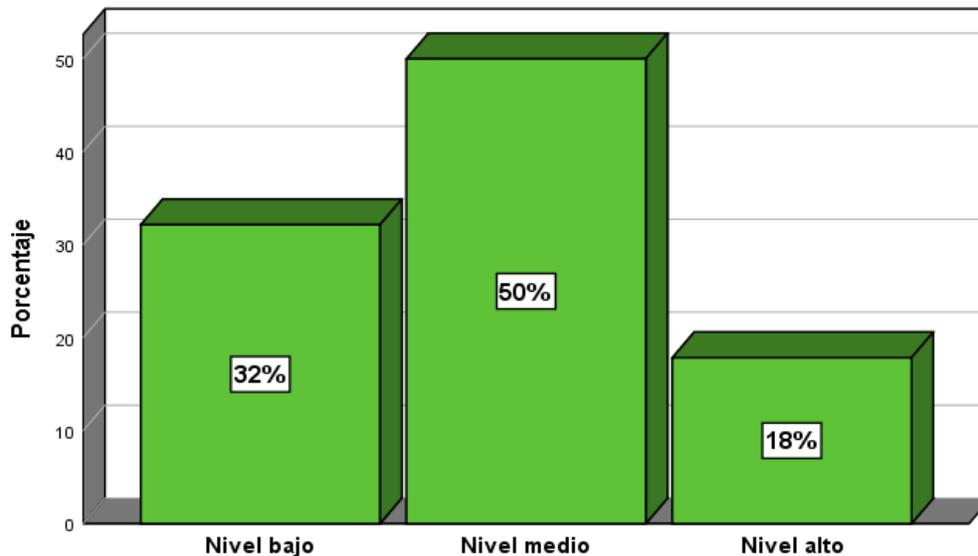
La figura demuestra el nivel general de la variable estrategias de motivación, donde se observa el nivel medio en que se encuentra con un 57 %, un 25% nivel bajo y finalmente 18% nivel alto. Por lo tanto, la organización no tiene un desarrollo eficiente en sus estrategias de motivación hacia sus trabajadores.

Tabla 4 Dimensión: motivación extrínseca (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Nivel medio	14	50,0	50,0	82,1
	Nivel alto	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Figura 2: Motivación extrínseca



Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

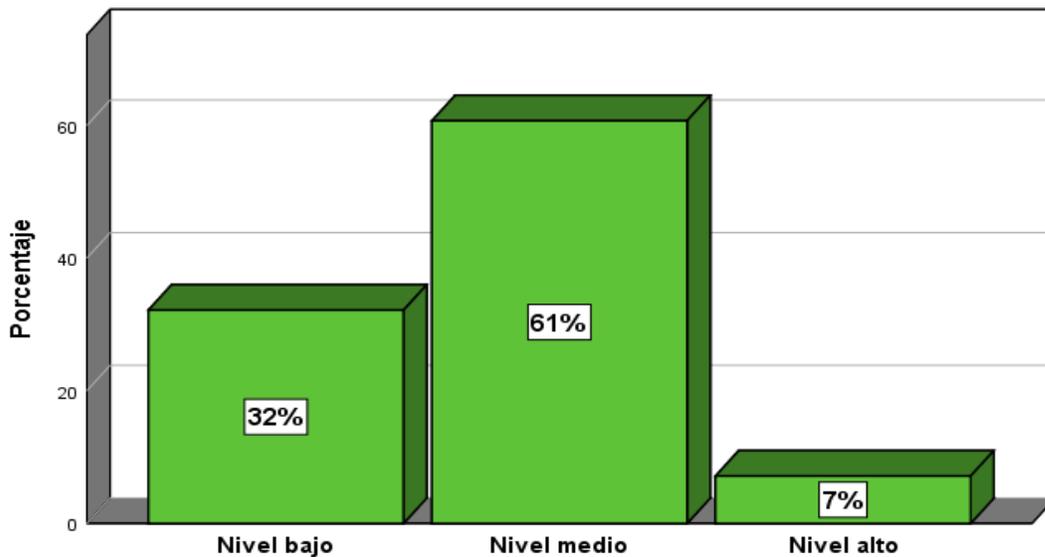
La figura demuestra la dimensión motivación extrínseca, se observa que está representada con un nivel medio de 50%, seguido del 32% con un nivel bajo y solo un 18% con un nivel alto. Por lo tanto, este resultado se debe a que la organización proporciona moderadamente beneficios e incentivos a sus trabajadores para obtener una mayor motivación laboral.

Tabla 5 Dimensión: Motivación intrínseca (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Nivel medio	13	46,4	46,4	78,6
	nivel alto	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Figura 3: Motivación intrínseca



Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Se observa los resultados agrupados de la dimensión motivación intrínseca, donde se puede observar un nivel medio del 61%, un 32 nivel bajo y un 7%. Por ello, la organización está en un nivel moderado donde debe emplear estrategias internas para mejorar su motivación los colaboradores.

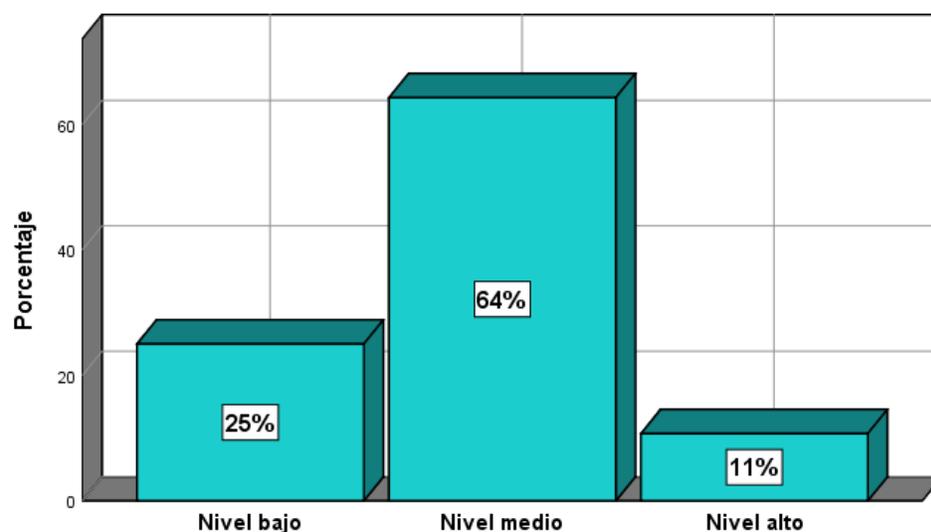
## Objetivo específico 2: Trabajo en equipo

Tabla 6: Variable trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	7	25,0	25,0	25,0
	Nivel medio	18	64,3	64,3	89,3
	Nivel alto	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Figura 4: Trabajo en equipo



Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

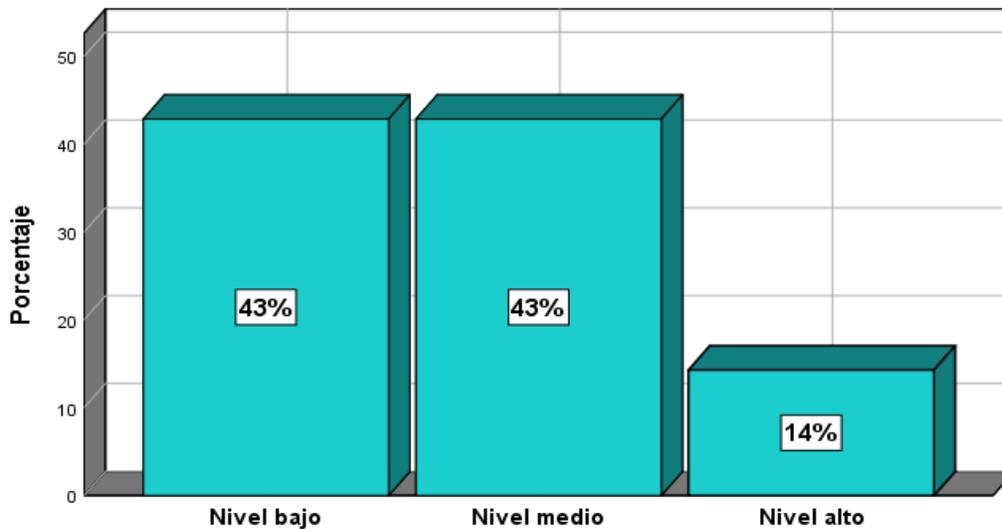
En la tabla se puede apreciar el nivel de la variable Trabajo en equipo, donde se obtiene un nivel medio del 64%, seguido por un nivel bajo 25% y finalmente un 11% un nivel alto. Por lo tanto, se puede observar que la organización no viene desarrollando de manera adecuada en cuanto al trabajo en equipo en sus colaboradores, asimismo sigue un nivel bajo, es decir se debe desarrollar estrategias esenciales para mejorar para mejorar un trabajo en equipo.

Tabla 7 Dimensión: Compromiso organizacional (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	12	42,9	42,9	42,9
	Nivel medio	12	42,9	42,9	85,7
	Nivel alto	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Figura 5: Compromiso organizacional



Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

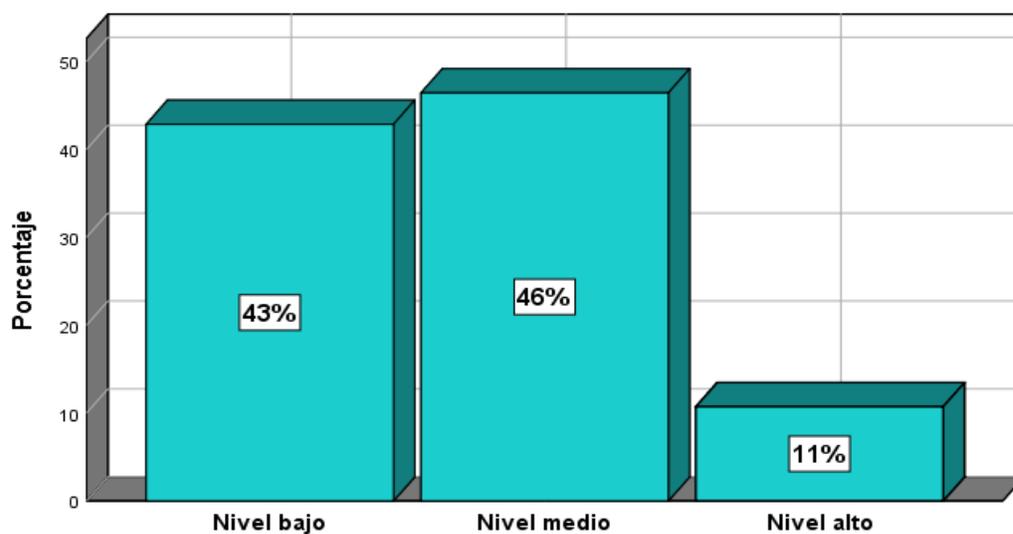
Se observa los resultados estadísticos de agrupación, dimensión compromiso organizacional, donde no está desarrollada de manera adecuada, ya que representa a un nivel bajo y medio 43% respectivamente y esto la organización no fortalece un trabajo en equipo en sus colaboradores, por ello solo un 14% alcanzo un nivel alto.

Tabla 8 Dimensión: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	12	42,9	42,9	42,9
	Nivel medio	13	46,4	46,4	89,3
	Nivel alto	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Figura 6: Comunicación



Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

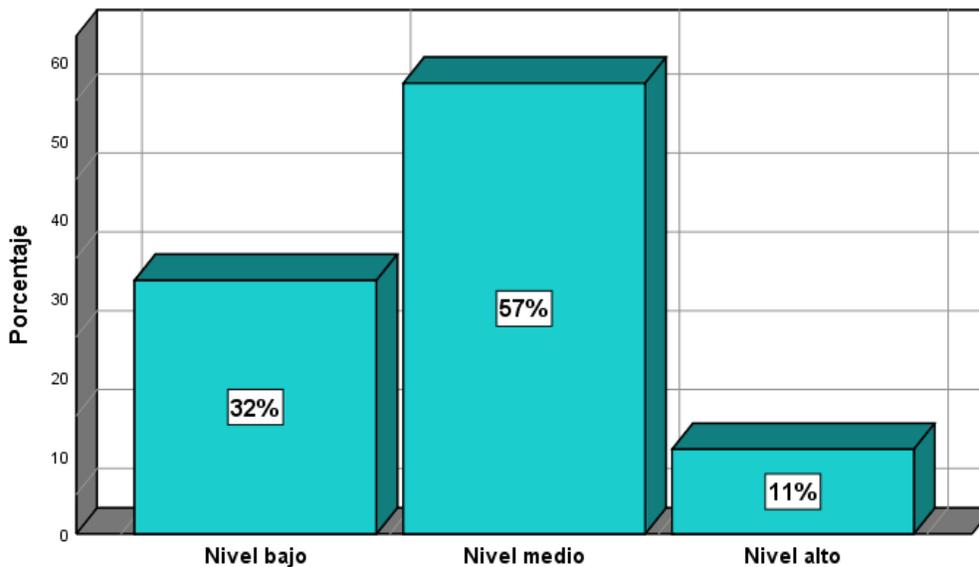
Con respecto a la dimensión Comunicación se observa el nivel medio del 46%, lo cual la organización no viene desarrollando correctamente estrategias adecuadas para fortalecer una buena comunicación, seguido del 43% nivel bajo y solo un 11% alto.

Tabla 9 Dimensión: Establecimientos de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Nivel medio	16	57,1	57,1	89,3
	Nivel alto	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

Figura 7 Establecimientos de objetivos



Fuente: Extraído estadístico software Spss-V.25

En la tabla se observa los resultados obtenidos de la dimensión establecimientos de objetivos, donde un 57 se encuentra en un nivel medio, obteniendo un resultado moderado, indicando que la organización no posee una buena estrategia de establecimientos de objetivos, donde un nivel bajo se encuentra con el 32% y un nivel alto solo un 11%.

Tabla 10: Relación entre las estrategias de motivación y trabajo en equipo

		Estrategias de motivación		Trabajo en equipo	
Rho de Superman	Estrategias de motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,207	
		Sig. (bilateral)	.	,291	
		N	28	28	
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,207	1,000	
		Sig. (bilateral)	,291	.	
		N	28	28	

Fuente: Extraído estadístico software Spss V-25

Se evidencia la significancia bilateral es 0,291, lo cual es mayor 0.05, rechazando la hipótesis alterna y se aceptándose la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlacional es de (Rho: 0,207) positiva media.

Tabla 11: Relación entre la dimensión motivación extrínseca y trabajo en equipo

			Motivación Extrínseca	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,345
		Sig. (bilateral)	.	,072
		N	28	28
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,345	1,000
		Sig. (bilateral)	,072	.
		N	28	28

Fuente: Extraído estadístico software Spss V-25

Se evidencia la significancia bilateral es 0,072, lo cual es menor 0.05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, donde el coeficiente de correlacional es de (Rho: 0,345) positiva media.

Tabla 12: Relación entre la motivación intrínseca y trabajo en equipo

			Motivación Intrínseca	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,358
		Sig. (bilateral)	.	,062
		N	28	28
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,358	1,000
		Sig. (bilateral)	,062	.
		N	28	28

Fuente: Extraído estadístico software Spss V-25

Se evidencia la significancia bilateral de 0,062, lo cual es menor 0.05, aceptándose la hipótesis alterna y se rechazando la hipótesis nula, donde el coeficiente correlacional (Rho: 0,358) positiva media.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto a la investigación realizada se puede constatar los resultados encontrados del cuestionario el nivel de estrategias de motivación y trabajo en equipo en la que se encuentra los colaboradores de la organización.

De acuerdo al objetivo específico 1: Establecer el nivel de estrategias de motivación de los colaboradores en la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña, de acuerdo a los datos recogidos de la muestra se determinó: Un nivel medio del 57%, un nivel bajo 25% y un nivel alto del 18% (tabla N° 3). Asimismo, en cuanto a las dimensiones de la variable estrategias de motivación la dimensión motivación extrínseca obtuvo un nivel medio del 50%, bajo 32% y alto 18% y la dimensión motivación intrínseca con un nivel medio 61, nivel bajo 32% y un alto 7%. Por lo tanto, podemos decir el nivel de la organización Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña se encuentra en un nivel de regular, siendo indispensable mejorar algunas estrategias de motivación en los colaboradores.

Los resultados se asemejan a otras investigaciones como Urrutia (2021) en su tesis "Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral en la municipalidad de Pícsi" lo cual tuvo un propósito de estimular estrategias para aumentar el rendimiento en los trabajadores, lo cual pudo concluir que poseen un nivel medio del 46% de los encuestados respecto a la motivación, por ello los trabajadores no tienen una adecuada motivación para obtener un nivel alto en su labor diaria en dicha organización .

Por otro lado, Altamirano y Meza (2021), en su tesis "Estrategias de acción motivacional laboral para mejorar e el entorno del clima organizacional en la Empresa Transporte Delgado Rodríguez SAC, tiene como objetivo surgir estrategias de motivación de acción para mejorar el entorno regulatorio en la empresa, Concluyo en la encuesta aplicada a 30 colaboradores sirve de esfuerzo para realizar una recomendación ayudando a la organización a mejorar su clima organizacional, ya que si los empleados están motivados maximizarán su desempeño laboral.

Según Fuentes, et.al (2020) en su tesis “Estrategias motivacionales para mejorar la productividad laboral en la despensa en el transcurso del Covid-19”, tiene como objetivo principal determinar el nivel de motivación y el impacto de la motivación laboral en las empresas, para lograr este objetivo se utilizó un método mixto implementando una encuesta semiestructurada utilizando la herramienta de Google forms, así como tomando precauciones de cuarentena durante la pandemia con los empleados de la Despensa. De igual forma se utilizó el diseño descriptivo para comprender el analítico y determinar el estado actual de la empresa.

Es por ello ambos resultados se encuentran en un nivel medio, donde se debe emplear nuevas estrategias de motivación para obtener resultados eficientes dentro de la organización.

Además, Según Robbins y Judge (2017), la motivación refiere al comportamiento de una persona en su puesto o lugar de trabajo, donde se determina el éxito o fracaso de la misma, por ello la suma importancia de evaluar al colaborador si está satisfecho en su zona de trabajo con sus funciones y si la exigencia de la organización recompensa su esfuerzo y si cubren sus necesidades.

De acuerdo al objetivo específico 2: Establecer el nivel de trabajo en equipo en los colaboradores de la Junta de Usuarios de sector hidráulico Zaña. Por lo tanto, después de medir el trabajo en equipo de los colaboradores y procesar los datos recogidos de muestra investigada se estableció lo siguiente: se encuentra en un 64 %, nivel medio, 25 % nivel bajo y 11% nivel alto (tabla N° 9). Asimismo, de acuerdo a las dimensiones de la variable trabajo en equipo, la dimensión compromiso organizacional obtuvo un 43% nivel medio, 43 % nivel bajo y 14% nivel alto, comunicación un 46% nivel medio, 43% nivel bajo y un 11% nivel alto, establecimiento de objetivos un nivel medio 57%, un nivel bajo 32% y un nivel alto 11%.

En deducción se puede decir que el nivel de trabajo en equipo en la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña está en condiciones medio y bajo, siendo de suma importancia innovar las estrategias de motivación para obtener un mejor trabajo en equipo.

Los resultados se asemejan a otras investigaciones, según los autores Ortiz & Idrovo (2017) en la presente tesis “El trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal del gobierno autónomo descentralizado baños de agua Santa” concluyo, la gran importancia del trabajo en equipo dentro del desempeño laboral es demostrar que la organización es cambiante, para seguir sobreviviendo en el mercado,

por lo tanto, necesita una buena sinergia en sus equipos de trabajo para crear un valor agregado, permitiendo lograr resultados satisfactorios al tener trabajadores eficientes en el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la organización.

Por otro lado, Lapa (2020) en su tesis “Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”. Su objetivo fue definir la correlación del trabajo en equipo, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional con un diseño no experimental-trasversal. La muestra fue de 35 colaboradores de la organización, donde se utilizó un cuestionario de tipo Likert para recolectar la información necesaria sobre la variable trabajo en equipo, donde del 40% de los trabajadores en el trabajo de equipo y con un 37.1% manifiesta que el clima organizacional es regular. Por ello, el coeficiente de correlación es de Rho 0.888, obteniendo una relación alta entre ambas variables. Asimismo, la probabilidad de error p Sig, Unilateral es 0.000. Por lo tanto, el (p – valor es menor que  $\alpha = 0.05$ ), significa los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), ya se determinó que si existe la relación entre ambas variables.

Además, según el autor Chiavenato (2015), nos dice se fundamenta en relación al personal de trabajo y las relaciones emocionales en medio de los integrantes del mismo equipo para crear algo más grande y único dentro de una organización o empresa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una relación positiva media ( $Rho: 0,291$ ) significativa  $p$  es mayor a  $0.05$  entre las estrategias de motivación y trabajo en equipo de los colaboradores Junta de usuarios del sector hidráulico Zaña, por lo tanto, si la motivación es fuerte se obtendrá un trabajo en equipo eficiente.
2. El nivel de estrategias de motivación de los colaboradores de la organización Junta de usuarios del sector hidráulico Zaña, donde se evidencio con un nivel medio del  $57\%$ , asimismo en sus dimensiones con un nivel medio del  $50\%$  en la motivación extrínseca y un nivel medio del  $61\%$  en la motivación intrínseca, la motivación tanto interna como externa se debe mejorar los indicadores de cada dimensión para lograr de esta manera obtener un nivel alto de motivación.
3. El nivel del trabajo en equipo de los colaboradores con un nivel medio del  $64\%$ , asimismo en sus dimensiones con un nivel medio del  $43\%$  en compromiso organizacional, un  $57\%$  en comunicación y  $46\%$  en establecimientos de objetivos, para ello se debe mejorar en cada indicador de estas dimensiones para obtener primeramente un nivel alto en la motivación e incrementar el trabajo en equipo.
4. Se determinó la existencia de una relación positiva media ( $Rho: 0,72$ ) significativa  $p$  es mayor a  $0.05$  entre la motivación intrínseca y trabajo en equipo en los colaboradores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña.
5. Se determinó la existencia relación positiva media ( $Rho: 0,062$ ) significativa  $p$  es menor a  $0,358$  entre la motivación extrínseca y trabajo en equipo en los colaboradores de la Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña.

## **VII. RECOMEDACIONES**

Finalmente, de presentar las conclusiones de dicha investigación, se llegó a las siguientes recomendaciones.

1. De acuerdo al nivel de las estrategias de motivación en cuanto a sus dimensiones estudiadas se recomienda mejorar cada indicador mencionadas para lograr incrementar un nivel alto de motivación en los colaboradores obteniendo un buen trabajo en equipo.
2. Se determinó que existe una relación positiva media entre las estrategias y motivación y trabajo en equipo en la organización Junta de Usuarios del Sector hidráulico Zaña, se recomienda realizar capacitaciones constantes basados en nuevas estrategias motivacionales con todas áreas de la organización, tomando en cuenta sus aportes y opiniones de cada trabajador, para que cada uno pueda obtener un mejor trabajo en equipo.
3. Se recomienda sostener la relación positiva de la motivación intrínseca y obtenga mantener las responsabilidades laborales, un buen trabajo en equipo capacitaciones constantes y la importancia de los colaboradores motivados.
4. Al gerente de la Organización Junta de Usuarios del sector hidráulico Zaña desarrollar nuevas estrategias de motivación como incentivos, reconocimientos ya sea por su responsabilidad, logros y trabajo en equipo para poder mejor la motivación en los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Alca Vasquez , Y. K., & Álvarez Gonzales , Y. E. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. de la ciudad de Jaén – Cajamarca* . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85676>
- Altaramirano Cusma , S. J., & Meza Zumaeta, S. T. (2021). *Estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa transporte Delgado Rodríguez SAC, 2021*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77176>
- Ayoví Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. 4(10). Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>
- Castillo Cardenas , D. D. (2017). *Trabajo en equipo Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12285>
- Chambi Tapia, J. M. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>
- Chiavenato , I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion del talento humano* (1 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Espinoza Freire, E. E. (2018). *Techniques and data collection*. Retrieved from <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Fuentes, J., Garcia Piedrahita, M. C., Guevara Caldeón, J. P., & Montoya Higuera, D. G. (2020). *Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB*. Obtenido de Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19.: <http://hdl.handle.net/10823/2670>

Garcia Perez , M. D., Guirado Aguilera, D., & Ros Galvez, A. (2019). *La motivacion laboral* . Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/336130102\\_La\\_motivacion\\_laboral\\_u na\\_revision\\_de\\_la\\_literatura](https://www.researchgate.net/publication/336130102_La_motivacion_laboral_u_na_revision_de_la_literatura)

Gil Erazo, D. C. (2018). *Universidad Cooperativa de Colombia*. Obtenido de Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial: [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018\\_estrategia\\_p roductividad\\_empresarial.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_p roductividad_empresarial.pdf)

Giraldo Gantiva, P. A., Monroy, F. J., & Santamaria, L. X. (2019). *Universidad Catolica de Colombia*. Obtenido de Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral: <https://repository.ucatolica.edu.co/simple-search?query=https%3A%2F%2Frepository.ucatolica.edu.co%2Fbitstream%2 F10983%2F24011%2F1%2F>

Gonzales Ruiz , M. R. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco* . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92002>

Granda Salcedo, A. I. (2018). *Repositorio Academico UPC*. Obtenido de Un programa de trabajo en equipo y sus efectos en el clima de satisfacción laboral de una MYPE: <http://dx.doi.org/10.19083/tesis/625233>

Hernandez Sampieri, R. (2013). *Metodologia de la investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Lapa Atao, E. (2020). *Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/303>

Mendoza Gonzales , L. E. (2022). *Motivation and work performance of the workers of Buro Principal Partners SAC Cusco*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92002>

- Ortiz Mora, I. E., & Idrovo Medina, M. (2017). *Universidad Tecnologica de Ambato*.  
Obtenido de El trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal del  
Gobierno Autónomo Descentralizado Baños de Agua Santa:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25944>
- Rivera, M. A. (2020). *Revisión sistematica de literatura en motivación laboral*. Obtenido  
de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28621/1/2020-Rivera-revisi%c3%b3n\\_motivaci%c3%b3n\\_laboral.pdf?fbclid=IwAR17awyaL2M4Y\\_VaDe2dgByHQfLmWp6eXvloz8flbRobLDqTklfsoy1Rpw8](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28621/1/2020-Rivera-revisi%c3%b3n_motivaci%c3%b3n_laboral.pdf?fbclid=IwAR17awyaL2M4Y_VaDe2dgByHQfLmWp6eXvloz8flbRobLDqTklfsoy1Rpw8)
- Robbins, S., & Judge, T. (2010). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Rojas Espinoza, V. (2018). *Repositorios Latinoamericanos*. Obtenido de Relación  
entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la  
Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San  
Martín, 2017: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26057>
- Urrutia Mendoza , E. E. (2021). *Estrategias de motivación para incrementar el  
desempeño laboral en la Municipalidad de Picsi, 2020*. Obtenido de  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8745>
- Useche, M., Arteaga, W., & Queipo, B. (2019). *Collection techniques and instruments*.  
Retrieved from <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>

## ANEXOS

### Anexo n° 1

**Tabla 8. Matriz de operacionalización de la variable Estrategias de motivación**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición			
<b>Estrategias de Motivación</b>	Según (Robbins & Judge, 2017) la motivación es el comportamiento de una persona en su puesto o lugar de trabajo que pueda determinar el éxito o fracaso de la misma, por eso es importante evaluar al colaborador si está satisfecho en su de trabajo con sus funciones y si las exigencias de la empresa recompensa su esfuerzo y si cubren sus necesidades .	Es la evaluación mediante escalas, de la percepción del colaborador acerca de las estrategias de motivación laboral usadas por la Junta de Usuarios zaña . Estas estrategias motivacionales serán medidas por un cuestionario de 15 ítems, validado por juicio de expertos y conformado por ítems medidos con escala tipo Likert: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre 5: Siempre.	Motivación Extrínseca	Remuneración	1-2	Ordinal			
				Entorno laboral	3-4				
				Supervisión	5-6				
								Seguridad laboral	7-8
								Logro	9-10
							Motivación Intrínseca	Reconocimiento	11-12
				Trabajo en grupo	13-14-15				

Anexo N°2

Tabla 8. Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Trabajo en equipo</b>	Según el autor Chiavenato (2015), nos dice se fundamenta en conexiones personales el trabajo y en las relaciones emocionales en equipo en medio de los integrantes del mismo equipo en medio de los integrantes del mismo equipo, para crear algo más grande y único.	Es la evaluación mediante escalas, de los colaboradores del trabajo en equipo de la Junta de Usuarios zaña serán medidas por un cuestionario de 15 ítems, validado por juicio de expertos y conformado por ítems medidos con escala tipo Likert: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre 5: Siempre.	Compromiso organizacional	Conocimientos de los objetivos	16-17	ordinal
				Lealtad	18-19	
			Comunicación	Esfuerzo		
				Coordinación	20-21	
			Establecimientos de objetivos	Confianza	22-23	
				Información		
				Habilidades de escuchar	24-25	
					26-27	
				motivación	28-29-30	

**Anexo N° 3**
**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de motivación**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca</b>							
1	¿Las remuneraciones recibas son a la fechas programadas?	X		X		X		
2	¿Recibe incentivos laborales ( canastas, horas extras, entre otros)?	X		X		X		
3	¿El entorno laboral es el adecuado?	X		X		X		
4	¿Su jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
5	¿Las capacitaciones son con frecuentes?	X		X		X		
6	¿El abastecimiento de materiales en su centro de trabajo es correcto?	X		X		X		
7	¿El cumplimiento con las normas de su centro de trabajo es correcto?	X		X		X		
8	¿Se cumple con las normas de bioseguridad?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b>							
9	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?	X		X		X		
10	¿Se le asigna nuevas responsabilidades de trabajo?	X		X		X		
11	¿El reconocimiento recibido por su organización en su labor de trabajo es el adecuado?	X		X		X		
12	¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
13	¿El apoyo brindado por su jefe ante su labor a diario es eficiente?	X		X		X		
14	¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar y crecer profesionalmente?	X		X		X		
15	¿El trabajo en equipo es satisfactorio?	X		X		X		

Observaciones:           Existe Suficiencia          

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]** **1 Aplicable después de corregir [ ]** **1 No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr.: Lino Gamarra Edgar Laureano      **DNI: 326540876**

**Especialidad del validador:** Lic. En Administración de Empresas. -Lic. En Educación. - Matemática e Informática. – Dr. en Administración

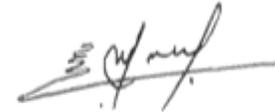
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Los Olivos, 08 de junio de 2022.**



-----  
**Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano**

**Especialidad**



Anexo N° 4

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo en equipo**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1:</b> Compromiso Organizacional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Te haces responsable de tus acciones dentro de la organización?	x		x		x		
17	¿ Dentro de la organización te comparten responsabilidades?	x		x		x		
18	¿Te sientes motivado en tu trabajo?	x		x		x		
19	¿Sientes que la organización te apoya y fomenta tu desarrollo personal?	x		x		x		
20	¿Realizas tu trabajo dentro la organización de manera íntegra?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Comunicación							
21	¿ Considera que la comunicación es fluida dentro de su centro de trabajo?	x		x		x		
22	¿ Crees que las sugerentes o cometarios que aportas son tomados en cuenta?	x		x		x		
23	¿Tienes la habilidad para escuchar y comprender lo que coordinan tus compañeros de trabajo?	x		x		x		
24	¿Crees que la que la comunicación es abierta entre tus compañeros de trabajo?	x		x			x	

25	¿Mantienes una comunicación fluida con tu equipo de trabajo?	x		x			x	
<b>DIMENSIÓN 3: Establecimiento de Objetivos</b>								
26	¿Tienes claros los objetivos a alcanzar en tu centro laboral?	x		x			x	
27	¿Ere consiente de los objetivos de la organización Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña al realizar tus labores?	x		x			x	
28	¿ Crees que un eficiente trabajo en equipo puede alcanzar los objetivos de una manera óptima?	x		x			x	
29	¿Si un trabajo en equipo está motivado llegara a los objetivos trazados de la organización?	x		x			x	
30	¿Los logros de tu equipo de trabajo son direccionados a los objetivos de la organización?	x		x			x	

Observaciones:           Existe Suficiencia          

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**1 **Aplicable después de corregir [ ]**1**No aplicable [ ]**

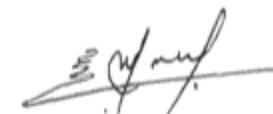
**Apellidos y nombres del juez validador** Dr.: Lino Gamarra Edgar Laureano      **DNI: 326540876**

**Especialidad del validador:** Lic. En Administración de Empresas. -Lic. En Educación. - Matemática e Informática. – Dr. en Administración

<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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----

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

**Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano**

**Especialidad**

**Anexo N° 5**
**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de motivación**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca</b>							
1	¿Las remuneraciones recibas son a la fechas programadas?	X		X		X		
2	¿Recibe incentivos laborales ( canastas, horas extras, entre otros)?	X		X			X	Claridad
3	¿El entorno laboral es el adecuado?	X		X		X		
4	¿Su jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
5	¿Las capacitaciones son con frecuentes?	X		X		X		
6	¿El abastecimiento de materiales en su centro de trabajo es correcto?	X		X		X		
7	¿El cumplimiento con las normas de su centro de trabajo es correcto?	X		X		X		
8	¿Se cumple con las normas de bioseguridad?	X						
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b>			X		X		
9	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?	X		X		X		
10	¿Se le asigna nuevas responsabilidades de trabajo?	X		X		X		
11	¿El reconocimiento recibido por su organización en su labor de trabajo es el adecuado?	X		X		X		
12	¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
13	¿El apoyo brindado por su jefe ante su labor a diario es eficiente?	X		X		X		
14	¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar y crecer profesionalmente?	X		X		X		
15	¿El trabajo en equipo es satisfactorio?			X		X		

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [x]**1   **Aplicable después de corregir [ ]**1**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: **Arthur Jair Flores Vigo**      **DNI:75195903**

**Especialidad del validador:**    Lic. En Administración, Mg. En Gestión publica

<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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



---

**Mg. Arthur Jair Flores Vigo**

**Anexo N° 6**
**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo en equipo**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional</b>							
1	¿Te haces responsable de tus acciones dentro de la organización?	X		X		X		
2	¿ Dentro de la organización te comparten responsabilidades?	X		X		X		
3	¿Te sientes motivado en tu trabajo?							
4	¿Sientes que la organización te apoya y fomenta tu desarrollo personal?	X		X		X		
5	¿Realizas tu trabajo dentro la organización de manera íntegra?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>							
6	¿ Considera que la comunicación es fluida dentro de su centro de trabajo?	X		X		X		
7	¿ Crees que las sugerentes o comentarios que aportas son tomados en cuenta?	X		X		X		
8	¿Tienes la habilidad para escuchar y comprender lo que coordinan tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Crees que la que la comunicación es abierta entre tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
10	¿Mantienes una comunicación fluida con tu equipo de trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Establecimiento de Objetivos</b>							
11	¿Tienes claros los objetivos a alcanzar en tu centro laboral?	X		X		X		
12	¿Ere consiente de los objetivos de la organización Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña al realizar tus labores?	X		X		X		
13	¿ Crees que un eficiente trabajo en equipo puede alcanzar los objetivos de una manera óptima?	X		X		X		
14	¿Si un trabajo en equipo está motivado llegara a los objetivos trazados de la organización?	X		X		X		
15	¿Los logros de tu equipo de trabajo son direccionados a los objetivos de la organización?	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [ x ] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Arthur Jair Flores Vigo      **DNI:**75195903

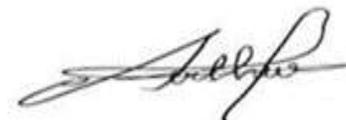
**Especialidad del validador:**    **Lic. En Administración, Mg. En Gestión publica**

<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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Mg. Arthur Jair Flores Vigo**

**Anexo N° 7**
**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Estrategias de motivación**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca</b>							
1	¿Las remuneraciones recibas son a la fechas programadas?	X		X		X		
2	¿Recibe incentivos laborales ( canastas, horas extras, entre otros)?	X		X		X		
3	¿El entorno laboral es el adecuado?	X		X		X		
4	¿Su jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
5	¿Las capacitaciones son con frecuentes?	X		X		X		
6	¿El abastecimiento de materiales en su centro de trabajo es correcto?	X		X		X		
7	¿El cumplimiento con las normas de su centro de trabajo es correcto?	X		X		X		
8	¿Se cumple con las normas de bioseguridad?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación intrínseca</b>							
9	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?	X		X		X		
10	¿Se le asigna nuevas responsabilidades de trabajo?	X		X		X		
11	¿El reconocimiento recibido por su organización en su labor de trabajo es el adecuado?	X		X		X		
12	¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
13	¿El apoyo brindado por su jefe ante su labor a diario es eficiente?	X		X		X		
14	¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar y crecer profesionalmente?	X		X		X		
15	¿El trabajo en equipo es satisfactorio?	X		X		X		

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ] 1 Aplicable después de corregir [ ] 1 No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Lic. María Elita Ortiz Bustamante      **DNI: 76978080**

**Especialidad del validador:** Lic. En Administración de Empresas.

<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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Chiclayo, 28 de octubre de 2022.**



-----  
**Lic. María Elita Ortiz Bustamante**

**Especialidad**



Anexo N° 8

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo en equipo

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Organizacional</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Te haces responsable de tus acciones dentro de la organización?	X		X		X		
2	¿ Dentro de la organización te comparten responsabilidades?	X		X		X		
3	¿Te sientes motivado en tu trabajo?							
4	¿Sientes que la organización te apoya y fomenta tu desarrollo personal?	X		X		X		
5	¿Realizas tu trabajo dentro la organización de manera íntegra?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>							
6	¿ Considera que la comunicación es fluida dentro de su centro de trabajo?	X		X		X		
7	¿ Crees que las sugerentes o cometarios que aportas son tomados en cuenta?	X		X		X		
8	¿Tienes la habilidad para escuchar y comprender lo que coordinan tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Crees que la que la comunicación es abierta entre tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
10	¿Mantienes una comunicación fluida con tu equipo de trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Establecimiento de Objetivos</b>							
11	¿Tienes claros los objetivos a alcanzar en tu centro laboral?	X		X		X		
12	¿Ere consiente de los objetivos de la organización Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña al realizar tus labores?	X		X		X		
13	¿ Crees que un eficiente trabajo en equipo puede alcanzar los objetivos de una manera óptima?	X		X		X		
14	¿Si un trabajo en equipo está motivado llegara a los objetivos trazados de la organización?	X		X		X		

15	¿Los logros de tu equipo de trabajo son direccionados a los objetivos de la organización?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Lic. María Elita Ortiz Bustamante      **DNI:**76978080

**Especialidad del validador:** Lic. En Administración

<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 entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
**Lic. María Elita Ortiz Bustamante**



Anexo N° 9– Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN JUNTA DE USUARIOS DEL SECTOR HIDRAULICO ZAÑA

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = Algunas Veces
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

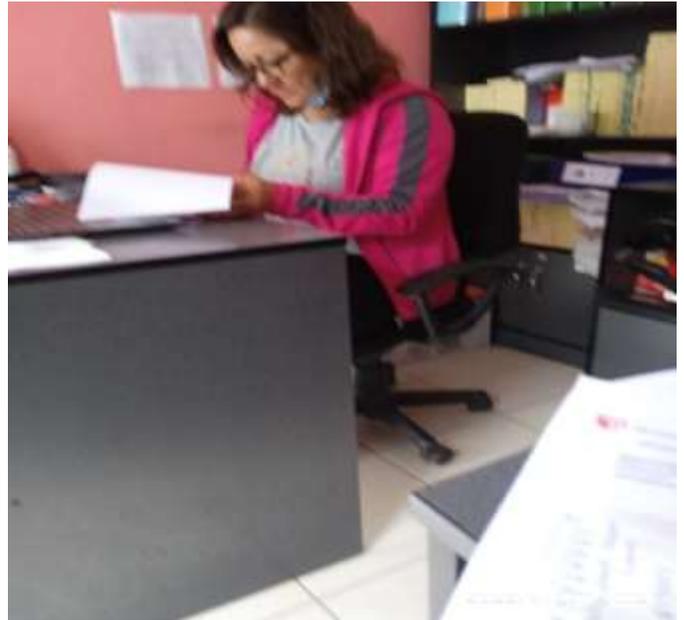
Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	¿Las remuneraciones recibas son a la fechas programadas?					
2.	¿Recibe incentivos laborales ( canastas, horas extras, entre otros)?					
3.	¿El entorno laboral es el adecuado?					
4.	¿Su jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?					
5.	¿Las capacitaciones son con frecuentes?					
6.	¿El abastecimiento de materiales en su centro de trabajo es correcto?					
7.	¿El cumplimiento con las normas de su centro de trabajo es correcto?					
8.	¿Se cumple con las normas de bioseguridad?					
9.	¿Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su desarrollo personal?					
10.	¿Se le asigna nuevas responsabilidades de trabajo?					
11.	¿El reconocimiento recibido por su organización en su labor de trabajo es el adecuado?					
12.	¿Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimiento de su desempeño laboral?					

13.	¿El apoyo brindado por su jefe ante su labor a diario es eficiente?					
14.	¿Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar y crecer profesionalmente?					
15.	¿El trabajo en equipo es satisfactorio?					
16.	¿Te haces responsable de tus acciones dentro de la organización?					
17.	¿ Dentro de la organización te comparten responsabilidades?					
18.	¿Te sientes motivado en tu trabajo?					
19.	¿Sientes que la organización te apoya y fomenta tu desarrollo personal?					
20.	¿Realizas tu trabajo dentro la organización de manera íntegra?					
21.	¿ Considera que la comunicación es fluida dentro de su centro de trabajo?					
22.	¿ Crees que las sugerentes o cometarios que aportas son tomados en cuenta?					
23.	¿Tienes la habilidad para escuchar y comprender lo que coordinan tus compañeros de trabajo?					
24.	¿Crees que la que la comunicación es abierta entre tus compañeros de trabajo?					
25.	¿Mantienes una comunicación fluida con tu equipo de trabajo?					
26.	¿ Considera que la comunicación es fluida dentro de su centro de trabajo?					
27.	¿ Crees que las sugerentes o cometarios que aportas son tomados en cuenta?					
28.	¿Tienes la habilidad para escuchar y comprender lo que coordinan tus compañeros de trabajo?					
29.	¿Crees que la que la comunicación es abierta entre tus compañeros de trabajo?					
30.	¿Mantienes una comunicación fluida con tu equipo de trabajo?					

**Gracias por completar el cuestionario.**

## Anexo N° 10

Fotografías tomadas al momento a los colaboradores de la junta de usuarios del sector hidráulico Zaña.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de motivación y trabajo en equipo de los colaboradores en la organización Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Zaña - Lambayeque 2022", cuyo autor es SIESQUEN GUERRERO CINTHIA LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 29 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR <b>DNI:</b> 41400923 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0815-6443	Firmado electrónicamente por: VCALDERONJ el 29- 11-2022 22:01:53

Código documento Trilce: TRI - 0462309