



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Condiciones laborales y motivación de los colaboradores de la
Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Briceño Tello, Brimeyka Korayma (orcid.org/0000-0002-3350-3881)

Julca Gonzales, Mishell Silvia (orcid.org/0000-0003-1748-6759)

ASESOR:

Dr. Anderson Puyen, Carlos Enrique (orcid.org/0000-0001-7627-3177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido nuestro guía y fortaleza.

Se lo dedicamos también a nuestras familias, con gran esfuerzo y esmero, lo cual fueron nuestros principales apoyo y motivación a lo largo de la carrera, cada logro es gracias a ellos que hicieron todo lo posible para lograr llegar a la meta.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad César Vallejo, a la facultad de ciencias empresariales y docentes, en especial al Dr. Anderson Puyen, Carlos Enrique, quien con su conocimiento, enseñanza, dirección y colaboración permitió el desarrollo de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnogross Perú S.A.C., Puente Piedra 2023", cuyos autores son JULCA GONZALES MISHHELL SILVIA, BRICEÑO TELLO BRIMEYKA KORAYMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, 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.

LIMA, 17 de Noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| ANDERSON PUYEN CARLOS ENRIQUE DNI: 16498130 ORCID: 0000-0001-7627-3177 | Firmado electrónicamente por: CANDERSONPU el 28-11-2023 14:46:56 |

Código documento Trilce: TRI - 0655519





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, JULCA GONZALES MISHHELL SILVIA, BRICEÑO TELLO BRIMEYKA KORAYMA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| BRIMEYKA KORAYMA BRICEÑO TELLO DNI: 70064300 ORCID: 0000-0002-3350-3881 | Firmado electrónicamente por: BBRICENOT el 17-11- 2023 23:53:23 |
| MISHHELL SILVIA JULCA GONZALES DNI: 75847603 ORCID: 0000 0003 1748 6759 | Firmado electrónicamente por: MJULCAGO el 17-11- 2023 23:55:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0655520

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas..... | vii |
| Índice de figuras | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 12 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis..... | 13 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 14 |
| 3.5. Procedimiento | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| 4.1. Estadística descriptiva | 18 |
| 4.2. Estadística inferencial | 23 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 32 |
| REFERENCIAS | 33 |
| ANEXOS | 40 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Información de expertos designados para la validación | 15 |
| Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de la variable condiciones laborales | 15 |
| Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de la variable motivación de los colaboradores | 15 |
| Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad general | 16 |
| Tabla 5 Estadística descriptiva de la variable condiciones laborales | 18 |
| Tabla 6 Estadística descriptiva de la variable motivación de los colaboradores..... | 19 |
| Tabla 7 Resultado descriptivo de la dimensión horas de trabajo | 20 |
| Tabla 8 Resultado descriptivo de la dimensión remuneración..... | 21 |
| Tabla 9 Resultado descriptivo de la dimensión condiciones físicas..... | 22 |
| Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables condiciones laborales y motivación de los colaboradores | 23 |
| Tabla 11 Prueba de hipótesis general de las variables condiciones laborales y la motivación de los colaboradores..... | 24 |
| Tabla 12 Prueba de hipótesis específica de horas de trabajo y la motivación de los colaboradores | 25 |
| Tabla 13 Prueba de hipótesis específica de remuneración y la motivación de los colaboradores | 26 |
| Tabla 14 Prueba de hipótesis específica de condiciones físicas y la motivación de los colaboradores | 27 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Representación gráfica de la variable condiciones laborales..... | 18 |
| Figura 2. Representación gráfica de la variable motivación de los colaboradores..... | 19 |
| Figura 3. Representación gráfica de la dimensión horas de trabajo | 20 |
| Figura 4. Representación gráfica de la dimensión remuneración | 21 |
| Figura 5. Representación gráfica de la dimensión condiciones físicas | 22 |

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general la relación determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. La metodología tuvo un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y de tipo aplicada; tuvo una población censal conformada por 12 colaboradores; asimismo, los datos fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, tomando como instrumento al cuestionario demostrándose su confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel excelente, haciendo uso del software estadístico SPSS. Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de un nivel de sig. 0.007, por el cual se comprobó que no existe relación entre las variables de estudio; asimismo, obtuvo una correlación de Pearson de 0.728, indicando un nivel de correlación positiva. Finalmente se concluyó que a pesar de que la empresa brinda buenas condiciones laborales a través de las horas de trabajo, la remuneración y las condiciones físicas; estas no logran generar motivación de los colaboradores de la empresa.

Palabras clave: horas de trabajo, remuneración, condiciones físicas.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the working conditions and the motivation of the employees of the company Imports Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. The methodology had a non-experimental cross-sectional design, at a correlational level, with a quantitative and applied approach; It had a census population made up of 12 collaborators; Likewise, the data were obtained through the survey technique, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating its reliability of Cronbach's Alpha of excellent level, using the SPSS statistical software. The results for hypothesis testing were at a sig level. 0.007, by which it was proven that there is no relationship between the study variables; Likewise, it obtained a Pearson correlation of 0.728, indicating a level of positive correlation. Finally, it was concluded that although the company provides good working conditions through work hours, remuneration and physical conditions; These fail to generate motivation among the company's employees.

Keywords: hours of work, remuneration, physical conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación titulada: Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Se ha considerado que, en la actualidad aún siguen existiendo empresas que creen que sus trabajadores no importan independientemente; a pesar de no brindar buenas condiciones también no motivan a sus colaboradores; a consecuencia de ello se pueden ver personas desempleadas, desganados y desmotivados a formar parte de una entidad; en otros casos estas optan por armar negocios informales. Por ende; es de suma importancia tener en cuenta la realidad situacional de otros países para así determinar en qué estado se encuentra la empresa y asimismo implementarlas.

A nivel internacional, en México la condición laboral se ha centrado mayormente en las mujeres y jóvenes; principalmente en los profesionistas; debido a que estas presentan mayor equilibrio de oferta y demanda de trabajo (Montoya y Miguez, 2022).

A nivel nacional, Cenepo y Gonzales (2023). Los autores en sus estudios aplicados a los trabajadores de la ciudad de Trujillo, se observó que tanto en los factores externos como internos de los colaboradores influyen en un nivel óptimo respecto a la motivación en la organización.

A nivel local, la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., de Puente Piedra. En esta entidad se ha identificado que, tanto el personal administrativo como de producción, realizan sus tareas con baja eficiencia y poco esmero en su puesto de trabajo; todo ello se debe a que no tienen la motivación suficiente para realizar sus labores, trayendo consigo como consecuencia, un personal con baja productividad e incompetente. Por otro lado, identificamos también que la organización no tiene un área específica de recursos humanos; provocando un desorden total en la planificación, reclutamiento, así como también bajas condiciones laborales.

La investigación plantea como problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023? Asimismo se plantearon como problemas específicos: i) ¿Cuál es la relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023?, ii) ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023?, iii) ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023?.

La justificación teórica de esta investigación, gira entorno al proceso de búsqueda de antecedentes que ayuden a indagar y observar material referencial previo a la problemática que se toca, ello ayudará a indagar sobre el tema planteado, favoreciendo la rentabilidad de la microempresa. La justificación práctica se dará desarrollando la investigación, para obtener una solución a la problemática mediante estrategias e instrumentos que ayuden a aumentar y mejorar las condiciones y motivaciones laborales en el nivel de producción, implementando herramientas como la tecnología dada a la coyuntura actual. La justificación metodológica se basará en conocimientos previos validados y confiables, mediante métodos científicos que permitirán correlacionar nuestras variables. La justificación social, pretende dar una solución a la problemática que viene afectando las condiciones y motivación laboral en una empresa cuyo propósito es encontrar y mejorar un nivel de margen de ventas, ya que al trabajador mejorándoles las condiciones y motivación laboral, incrementaran los procesos de producción y la rentabilidad del negocio.

A continuación, se presenta nuestro objetivo general: determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. seguidamente, los objetivos específicos serán los siguientes: i) determinar la relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023, ii) determinar la relación entre la remuneración y la motivación de los

colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023, iii) determinar la relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023.

Obteniendo como hipótesis general: existe relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Asimismo, se plantean como hipótesis específicas: i) existe relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023, ii) existe relación entre la remuneración y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023, iii) Existe relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional fueron:

Según la investigación realizada por Delgado (2020), se planteó como objetivo determinar la relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales de los docentes en la Unidad Educativa La Victoria, Salitre - Ecuador, durante el año 2020. La metodología adaptada fue un diseño no experimental con enfoque descriptivo correlacional. La muestra constaba de 20 docentes, y la técnica utilizada para recopilar datos fue la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron un grado significativo de las variables, con un valor de 0,000, y un coeficiente de evaluación de Pearson de 0,798. En resumen, el estudio indicó una evaluación positiva y fuerte entre el proceso organizativo y las condiciones laborales de los docentes en la Unidad Educativa La Victoria. Estos hallazgos destacan la importancia de un proceso organizativo sólido en la mejora de las condiciones laborales de los educadores, proporcionando información valiosa para la implementación de estrategias y políticas que contribuyan al bienestar laboral en el entorno educativo específico analizado.

En tal sentido, Palacios (2021), su objetivo fue analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Novartis en Guayaquil y su impacto en su productividad. Se utilizó un enfoque cuantitativo con encuestas mediante un cuestionario. La muestra consistió en 59 trabajadores de la empresa. El grado significativo de las variables fue de 0,000, y el coeficiente de evaluación de Pearson alcanzó 0,705. Concluyo que existe una elevación moderada fuerte entre la motivación laboral y la productividad, sugiriendo que la motivación laboral tiene una influencia positiva y directa en la productividad de los colaboradores de la empresa.

En la investigación realizada por Pimentel (2021), el objetivo fue evaluar la existencia de una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una maquiladora en México. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de nivel correlacional. Se identificó un grado significativo en las variables (0,000), y

el coeficiente de evaluación de Pearson fue de 0,453, concluyendo la investigación establece que la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional es positiva, con una intensidad moderada. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar la motivación laboral para promover un compromiso organizacional sólido en el contexto específico de la maquiladora en México, ofreciendo así información valiosa para el desarrollo de estrategias orientadas a mejorar la conexión entre estos dos aspectos cruciales en el entorno laboral.

Para Bashir et al., (2020), Su objetivo principal fue Indagar el impacto condicional indirecto de la motivación en la satisfacción laboral en el ámbito de las telecomunicaciones en la Universidad de Pakistán (Peradeyina). Aplico el diseño no experimental, corte transversal y correlacional. Se utilizaron encuestas de escalas preestablecidas para recopilar datos de los empleados. Obtuvieron un coeficiente de precisión de Pearson (r) de 0,538 con un valor de (sig.) 0,000. La conclusión fue que el grado de compensación indica una relación positiva de magnitud media entre sus variables.

Según la investigación liderada por López (2020), el objetivo principal fue determinar la existencia de compensación entre la motivación laboral y los diversos tipos de compromiso que conforman el compromiso organizacional en el personal operativo de la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano del Estado, Mexicali, Baja California, 2020. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La población total incluyó a 241 empleados, y la muestra seleccionada para el estudio consistió en 149 empleados. La estimación de Pearson obtenida fue de 0,482, con una significancia (2-colas) de 0,000, se concluye que el grado de compensación que señala una relación positiva de intensidad moderada entre la motivación laboral y los diversos tipos de compromiso organizacional.

A fin de reforzar la investigación se presentaron los siguientes antecedentes nacionales:

Para Rosales y Miguel (2021), Su objetivo se basó en Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. Aplico el enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando cuestionarios con escala Likert como instrumento. La población consistió en 19 colaboradores, formando una muestra censal. Se obtuvo un grado significativo de las variables 0,001 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,716. En conclusión, destaca una relación significativa y positiva de magnitud media entre sus variables, según la tabla de Pearson.

Según Reaño (2019), cuyo objetivo fue Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo en la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Su método de diseño fue no experimental con una muestra de 172 personas. Se empleó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario. El análisis estadístico reveló una correlación de Pearson (r) 0.465 entre las variables estudiadas. La conclusión fue que el grado de correlación es una relación positiva, mostrando una correlación moderada entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

Según la investigación realizada por Machaca (2019), su objetivo se centró en determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno, durante el año 2019. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población objeto de estudio constó de 107 profesionales, y el tamaño de la muestra fue de 84. La recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva media entre las variables, respaldada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.652 y un valor de significancia de 0.0001. En conclusión, el autor determinó que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras.

Según la investigación de Barzola y Huamán (2020), el objetivo principal fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja en el año 2019. La metodología adoptada fue de enfoque descriptivo correlacional de corte transversal. La población en estudio consistió en 285 enfermeras, y la muestra seleccionada fue de 105 enfermeras. Los resultados identificaron una relación entre las condiciones individuales de trabajo y el rendimiento laboral en enfermeras, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,485 y un nivel de significancia de 0,000. La conclusión extraída fue que el coeficiente de correlación es moderadamente positivo, indicando una relación positiva y de intensidad moderada entre la primera y la segunda variable.

De acuerdo con la investigación llevada a cabo por Dávila (2021), el objetivo central fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Pazma Ejecutores y Consultores EIRL durante el año 2021. La metodología empleada se basó en un enfoque y diseño no experimental de naturaleza correlacional. Se encuestó a 25 trabajadores de la empresa mediante la aplicación de un cuestionario. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación (r) de Pearson estimado en 0.903, con un nivel de significancia de 0.000. En consecuencia, el autor llegó a la conclusión de que existió una relación positiva y alta de manera significativa entre ambas variables.

Asimismo, desarrollamos fundamentaciones teóricas en base a las dos variables planteados.

La teoría que sustentó a la primera variable condiciones laborales fue:

Según Robbins y Decenzo (2002) menciono que la importancia de la administración científica, es parte de comprender el tiempo en el que Taylor vivió; porque la calidad de vida en aquella época que era distinto y la producción en ese tiempo requería de mucha mano de obra; totalmente diferente a realidad actual. Por otro lado, los autores afirmaron también que Taylor mediante el uso de las técnicas de la teoría, fue capaz de definir mejor de realizar cada una de

las tareas; asimismo impulso planes de incentivos salariales. En pocas palabras, consiguió mejorar la productividad, etc.

La teoría que sustentó la segunda variable que es la motivación fue:

Según Brigido (2016), menciona que el creador de la teoría de las relaciones humanas fue Elton Mayo, en donde considero que toda organización la clave importante a tener en cuenta es el ser humano, no las maquinas ni las disposiciones formales. Esta teoría se puede diferenciar de dos maneras: Primero, como factor técnico, en donde comprende el entorno físico, instrumento de producción e infraestructura; que de los cuales estas ayudaran a alcanzar un determinado objetivo o satisfacción. Segundo, en esta parte la organización humana comprende que las personas trabajan juntas teniendo objetivos en común.

Respecto al marco conceptual se presentó la definición de las variables y de sus dimensionamientos:

Para la primera variable, Según Forastieri (2018). Definió que las condiciones laborales son aquellos factores que establecen una situación específica en las que un trabajador desarrolla sus tareas, el tiempo, administración de los trabajos y servicios de bienestar. Por otro lado, Castillo y Prieto (2000), mencionan que las condiciones laborales determinan también los aspectos psíquicos en una empresa. Por ende, Grisales y gallego (2020). Afirman que existen diferentes investigaciones en donde concluyen que las condiciones laborales ayudan a mantener altos estándares de calidad de vida.

A continuación, las dimensiones consideradas fueron las siguientes:

Las horas de trabajo, Según Gómez (2023), menciona que, de acuerdo a las normas laborales de su país, el número de horas de trabajo no deben exceder las 40 horas semanales; sin embargo, existen excepciones debido a los tiempos dedicados al almuerzo y en otros casos de acuerdo entre las partes interesadas; en pocas palabras, acuerdo entre el empleador y empleado.

Por otro lado, Araujo (2021) menciona que la jornada laboral se da de 41 a 44 horas de trabajo semanales como criterio fundamental; lo cual, esta es una situación común para más del 90% de los migrantes.

La remuneración de acuerdo a Ferraris y Martínez (2022) mencionaron que para caracterizar el trabajo remunerado se utilizan los datos de ocupación, que son la posición, etc.

Por otro lado, Percastegui (2019) mencionaron que el área del trabajo doméstico remunerado se constituye en un determinado espacio de lucha y resistencia en donde la jefa y la trabajadora interactúan mediante distintos dispositivos y técnicas que les permiten jerarquizarse y racializarse en la posición de cada una.

Las condiciones físicas, según González, Molina, y Patarroyo (2019). Mencionaron un laborador debe encontrarse en excelentes condiciones; para poder estar bajo la posibilidad de ejecutar cualquier tipo de ocupación o puede desempeñarse efectivamente en su espacio de trabajo.

La segunda variable motivación y su dimensionamiento se presentan a continuación:

De acuerdo a Rivas (2013), la motivación es aquella voluntad que implica realizar esfuerzo para alcanzar un resultado u objetivo deseado que satisfaga sus necesidades. Por otro lado, este mismo autor, afirmo que Maslow destaco en su teoría la motivación intrínseca es generada por el ser humano, asimismo que esta genera interrogantes respecto a las modificaciones del trabajo con el objetivo de satisfacer necesidades superiores. La motivación extrínseca es generada por factores externos como la remuneración.

Las dimensiones consideradas fueron las siguientes:

La productividad, según Ramírez et al., (2022). Mencionaron que la productividad es aquella forma de utilizar factores que son parte de la realización de bienes y servicios. Cuyo objetivo principal es optimizar recursos, como lo son: capital humano, materia prima y recursos financieros que se requieren para la hora de fabricación.

La responsabilidad, según Herrera (2023). Mencionaron que esto ayuda a determinar cuáles son los deberes y obligaciones que cada individuo obtendrán, dentro de sus diferentes ámbitos ya sea en lo social, laboral, familiar, educativo, político etc.

Por otro lado, Gonzáles y Vilchez (2022). La responsabilidad es la actitud que se tiene en el trabajo; es decir, es la respuesta positiva ante las obligaciones que se obtienen para el crecimiento de los trabajos y funciones en un determinado periodo.

El compromiso según Coronado, et. al., (2020). El compromiso organizacional es un aspecto de gran relevancia, porque que guarda relación con diferentes factores como el rendimiento, ausencia laboral y rotación del personal.

Por otro lado, Santiago y Rojas (2022). Mencionaron que el compromiso es donde el colaborador se siente representado por una organización teniendo en cuenta sus objetivos, valores y anhelos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

El proyecto fue de tipo aplicada, para Arias (2012). La ciencia aplicada abarca los conocimientos prácticos que serán aplicados a corto plazo. El concepto de ciencia es el conocimiento, por lo tanto, la tecnología lo emplea.

3.1.2. Enfoque

Fue cuantitativo debido a que se evaluaron las variables mediante el cuestionario; asimismo a través de ello se pudo obtener datos para la contratación de las hipótesis.

El autor Hernández (2018), menciona que es la adquisición de datos; de los cuales, esta se utiliza con la finalidad de probar hipótesis basados en mediciones numéricas e indagaciones estadísticamente.

3.1.3. Nivel

Ha sido correlacional. En ese sentido, Arias (2012), menciono que la investigación correlacional es aquella que busca relacionar el vínculo o unión de dos o más variables; luego el investigador evalúa y mide las variables estudiadas.

Por otro lado, Hernández et al. (2019), la correlación cuantitativa, existe en una investigación cuando hay más de una variable de relación cuantitativa, de los cuales, estas correlaciones estarán representadas por las hipótesis por probarse.

3.1.4. Diseño

Fue no experimental; yaqué, el investigador no manipuló deliberadamente las variables planteadas y sustento así tal cual se da en su ambiente o espacio determinado; seguidamente las estudio y así de esa manera obtuvo información. Del mismo modo, fue transversal porque el investigador recopiló información en un instante exclusivo, su finalidad fue reseñar la variable y analizar la relación en una ocasión dada, por ende, abarca varios grupos como comunidades, eventos, fenómenos entre otros.

Según Gómez (2006), este diseño es aquella investigación que se realizará sin adulterar las variables. En pocas palabras, su finalidad es observar los diversos fenómenos que se presentan así tal cual se de en su contexto, para luego ser examinados. Por otro lado, el diseño transversal busca describir las variables y luego estudiar el nivel de incidencia e interrelación.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Condiciones laborales

Definición conceptual:

Para la OIT (2023). Las condiciones de trabajo cubren diversos temas y cuestiones, que son: las horas de trabajo, la remuneración y las condiciones físicas que se imponen en el trabajo y la productividad.

Definición operacional:

Nuestra variable fue medida por las dimensiones: horas de trabajo, remuneración y las condiciones físicas, aplicando la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario de tipo Likert.

3.2.2. Motivación de los colaboradores

Definición conceptual:

Montoya (2021) afirma, que si se tiene en cuenta la motivación dentro de una empresa; los colaboradores podrán generar una mayor productividad, responsabilidad laboral y compromiso.

Definición operacional:

Esta variable ha sido medida por las siguientes dimensiones: productividad, responsabilidad y compromiso, utilizo la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

En la presente investigación, se determinó que la población fue una cantidad específica de personas que viven en un lugar, país o región, entre otras palabras en una delimitación geográfica específica. Según Gutiérrez (2016), la población, se conceptualiza como la agrupación de los individuos de la misma especie que conviven un mismo espacio o terreno geográfico, por lo tanto, está constituida por animales, individuos.

Para lo cual la indagación tuvo una población de 12 colaboradores de la empresa.

3.3.2. Criterios de selección

Inclusión

Se ha considerado solo a los colaboradores de la entidad, con contrato de trabajo vigente

Exclusión

En esta parte, se excluyó a los clientes y al dueño.

3.3.3. Muestra

Se está considerando una muestra censal; lo que significa que vamos a trabajar con el mismo tamaño de población.

3.3.4. Muestreo

Conto con el muestreo no probabilístico, ya que se encuestó al total de la población que estuvo formado por 12 colaboradores la que se consideró como una población censal o muestra censal.

3.3.5. Unidad de análisis

En esta parte se contó solo a los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnogross Perú S.A.C., Puente Piedra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Conto con la técnica de la encuesta, cuya finalidad fue reunir datos, mediante la encuesta estructurada, porque de esa manera obtuvimos información a través de los resultados de los encuestados, de esta manera permite organizar y cuantificar las informaciones extraídas y ampliar los resultados a toda la población estudiada.

Según López y Fachelli (2016) existen diversos métodos que se definen y comparan con la encuesta; para lo cual, cualquier tipo de crítica ya sea justa o mal interpretada son consideradas para dar inicio o acabar con una encuesta.

3.4.2. Instrumento

Está compuesto por preguntas cerradas, en un marco limitado, que respondió de acuerdo a las dimensiones e indicadores obtenidos.

López y Fachelli (2016) definieron que el instrumento es un método utilizado por el investigador que tiene como objetivo recoger y registrar la información que se requiere durante la investigación, asimismo, la investigación debe tener relación con las variables. Además, esta va enlazada a la selección del instrumento de medición, que sea válido y confiable de lo contrario no se podrá demostrar en los resultados.

Para aplicar el instrumento se usará la escala de Likert en donde se establecerá la siguiente valoración enumerado del 1 al 5, para llevar a cabo la encuesta.

Validez

Esta se realizó por el juicio de expertos; es decir, especialistas en la ciencia administrativa.

Tabla 1

Información de expertos designados para la validación

| Nro. | Nombres |
|------|-------------------------------------|
| 1 | Mg. Alfredo Alonso Lopez |
| 2 | Mg. Carlos Abraham Aramburú Geng |
| 3 | Dra. Debora Denisse Guillen Cabrera |

La tabla 1, detalla información respecto a los jueces que han validado teniendo en cuenta según sus criterios que son: el tener un alto nivel de claridad, coherencia y relevancia; así de esa manera, poder evaluar las variables del tema desarrollado (ver anexo 2).

Confiabilidad

El presente trabajo obtuvo la confiabilidad por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach en lo cual se consideró como confiable el instrumento con un resultado superior al 0,70 en una escala de 0 a 1 (Anexo 5).

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de la variable condiciones laborales

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|------------------|---------------------|
| ,804 | 12 |

Por tanto, en la tabla 2, se describe la fiabilidad respecto a la primera variable que resultó 0.804, indicando un nivel de confiabilidad buena; de acuerdo a ello, entonces esta puede aplicado en la investigación.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de la variable motivación de los colaboradores

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|------------------|---------------------|
| ,914 | 16 |

La tabla 3, se infiere que la segunda variable resultó 0.914, demostrando un nivel excelente de confiabilidad; por ende, esta puede ser utilizado en la investigación.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad general

| Alfa de Cronbach | Número de elementos |
|------------------|---------------------|
| ,928 | 28 |

De acuerdo a la tabla 4, se observa que para ambas variables el Alfa de Cronbach es de 0.928, demostrando que es excelente la confiabilidad. Por tanto, el cuestionario presentado si puede ser aplicado.

3.5. Procedimiento

Los procedimientos que se han realizado para la recopilación de datos fueron los siguientes:

Las encuestas fueron realizadas de manera virtual, con el sistema de Google Forms. Por consiguiente, los resultados fueron tabulados mediante el Excel, lo que permitió procesarlo mediante el SPSS; para los resultados de las tablas, figuras y para la contrastación de hipótesis, así poder arribar a las conclusiones finales.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Nuestra investigación empleo la estadística descriptiva correlacional porque lo que se busco fue encontrar la relación que existen entre nuestras variables; ya

que, mediante la utilización de este análisis, nos permitió analizar, recopilar e interpretar cada ítem en el cuestionario aplicado específicamente a los colaboradores; es decir, estas son los que constituyeron la muestra. Luego se procedió la información al Excel y al programa SPSS.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Esta parte mostró la interpretación de los resultados obtenidos de cada uno de los gráficos, para ello se usó la prueba de normalidad en donde se consiguió mediante el avance de la investigación; ya que, se pretendió llegar a las conclusiones con la finalidad de brindar sugerencias y mejorar el problema detectado en la entidad.

Salafranca, et al. (2005), manifiesta: se lleva a cabo el contraste de normalidad para las variables determinadas mediante los procedimientos, con el objetivo de comparar ambas pruebas de conformidad.

3.7. Aspectos éticos

Referente a ello este trabajo cumplió con los requerimientos y los parámetros instituidos por la Universidad César Vallejo. Asimismo, se respetó la confidencialidad y veracidad de los resultados que fueron obtenidos a través del instrumento de investigación. Además, la investigación realizó citas de diversos autores con la finalidad de reforzar las bases teóricas; respetando el derecho y privacidad de cada uno de ellos y las normas APA. De la misma manera, se tomó en cuenta los principios éticos de la justicia, beneficencia, no maleficencia y autonomía.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

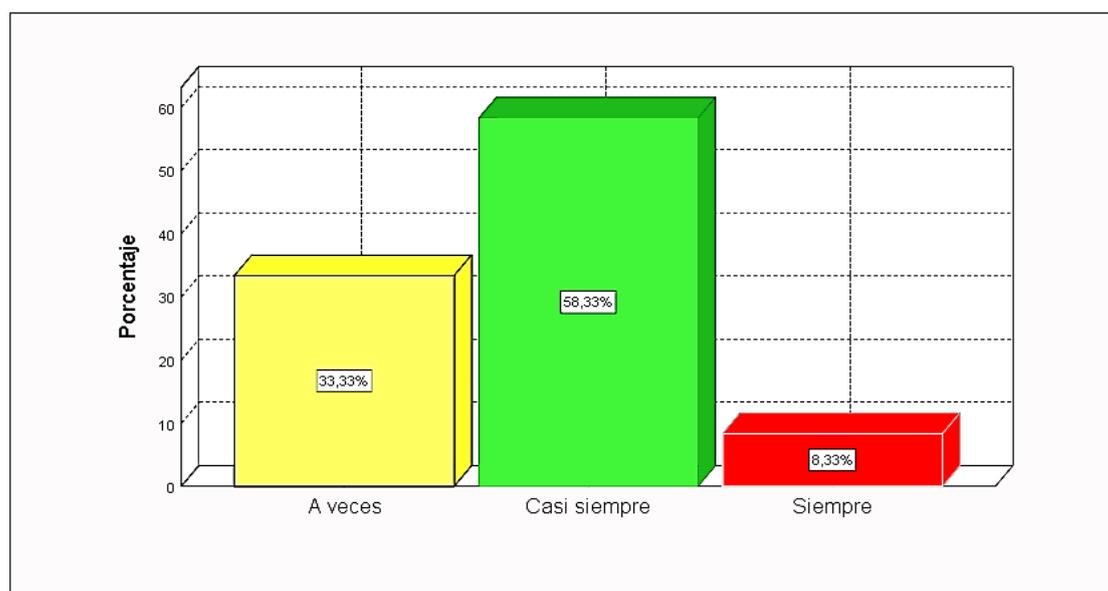
4.1.1. Análisis descriptivo de la variable condiciones laborales

Tabla 5

Estadística descriptiva de la variable condiciones laborales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 4 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| Casi siempre | 7 | 58,3 | 58,3 | 91,7 |
| Siempre | 1 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| Total | 12 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 1. Representación gráfica de la variable condiciones laborales



En la tabla 5 y la figura 1, esta estuvo formado por 12 colaboradores. Respecto a la primera variable respondieron “casi siempre” el 58,33% con una cantidad de 7 colaboradores. Asimismo, el 33,33% indicaron “a veces” con 4 colaboradores; sin embargo, el 8,33% refieren que las condiciones laborales se dan “siempre” con 1 colaborador. Por esa razón los colaboradores manifestaron que son buenas las condiciones laborales que les brinda la entidad.

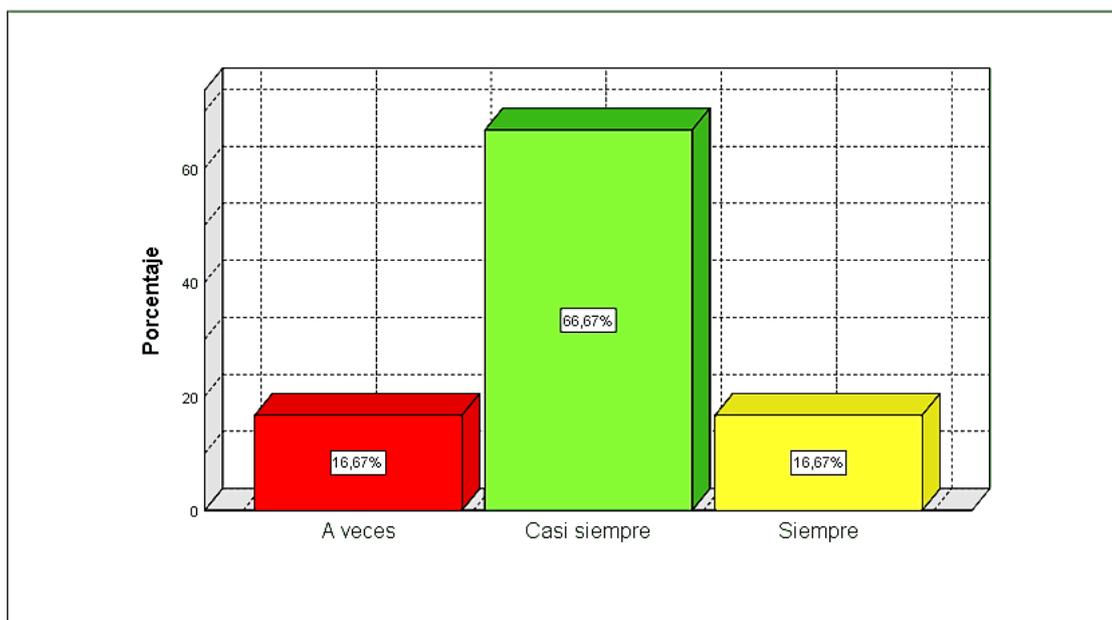
4.1.2. Análisis descriptivo de la variable motivación de los colaboradores

Tabla 6

Estadística descriptiva de la variable motivación de los colaboradores

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 2 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| Casi siempre | 8 | 66,7 | 66,7 | 83,3 |
| Siempre | 2 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Total | 12 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 2. Representación gráfica de la variable motivación de los colaboradores



Con respecto a la tabla 6 y figura 2, resultó que los encuestados estuvo formado por 12 colaboradores. Respecto a la segunda variable respondieron “casi siempre” el 66,67% con una cantidad de 8 colaboradores. Asimismo, el 16,67% indicaron “a veces” con 2 colaboradores; de igual manera, el 16,67% refieren que la motivación de los colaboradores se da “siempre” con 2 colaboradores. Por esa razón los colaboradores manifestaron que la motivación que les brinda la empresa es buena.

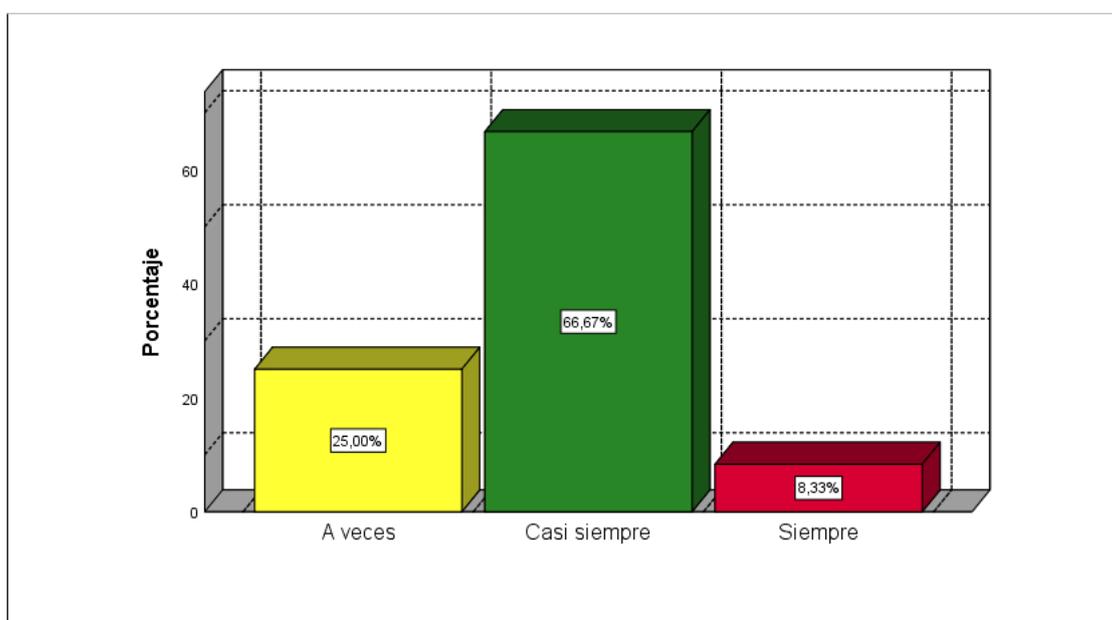
4.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión horas de trabajo

Tabla 7

Resultado descriptivo de la dimensión horas de trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 3 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| Casi siempre | 8 | 66,7 | 66,7 | 91,7 |
| Siempre | 1 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| Total | 12 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3. Representación gráfica de la dimensión horas de trabajo



Los datos observados en la tabla 7 y figura 3, el estudio estuvo formado por 12 colaboradores. Respecto a la primera dimensión de la primera variable respondieron “casi siempre” el 66,67% con una cantidad de 8 colaboradores. Asimismo, el 25,00% indicaron “a veces” con 3 colaboradores. El 8,33% refieren que las horas de trabajo se da “siempre” con 2 colaboradores. Por lo tanto, los colaboradores manifestaron que las condiciones respecto a las horas de trabajo son buenas.

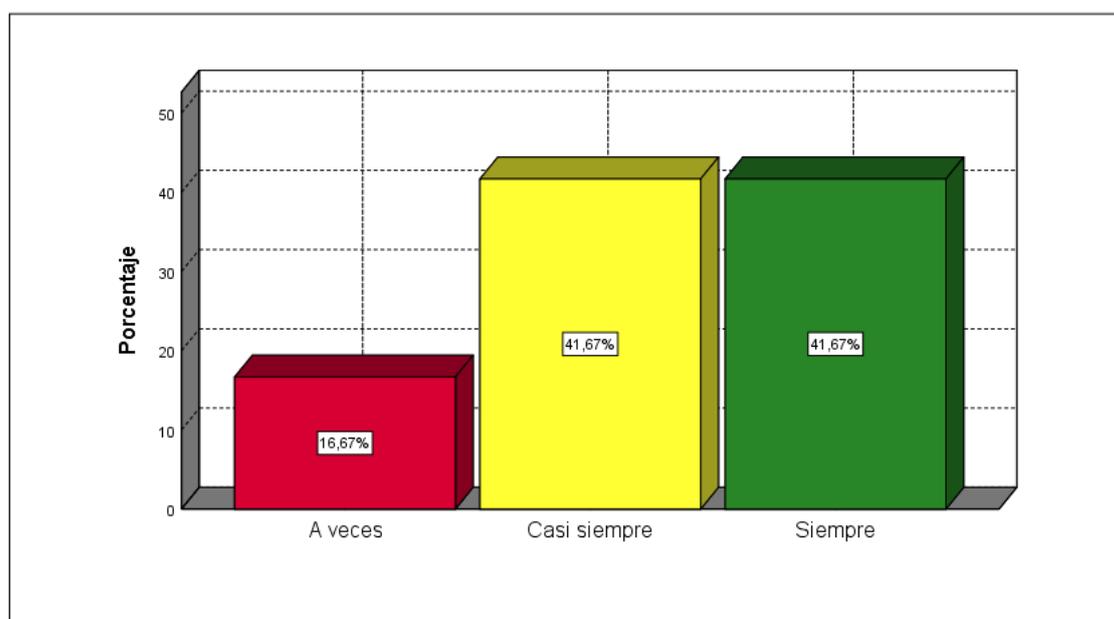
4.1.4. Análisis descriptivo de la dimensión remuneración

Tabla 8

Resultado descriptivo de la dimensión remuneración

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 2 | 16,7 | 16,7 | 16,7 |
| Casi siempre | 5 | 41,7 | 41,7 | 58,3 |
| Siempre | 5 | 41,7 | 41,7 | 100,0 |
| Total | 12 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4. Representación gráfica de la dimensión remuneración



Respecto a la tabla 8 y figura 4, esta también estuvo formada por 12 colaboradores. Respecto a la segunda dimensión de la primera variable respondieron “siempre” el 41,67% con una cantidad de 5 colaboradores; de igual maneras, el 41,67% indicaron “casi siempre” con 5 colaboradores. Asimismo, El 16,67% refieren que la remuneración se da “a veces” con 2 colaboradores. Por lo tanto, los colaboradores manifestaron que la remuneración en la empresa es buena y muy buena.

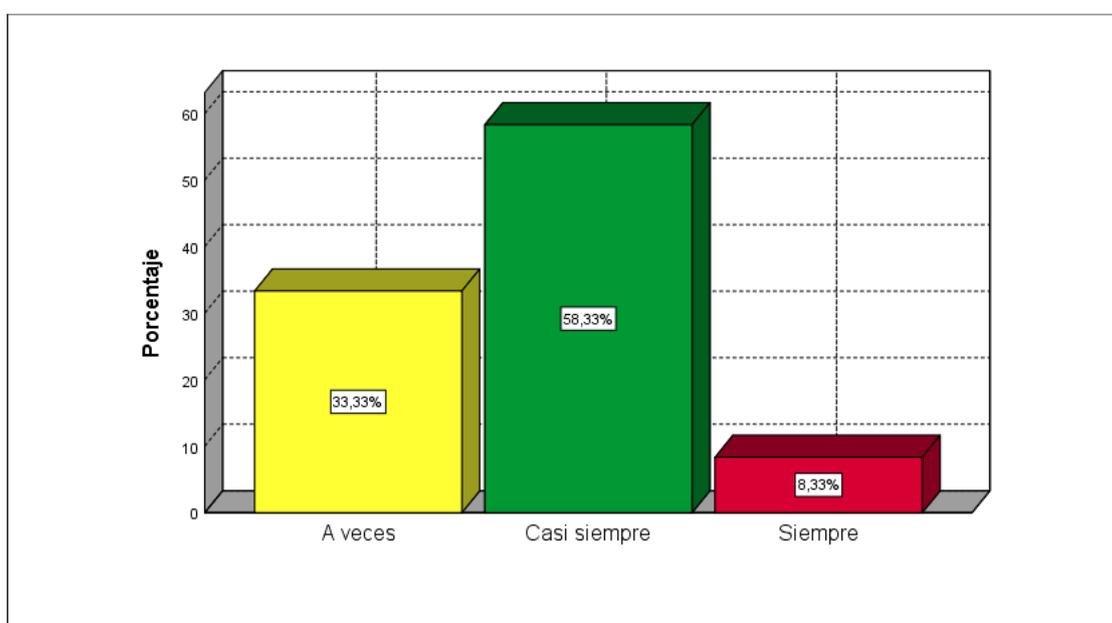
4.1.5. Análisis descriptivo de la dimensión condiciones físicas

Tabla 9

Resultado descriptivo de la dimensión condiciones físicas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 4 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| Casi siempre | 7 | 58,3 | 58,3 | 91,7 |
| Siempre | 1 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| Total | 12 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5. Representación gráfica de la dimensión condiciones físicas



En cuanto a la tabla 9 y figura 5, estuvo formado por 12 colaboradores. Respecto a la tercera dimensión de la primera variable respondieron “casi siempre” el 58,33% con una cantidad de 7 colaboradores. Asimismo, el 33,33% indicaron “a veces” con 4 colaboradores. El 8,33% refieren que las condiciones físicas se dan “siempre” con 1 colaborador. Por lo tanto, los colaboradores manifestaron que las condiciones físicas de la empresa son buenas.

4.2. Estadística inferencial

La prueba de normalidad tiene como finalidad determinar la distribución que hay de elementos, así de esa manera poder determinar a qué prueba pertenecen.

Hipótesis:

H0: Distribución de la muestra es normal

H1: Distribución de la prueba no es normal

Criterio de decisión:

- V. de significancia ≥ 0.05 aceptamos H0
- V. de significancia < 0.05 rechazamos H0

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables condiciones laborales y motivación de los colaboradores

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Condiciones laborales | ,323 | 12 | ,001 | ,780 | 12 | ,006 |
| Motivación de los colaboradores | ,333 | 12 | ,001 | ,774 | 12 | ,005 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observó que en la tabla 10, la prueba arroja Shapiro-Wilk, debido que su sig. 0,006, esto quiere decir que existe distribución normal; es por ello que se aplica correlación de Pearson.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

- H0: No existe relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023.
- H1: Existe relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general de las variables condiciones laborales y la motivación de los colaboradores

| | | Condiciones laborales | Motivación de los colaboradores |
|---------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Condiciones laborales | Correlación de Pearson | 1 | ,728** |
| | Sig. (bilateral) | | ,007 |
| | N | 12 | 12 |
| Motivación de los colaboradores | Correlación de Pearson | ,728** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,007 | |
| | N | 12 | 12 |

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

En la tabla 11, se deduce que la hipótesis alterna se acepta con una sig. 0.007; esto significa que existe relación entre la primera variable condiciones laborales y la segunda, motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Por otro lado, se puede observar que 0.728 posicionando la correlación positiva alta.

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específico de la dimensión horas de trabajo y la motivación de los colaboradores

- No existe relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023
- Existe relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica de horas de trabajo y la motivación de los colaboradores

| | | Motivación de los colaboradores | Horas de trabajo |
|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|------------------|
| Motivación de los colaboradores | Correlación de Pearson | 1 | ,261 |
| | Sig. (bilateral) | | ,412 |
| | N | 12 | 12 |
| Horas de trabajo | Correlación de Pearson | ,261 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,412 | |
| | N | 12 | 12 |

Con respecto a la tabla 12, la hipótesis nula se acepta por el nivel de sig. 0.412, demostrándose que no existe relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. La correlación se obtuvo de 0.261, significa que la correlación fue positiva baja.

Prueba de hipótesis específico de la dimensión remuneración y la motivación de los colaboradores

- No existe relación entre la remuneración y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023
- Existe relación entre la remuneración y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica de remuneración y la motivación de los colaboradores

| | | Motivación de los colaboradores | Remuneración |
|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|--------------|
| Motivación de los colaboradores | Correlación de Pearson | 1 | ,400 |
| | Sig. (bilateral) | | ,198 |
| | N | 12 | 12 |
| Remuneración | Correlación de Pearson | ,400 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,198 | |
| | N | 12 | 12 |

En cuanto a la tabla 13, se infiere que se acepta la hipótesis nula cuya sig. $0.198 \geq 0.05$, demostrándose que no hay relación. La correlación de Pearson fue de 0.400; por lo tanto, es positiva moderada.

Prueba de hipótesis específico de la dimensión condiciones físicas y la motivación de los colaboradores

- No existe relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023.
- Existe relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica de condiciones físicas y la motivación de los colaboradores

| | | Motivación de los colaboradores | Condiciones físicas |
|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Motivación de los colaboradores | Correlación de Pearson | 1 | ,243 |
| | Sig. (bilateral) | | ,448 |
| | N | 12 | 12 |
| Condiciones físicas | Correlación de Pearson | ,243 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,448 | |
| | N | 12 | 12 |

Acerca de la tabla 14, resultó que se ha aceptado la hipótesis nula por la sig. 0.448, demostrándose que no existe relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la entidad. Por ende, la correlación de Pearson ha sido de 0.243, posicionando la correlación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada presenta como objetivo general, determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. En la tabla 11, se detalló que el valor de significancia fue 0.007, esto indica que existe correlación entre ambas variables de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023; sin embargo, el nivel de correlación positiva fue de 0.728; al ser contrastado con Barzola y Huamán (2020), quien demuestra en su estudio un nivel de sig. 0,000, demostrando que existe una correlación de Pearson moderado positivo ($r = 0,485$). Con los resultados expuestos, se asevera de forma coincidente que la variable condiciones laborales si tiene relación con la segunda variable yaqué el valor entre ambos estudios no supera la sig. 0.05, por lo cual las condiciones laborales se relacionan con la motivación de los colaboradores, sin embargo, se discrepa el nivel de correlación, puesto a que antecedente arroja un resultado de correlación moderado positivo y en la tesis existe una correlación positiva alta. Forastieri (2018). las condiciones laborales son aquellos factores que determinan una situación específica en las que un trabajador desarrolla sus tareas, el tiempo, administración de los trabajos y servicios de bienestar.

El primer objetivo, determinar la relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023, en donde se obtuvo en la tabla 12, se aceptó la hipótesis nula; cuya, sig. 0.412, demostrándose en ello, que no existe relación entre la primera dimensión con la segunda. La correlación de Pearson se obtuvo 0.261 posicionando la correlación positiva baja. Comparado con el estudio de Pimentel (2021), indicó que la sig. de su investigación fue 0,000, determinando que existe una correlación de Pearson de 0,453 positiva con intensidad moderada. Por ende, se afirma que las horas de trabajo no tiene relación con la variable motivación de los colaboradores; por su parte el antecedente determino que su correlación fue positiva con intensidad moderada y en la tesis realizado no existe correlación entre la primera dimensión y la segunda variable. Según Gómez (2023), las Horas de trabajo, de acuerdo a las normas laborales estas no

deben exceder las 40 horas semanales; que forma parte de las condiciones laborales.

Como segundo objetivo específico, determinar la relación entre la remuneración y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Se encuentra en la tabla 13, en donde se acepta la hipótesis nula con un nivel de sig. de 0.198, demostrándose que no existe relación entre la remuneración y la motivación de los colaboradores. La correlación de Pearson se obtuvo 0.400 posicionando la correlación positiva moderada. Sin embargo, al ser comparado con López (2020) su estudio muestra una significancia (2-colas) de 0,000, la correlación de Pearson fue de 0,482. En definitiva, la correlación que hay entre ambas variables es positiva, con intensidad moderada. Asimismo, afirma que no existe correlación entre ambas variables. Por otro lado, se discrepa que el antecedente demostró que la segunda dimensión de la segunda variable es positiva con intensidad moderada. Seguidamente, Percastegui (2019) nos dice que el área del trabajo doméstico remunerado se constituye en un determinado espacio de lucha y resistencia en donde la jefa y la trabajadora interactúan mediante distintos dispositivos y técnicas que les permiten jerarquizarse y racializarse en la posición de cada una.

Finalmente, el tercer y último objetivo específico, determinar la relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. En la tabla 14, el resultado de sig. fue 0.448, demostrando que no existe relación entre la tercera dimensión y la segunda variable. Respecto a la correlación de Pearson es 0.243; por lo tanto, la correlación es positiva baja, resultado que al ser comparado con Bashir et al., (2020), obtuvo como resultado una sig. de 0,000 de Pearson y su coeficiente de correlación es $r=0,538$, indicando que la relación que hay entre ambas variables es positiva media. Es por ello que no hay relación entre la tercera dimensión y la segunda variable; por ende, se discrepa su nivel de correlación del antecedente fue positiva media, pero en la tesis existe una correlación positiva baja. Según González, Molina, y Patarroyo (2019). Mencionaron que un laborador debe encontrarse en excelentes condiciones;

para poder estar bajo la posibilidad de ejecutar cualquier tipo de ocupación o espacio de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

En esta parte se detalla los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos trazados; a continuación, nuestras conclusiones son los siguientes:

Primera: se logró determinar que, existe relación entre las condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Demostrando por una sig. 0.007, además que existe correlación de Pearson positiva de 0.728. se concluye que, al brindar buenas condiciones laborales a través de las horas de trabajo, la remuneración y las condiciones físicas; se puede elevar la motivación de los colaboradores, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

Segunda: se consiguió determinar que no existe relación entre las horas de trabajo y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Encontrando una sig. 0.412 y con una correlación positiva baja de Pearson de 0.261. en conclusión, las horas de trabajo no generan motivación de los colaboradores, cuya finalidad es lograr generar mayor motivación mediante las horas de trabajo propuestos por la entidad.

Tercera: se consiguió determinar que no existe relación entre la remuneración y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Demostrando una sig. 0.198 y con una correlación positiva moderada de Pearson de 0.400. se concluye que la remuneración no genera motivación de los colaboradores; por ende, la finalidad es lograr generar mayor motivación por medio de la remuneración.

Cuarta: finalmente se logró determinar que no existe relación entre las condiciones físicas y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Encontrando una sig. 0.448 y con una correlación positiva baja de Pearson de 0.243. por lo tanto, se concluye que a pesar que la entidad brinda buenas condiciones físicas, estas no son lo suficiente para lograr generar una mayor motivación de los colaboradores, esto conlleva que la entidad requiere de otros tipos de objetivos que ayuden a alcanzar y generar una mayor motivación en cada uno de sus colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Ahora bien, detallaremos las siguientes recomendaciones.

Primera: se sugiere a la organización concientizar la gran importancia que guarda las condiciones laborales, respecto a las horas de trabajo, remuneración y las condiciones físicas; asimismo, implementar nuevas medidas de condiciones que ayuden a generar una motivación directamente en cada uno de sus colaboradores, de esa manera estas sentirán mayor motivación.

Segunda: se recomienda a los jefes y directivos de la entidad presentada, respeten las horas de trabajo interpuestas de acuerdo a ley; asimismo a mejorar este objetivo que guarda gran importancia en los trabajadores, de modo que se concientice la gran importancia de manejar correctamente su tiempo.

Tercera: se recomienda a los trabajadores a seguir generando mayor productividad así la empresa pueda obtener mayores ingresos; permitiéndoles subir sus salarios; asimismo, se les recomienda hacer respetar su remuneración ya que todo esfuerzo merece ser recompensado, ya sea en el aspecto remunerativo, vales, entre otros.

Cuarta: se recomienda a los futuros colaboradores que desean formar parte de la entidad a tener en cuenta la gran importancia que deben tener acerca de las condiciones y herramientas que se le hayan proporcionado a cada uno de sus colaboradores; Sobre todo que estas estén en perfectas condiciones para poder ocupar un puesto determinado dentro de la organización.

REFERENCIAS

Dwi et al., (2021). Comparison of Work Motivation and Working Conditions on The Performance of Msmes Employees Before and During Covid-19. Comparación de Motivación Laboral y Condiciones Laborales en el Desempeño de Empleados Mipymes Antes y Durante el Covid-19.

Disponible en:

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/download/11526/7153>

Anangonó (2020). Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel” Santo Domingo-Ecuador, 2020.

Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59961>.

Bashir, et al., (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation.

Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1801961>.

Badrianto y Ekhsan (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. El efecto del ambiente de trabajo y la motivación en el desempeño de los empleados de PT hasta Multi Sejahtera Cikarang.

Disponible en:

<https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>.

Rivera, L. y Slccha, F. (2021). Condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de MYPES de calzado de El Porvenir - Trujillo, 2021.

Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3086066>.

Pacheco & Madeley (2020). Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura 2020.

Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5106>

Vásquez (2019). Condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019.

Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53899>.

Esquivel (2019). Condiciones laborales de los trabajadores de la modalidad CAS, 728 y 276 en las municipalidades distritales de San Juan Bautista

y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la Región Ayacucho en el año 2019.

Disponible en:

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3235670>.

Gonzales, et al., (2019), La Motivación laboral en los trabajadores de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A, Lima 2019.

Disponible en:

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2530>

Miranda y Carrillo, M. (2018). Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana (Trabajo de Suficiencia Profesional de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Lima, Perú. 55

Disponible en:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3610/TSP_AEL_013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S, y DeCenzo, D. (2002). Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones. Pearson Educación

Disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLyC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA29&dq=teor%C3%ADa+de+la+administraci%C3%B3n+cient%C3%ADfica+de+Frederick+taylor&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20de%20Frederick%20taylor&f=false

Brigido, A. (2016). Sociología de la educación: temas y perspectivas fundamentales. Editorial Brujas

Disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=hOC3ac69ZacC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA180&dq=teor%C3%ADa+de+las+relaciones+humanas+de+Elton+mayo&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20de%20las%20relaciones%20humanas%20de%20Elton%20mayo&f=false

Grisales, M. y Gallego L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira

Disponible en:

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial Brujas

Disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false

Salafranca, et al. (2005). Análisis estadístico mediante aplicaciones informáticas. SPSS, Statgraphics, Minitab y Excel. Edicions Universitat Barcelona

Disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=d-d5JQcLU1QC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Gómez, A., (2023). Jornadas laborales prologadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la primera encuesta sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador.

Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492023000100003

Araujo, P., (2021). Diferenciales de remuneración entre migrantes bolivianos, paraguayos y peruanos en el sector textil formal de São Paulo, Brasil. Año 2019

Disponible en:

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400042&lang=es#fn3

Ferraris, S., y Martínez, M. (2022). El sostenimiento de la vida: Trayectorias de trabajo remunerado y no remunerado de mujeres en México. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/5695/569572215006/>

Percastegui, A.,(2019). Miradas sobre el trabajo doméstico remunerado: trabajadoras y patronas en San Cristóbal de las Casas, Chiapas, México. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo.

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/6680/668072605014.pdf>

González, Molina, y Patarroyo. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. Revista Venezolana de Gerencia

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/>

Montoya (2021). Riesgos psicosociales laborales. Colombia: Ediciones de la U.

Disponible en:

https://www.google.com.pe/books/edition/Riesgos_psicosociales_laborales/S8k1EAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=*motivacion+de+los+colaboradores*&pg=PA163&printsec=frontcover

Ramírez, Magaña y Ojeda (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica.

Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189

Herrera (2023). El principio de subsidiariedad y la responsabilidad laboral en México. Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/4315/431574100005/>

González y Vilchez (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales

Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Coronado, et. al., (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/>

Santiago y Rojas (2022). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano

Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062021000200437

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2023). 23 condiciones de trabajo

Disponible en:

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

Rosales y Miguel (2021) Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020. Perú: universidad continental

Disponible en:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FCE_3_17_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf

Reaño (2019). "Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA 2018". Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

Disponible en:

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c3980539-e72b-4484-b8e6-43a2420dee25/content>

Machaca (2019). Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019. Perú: Universidad Nacional del Altiplano (Perú)

Disponible en:

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280694>

Barzola y Huamán (2020). Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. Perú: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Disponible en:

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila (2021). La motivación y el desempeño laboral en la empresa Pazma Ejecutores y Consultores E.I.R.L, año 2021. Perú: Repositorio Institucional UNU

Disponible en: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5616>

Delgado (2020). Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020

Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62432/Delgado_C-BC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palacios (2021). La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil.

Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345>

Pimentel (2021). Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México. (Tesis para maestra de administración). México: Universidad Autónoma de Baja California

Disponible en:

<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/9beb9fc1-b2ec-4ef5-99df-6e5de96d9f92/content>

Pizarro et al. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Venezuela: Universidad del Zulia, Venezuela

Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>

Sanchez (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. Perú: Universidad Privada Del Norte

Disponible en:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1>

Casquino (2020). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del CALLAO, AÑO 2020. Peru: USMP

Disponible en:

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Campos (2020). Aspects of employment and remuneration before and after the crisis. Costa Rica: Revista de Política Económica y Desarrollo Sostenible

Disponible en:

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/politicaeconomica/article/view/14754/20666>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de la operacionalización de las variables

| Variables | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ítems | ESCALA DE VALORES |
|------------------------------|--|---|---------------------|--------------------|---------|---|
| Condiciones laborales | De acuerdo a la (OIT), Organización Internacional del Trabajo (2023). Las condiciones de trabajo cubren diversos temas y cuestiones, que son: las horas de trabajo, la remuneración y las condiciones físicas que se imponen en el lugar de trabajo y la productividad | Nuestra variable será medida por las dimensiones: horas de trabajo, remuneración y las condiciones físicas, aplicando la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario de tipo Likert. | Horas de trabajo | Horarios flexibles | 1 y 2 | Escala de Likert de tipo ordinal donde: 1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre |
| | | | | Horas extras | 3 y 4 | |
| | | | Remuneración | Pagos atractivos | 5 y 6 | |
| | | | Condiciones físicas | Espacio de trabajo | 7 y 8 | |
| | | | | Perfil físico | 9 y 10 | |
| | | | | Actividad física | 11 y 12 | |

| | | | | | | |
|--|--|---|-----------------|------------------------|---------|---|
| Motivación de los colaboradores | El autor Montoya (2021) afirma, que si se tiene en cuenta la motivación dentro de una empresa; los colaboradores podrán generar una mayor productividad, responsabilidad laboral y compromiso. | Esta variable será medida por las siguientes dimensiones: productividad, responsabilidad y compromiso, utilizando la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario Likert. | Productividad | Eficacia y eficiencia | 13 y 14 | Escala de Likert de tipo ordinal donde: 1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre |
| | | | | Calidad de trabajo | 15 y 16 | |
| | | | | Gestión de tiempo | 17 y 18 | |
| | | | Responsabilidad | Designación de trabajo | 19 y 20 | |
| | | | | Valores | 21 y 22 | |
| | | | Compromiso | Incentivo económico | 23 y 24 | |
| | | | | Capacitaciones | 25 y 26 | |
| | | | | Reuniones individuales | 27 y 28 | |

Anexo 2: Validación de los jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|---|--|
| Nombres y Apellidos del juez: | Mag. ALFREDO ALONSO LOPEZ | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo | |
| Tiempo de experiencia profesional el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala Likert |
| Autoras: | Briceño Tello, Brimeyka Korayma Julca Gonzales, Mishell Silvia |
| Procedencia: | Adaptado por otros autores |
| Administración: | virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | A los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 07 indicadores y 08 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 08 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Condiciones laborales

La (OIT), Organización Internacional del Trabajo (2023). Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas que se imponen en el lugar de trabajo y la productividad.

- **Variable 2:** Motivación de los colaboradores



Montoya (2021) menciona que si se tiene en cuenta la motivación dentro de una empresa; los colaboradores podrán generar una mayor productividad, responsabilidad laboral y compromiso.

| Variable | Dimensiones | Definición |
|---------------------------------|---------------------|--|
| Condiciones laborales | Horas de trabajo | Gómez (2023), menciona que, de acuerdo a las normas laborales de su país, el número de horas de trabajo no deben exceder las 40 horas semanales; sin embargo, existen excepciones debido a los tiempos dedicados al almuerzo y en otros casos de acuerdo entre las partes interesadas; en pocas palabras, acuerdo entre el empleador y empleado. |
| | Remuneración | Ferraris y Martínez (2022) mencionan que para caracterizar el trabajo remunerado se utilizan los datos de ocupación, que son la posición, etc. En esta parte los conceptualizan en seis estados: trabajo en la economía formal; trabajo asalariado en la economía informal; trabajo no asalariado en la economía informal; servicio doméstico y trabajo familiar sin pago. |
| | Condiciones físicas | González, Molina, y Patarroyo (2019). Mencionan un trabajador debe encontrarse en excelentes condiciones; para poder estar bajo la posibilidad de ejecutar cualquier tipo de ocupación o puede desempeñarse efectivamente en su espacio de trabajo. |
| Motivación de los colaboradores | Productividad | Ramírez et al., (2022). Mencionan que la productividad es aquella forma de utilizar factores que son parte de la producción a la hora de crear bienes y servicios. Cuyo objetivo principal es optimizar los recursos utilizados, como lo son: recursos humanos, materiales, capital y financieros en el |
| | Responsabilidad | Herrera (2023). Menciona que esto ayuda a determinar cuáles son los deberes y obligaciones que cada individuo obtendrán, dentro de sus diferentes ámbitos ya sea en lo social, laboral, familiar, educativo, político etc. |
| | Compromiso | Coronado, et. al., (2020). El compromiso organizacional es un aspecto de gran relevancia, porque que guarda relación con diferentes factores como el rendimiento, ausencia laboral y rotación del personal. |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023**”. elaborado por Briceño Tello, Brimeyka Korayma y Julca Gonzales, Mishell Silvia. en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |

| | | |
|--|---|--|
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

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



Variable del instrumento: Condiciones laborales

- Primera dimensión: Horas de trabajo

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Horarios flexibles | 1 y 2 | 3 | 4 | 4 | |
| Horas extras | 3 y 4 | 4 | 4 | 3 | |

- Segunda dimensión: Remuneración

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Pagos atractivos | 5 | 4 | 3 | 3 | |
| | 6 | 3 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Condiciones físicas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Espacio de trabajo | 7 y 8 | 3 | 4 | 4 | |
| Perfil físico | 9 y 10 | 4 | 4 | 3 | |
| Actividad física | 11 y 12 | 3 | 3 | 3 | |

Variable del instrumento: motivación de los colaboradores

- Primera dimensión: Productividad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Eficacia y eficiencia | 13 y 14 | 3 | 3 | 3 | |
| Calidad de trabajo | 15 y 16 | 4 | 3 | 4 | |
| Gestión de tiempo | 17 y 18 | 4 | 4 | 3 | |

- Segunda dimensión: Responsabilidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Designación de trabajo | 19 y 20 | 3 | 4 | 4 | |
| Valores | 21 y 22 | 4 | 4 | 3 | |

- Tercera dimensión: Compromiso

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Incentivo económico | 23 y 24 | 3 | 3 | 4 | |
| Capacitaciones | 25 y 26 | 3 | 4 | 4 | |
| Reuniones individuales | 27 y 28 | 4 | 4 | 3 | |



Mag. ALFREDO ALONSO LOPEZ
DNI N° 09460324

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 7: Validación de los jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|---|----------------------|
| Nombres y Apellidos del juez: | CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo | |
| Tiempo de experiencia profesional el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala Likert |
| Autoras: | Briceño Tello, Brimeyka Korayma Julca Gonzales, Mishell Silvia |
| Procedencia: | Adaptado por otros autores |
| Administración: | virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | A los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 07 indicadores y 08 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 08 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Condiciones laborales

La (OIT), Organización Internacional del Trabajo (2023). Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas que se imponen en el lugar de trabajo y la productividad.

- **Variable 2:** Motivación de los colaboradores



Montoya (2021) menciona que si se tiene en cuenta la motivación dentro de una empresa; los colaboradores podrán generar una mayor productividad, responsabilidad laboral y compromiso.

| Variable | Dimensiones | Definición |
|---------------------------------|---------------------|--|
| Condiciones laborales | Horas de trabajo | Gómez (2023), menciona que, de acuerdo a las normas laborales de su país, el número de horas de trabajo no deben exceder las 40 horas semanales; sin embargo, existen excepciones debido a los tiempos dedicados al almuerzo y en otros casos de acuerdo entre las partes interesadas; en pocas palabras, acuerdo entre el empleador y empleado. |
| | Remuneración | Ferraris y Martínez (2022) mencionan que para caracterizar el trabajo remunerado se utilizan los datos de ocupación, que son la posición, etc. En esta parte los conceptualizan en seis estados: trabajo en la economía formal; trabajo asalariado en la economía informal; trabajo no asalariado en la economía informal; servicio doméstico y trabajo familiar sin pago. |
| | Condiciones físicas | González, Molina, y Patarroyo (2019). Mencionan un trabajador debe encontrarse en excelentes condiciones; para poder estar bajo la posibilidad de ejecutar cualquier tipo de ocupación o puede desempeñarse efectivamente en su espacio de trabajo. |
| Motivación de los colaboradores | Productividad | Ramírez et al., (2022). Mencionan que la productividad es aquella forma de utilizar factores que son parte de la producción a la hora de crear bienes y servicios. Cuyo objetivo principal es optimizar los recursos utilizados, como lo son: recursos humanos, materiales, capital y financieros |
| | Responsabilidad | Herrera (2023). Menciona que esto ayuda a determinar cuáles son los deberes y obligaciones que cada individuo obtendrán, dentro de sus diferentes ámbitos ya sea en lo social, laboral, familiar, educativo, político etc. |
| | Compromiso | Coronado, et. al., (2020). El compromiso organizacional es un aspecto de gran relevancia, porque que guarda relación con diferentes factores como el rendimiento, ausencia laboral y rotación del personal. |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023**”. elaborado por Briceño Tello, Brimeyka Korayma y Julca Gonzales, Mishell Silvia. en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |

| | | |
|--|---|--|
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

| |
|------------------------------|
| 5. No cumple con el criterio |
| 6. Bajo Nivel |
| 7. Moderado nivel |
| 8. Alto nivel |



Variable del instrumento: Condiciones laborales

- Primera dimensión: Horas de trabajo

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Horarios flexibles | 1 y 2 | 4 | 3 | 4 | |
| Horas extras | 3 y 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Remuneración

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Pagos atractivos | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Condiciones físicas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Espacio de trabajo | 7 y 8 | 4 | 3 | 4 | |
| Perfil físico | 9 y 10 | 4 | 4 | 3 | |
| Actividad física | 11 y 12 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: motivación de los colaboradores

- Primera dimensión: Productividad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Eficacia y eficiencia | 13 y 14 | 4 | 3 | 4 | |
| Calidad de trabajo | 15 y 16 | 4 | 3 | 4 | |
| Gestión de tiempo | 17 y 18 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Responsabilidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Designación de trabajo | 19 y 20 | 4 | 3 | 3 | |
| Valores | 21 y 22 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Compromiso

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Incentivo económico | 23 y 24 | 3 | 4 | 4 | |
| Capacitaciones | 25 y 26 | 4 | 4 | 4 | |
| Reuniones individuales | 27 y 28 | 3 | 4 | 4 | |



.....
Mg. Carlos Abraham Aramburù Geng
DNI N° 44075484

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 7: Validación de los jueces

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|---|-----------------------------|
| Nombres y Apellidos del juez: | Dra. DEBORA DENISSE GUILLEN CABRERA | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo | |
| Tiempo de experiencia profesional el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala Likert |
| Autoras: | Briceño Tello, Brimeyka Korayma Julca Gonzales, Mishell Silvia |
| Procedencia: | Adaptado por otros autores |
| Administración: | virtual |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | A los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 07 indicadores y 08 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 08 indicadores y 08 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Condiciones laborales

La (OIT), Organización Internacional del Trabajo (2023). Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas que se imponen en el lugar de trabajo y la productividad.

- **Variable 2:** Motivación de los colaboradores



Montoya (2021) menciona que si se tiene en cuenta la motivación dentro de una empresa; los colaboradores podrán generar una mayor productividad, responsabilidad laboral y compromiso.

| Variable | Dimensiones | Definición |
|---------------------------------|---------------------|--|
| Condiciones laborales | Horas de trabajo | Gómez (2023), menciona que, de acuerdo a las normas laborales de su país, el número de horas de trabajo no deben exceder las 40 horas semanales; sin embargo, existen excepciones debido a los tiempos dedicados al almuerzo y en otros casos de acuerdo entre las partes interesadas; en pocas palabras, acuerdo entre el empleador y empleado. |
| | Remuneración | Ferraris y Martínez (2022) mencionan que para caracterizar el trabajo remunerado se utilizan los datos de ocupación, que son la posición, etc. En esta parte los conceptualizan en seis estados: trabajo en la economía formal; trabajo asalariado en la economía informal; trabajo no asalariado en la economía informal; servicio doméstico y trabajo familiar sin pago. |
| | Condiciones físicas | González, Molina, y Patarroyo (2019). Mencionan un trabajador debe encontrarse en excelentes condiciones; para poder estar bajo la posibilidad de ejecutar cualquier tipo de ocupación o puede desempeñarse efectivamente en su espacio de trabajo. |
| Motivación de los colaboradores | Productividad | Ramírez et al., (2022). Mencionan que la productividad es aquella forma de utilizar factores que son parte de la producción a la hora de crear bienes y servicios. Cuyo objetivo principal es optimizar los recursos utilizados, como lo son: recursos humanos, materiales, capital y financieros en el |
| | Responsabilidad | Herrera (2023). Menciona que esto ayuda a determinar cuáles son los deberes y obligaciones que cada individuo obtendrán, dentro de sus diferentes ámbitos ya sea en lo social, laboral, familiar, educativo, político etc. |
| | Compromiso | Coronado, et. al., (2020). El compromiso organizacional es un aspecto de gran relevancia, porque que guarda relación con diferentes factores como el rendimiento, ausencia laboral y rotación del personal. |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023**”. elaborado por Briceño Tello, Brimeyka Korayma y Julca Gonzales, Mishell Silvia. en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|------------------------------|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |

| | | |
|--|---|--|
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

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

| |
|------------------------------|
| 9. No cumple con el criterio |
| 10. Bajo Nivel |
| 11. Moderado nivel |
| 12. Alto nivel |



Variable del instrumento: Condiciones laborales

- Primera dimensión: Horas de trabajo

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Horarios flexibles | 1 y 2 | 4 | 3 | 4 | |
| Horas extras | 3 y 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Remuneración

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Pagos atractivos | 5 | 4 | 3 | 4 | |
| | 6 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Condiciones físicas

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Espacio de trabajo | 7 y 8 | 4 | 3 | 4 | |
| Perfil físico | 9 y 10 | 4 | 4 | 3 | |
| Actividad física | 11 y 12 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: motivación de los colaboradores

- Primera dimensión: Productividad

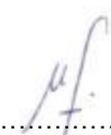
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Eficacia y eficiencia | 13 y 14 | 4 | 3 | 4 | |
| Calidad de trabajo | 15 y 16 | 4 | 3 | 4 | |
| Gestión de tiempo | 17 y 18 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Responsabilidad

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Designación de trabajo | 19 y 20 | 4 | 3 | 3 | |
| Valores | 21 y 22 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Compromiso

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Incentivo económico | 23 y 24 | 3 | 4 | 4 | |
| Capacitaciones | 25 y 26 | 4 | 4 | 4 | |
| Reuniones individuales | 27 y 28 | 3 | 4 | 4 | |


.....
Dra. DEBORA DENISSE GUILLEN CABRERA
DNI N° 46417339

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Cuestionario de tipo Escala Likert

Estimado colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables condiciones laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa Importaciones Tecnograss Perú S.A.C., Puente Piedra 2023. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

| ESCALA DE VALORACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

| V1. Condiciones laborales | | | | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
|---------------------------|--------------------|----|--|---------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión | Indicador | N° | Ítems | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| Horas de trabajo | Horarios flexibles | 1 | Usted cree que la empresa brinda horarios flexibles de trabajo | | | | | |
| | | 2 | Considera usted que la empresa debería monitorear constantemente su hora de ingreso y finalización de su labor | | | | | |
| | Horas extras | 3 | La empresa brinda algún beneficio a aquellos colaboradores que realizan horas extras de trabajo | | | | | |
| | | 4 | Usted cree que las horas extras deberían ser remunerados | | | | | |
| Remuneración | Pagos atractivos | 5 | Cree que los pagos son atractivos para cualquier postulante que desee formar parte de la empresa | | | | | |
| | | 6 | Se siente satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente | | | | | |
| Condiciones físicas | Espacio de trabajo | 7 | Usted cree que el espacio de trabajo que brinda la empresa es amplio | | | | | |
| | | 8 | El espacio de trabajo que le brinda la empresa, le permite a usted poder desarrollar su labor efectivamente | | | | | |
| | Perfil físico | 9 | Usted cree que en la empresa existe un perfil específico para poder formar parte de su entidad | | | | | |
| | | 10 | Considera usted que el perfil físico debería determinar su puesto de trabajo | | | | | |
| | Actividad física | 11 | Con que frecuencia realiza usted actividades físicas | | | | | |
| | | 12 | Usted cree que la empresa debería de realizar diversas actividades físicas como ayuda al desenvolvimiento y desempeño de cada uno de sus colaboradores | | | | | |

| V2. Motivación de los colaboradores | | | | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
|-------------------------------------|------------------------|----|---|---------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión | Indicador | Nº | Ítems | NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
| Productividad | Eficacia y eficiencia | 13 | Considera usted que la eficacia y eficiencia ayudan a alcanzar la productividad | | | | | |
| | | 14 | Cree usted que la empresa brinda las herramientas suficientes para que puedan cumplir eficientemente sus labores | | | | | |
| | Calidad de trabajo | 15 | Usted considera que la empresa brinda una buena calidad de trabajo | | | | | |
| | | 16 | Considera usted que la entidad debería ser reconocida por el estado como una de las empresas que brindan excelente calidad de trabajo | | | | | |
| | Gestión de tiempo | 17 | Usted cree que, al gestionar bien su tiempo, logrará obtener mayor productividad | | | | | |
| | | 18 | Cree usted que la empresa gestiona correctamente su tiempo | | | | | |
| Responsabilidad | Designación de trabajo | 19 | Considera usted que para designar un trabajo a un colaborador debes saber cuáles son sus principales funciones | | | | | |
| | | 20 | Considera usted que el colaborador de la empresa debe cumplir responsablemente con todos los trabajos que se le ha designado | | | | | |
| | Valores | 21 | Usted cree que la empresa practica valores como la responsabilidad dentro de su organización | | | | | |
| | | 22 | Consideras que la empresa crea responsablemente valor y conciencia en sus colaboradores | | | | | |
| Compromiso | Incentivo económico | 23 | Te consideras un colaborador que necesita un incentivo económico para poder sentirse parte de la empresa | | | | | |
| | | 24 | Consideras que la empresa brinda incentivos económicos constantemente | | | | | |
| | Capacitaciones | 25 | Consideras que la empresa debería brindar capacitaciones sobre la mejora continua y habilidades blandas y técnicas | | | | | |
| | | 26 | Usted considera que la empresa realiza capacitaciones constantemente | | | | | |
| | Reuniones individuales | 27 | Usted cree que la empresa debería de realizar reuniones individuales para saber cómo se sienten y que piensan sus colaboradores | | | | | |
| | | 28 | Consideras que la empresa debe tomar en cuenta sus opiniones generadas en las reuniones individuales | | | | | |

Muchas gracias

ANEXO 5. Tabla de valoración de correlación de Pearson.

Coefficiente de correlación

| Valor | Significado |
|----------------|-----------------------------------|
| -9,0 a -1,00 | Correlación negativa perfecta |
| -0,76 a -0,90 | Correlación negativa muy perfecta |
| -0,51 a -0,75 | Correlación negativa considerable |
| - 0,11 a -0,50 | Correlación negativa media |
| -0,01 a -0,10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0,01 a 0,10 | Correlación positiva débil |
| 0,11 a 0,50 | Correlación positiva media |
| 0,51 a 0,75 | Correlación positiva considerable |
| 0,76 a 0,90 | Correlación positiva muy perfecta |
| 0,9 a 1,00 | Correlación positiva perfecta |

ANEXO 6. Tabla de valoración del Alfa de Cronbach

Nivel de confiabilidad del instrumento

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| > 0.9 | Perfecta |
| > 0.8 | Elevada |
| > 0.7 | Aceptable |
| > 0.6 | Regular |
| > 0.5 | Baja |
| > 0.5 | Nula |

Anexo 7: Carta de autorización de la empres



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

Datos Generales

| | |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: 20603512422 |
| Importaciones Tecnograss Peru S.A.C. | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | |
| Nombres y Apellidos Johnny Angel Chacon Gallardo | DNI: 42996871 |

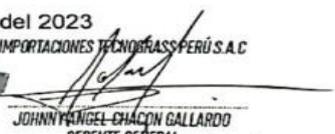
Consentimiento:

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

| | |
|--|------------------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación | |
| Condiciones Laborales y Motivación de los colaboradores de la Empresa Importaciones Tecnograss Peru S.A.C., Puente Piedra 2023 | |
| Nombre del Programa Académico: Administración | |
| Autor: Nombres y Apellidos Briceño Tello Brimeyka Korayma Julca Gonzales Mishell Silvia | DNI: 70064300 75847603 |

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

Lugar y Fecha: El Agustino, 20 de abril del 2023

Sello y Firma:  
JOHNNY ANGEL CHACÓN GALLARDO
GERENTE GENERAL
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

ANEXO 8. Matriz de datos (Excel).

| Variable | CONDICIONES LABORALES (V1) | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----------------------------|----|--------------|----|----------------------|----|-----------------------------|----|---------------|-----|------------------|-----|---|
| Dimensiones | Horas de trabajo (D1_V1) | | | | Remuneración (D2_V1) | | CONDICIONES FÍSICAS (D1_V1) | | | | | | |
| Indicadpres | Horarios flexibles | | Horas extras | | Pagos atractivos | | Espacio de trabajo | | Perfil físico | | Actividad física | | |
| Preguntas | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | |
| PARTICIPANTES | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 |
| | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 6 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 |
| | 7 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| | 8 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| | 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| | 10 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| | 12 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 |

| Variable | | MOTIVACION DE LOS COLABORADORES (V2) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----|--------------------------------------|-----|--------------------|-----|-------------------------|-----|------------------------|-----|--------------------|-----|---------------------|-----|----------------|-----|------------------------|-----|------------|------------|---------|-------|---------|---|
| Dimensiones | | Productividad (D1_V2) | | | | Responsabilidad (D2_V2) | | | | Compromiso (D3_V2) | | | | | | PROMEDIOS | | | | | | | |
| Indicadores | | Eficacia y eficiencia | | Calidad de trabajo | | Gestión de tiempo | | Designación de trabajo | | Valores | | Incentivo económico | | Capacitaciones | | Reuniones individuales | | VARIABLE 1 | VARIABLE 2 | D1_V1 | D2_V1 | D3_V1 | |
| Preguntas | | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | CON_LAB | MOT_COL | HOR_TRA | REM | CON_FIS | |
| PARTICIPANTES | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 7 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 8 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | 9 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| | 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| | 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 |