



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores
de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa-
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Jaramillo Rodríguez, Yordan (ORCID: 0000-0003-0479-6002)

Mamani Ferro, Nils Brayan (ORCID: 0000 -0002-0089-5188)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Recursos Humanos

CALLAO- PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, al Señor de Exaltación de Fundo Oscollo Apurímac, por darme fuerzas cada día de mi vida por estar en cada momento velando cada paso que doy.

A mis padres Gregorio y Florencia quienes siempre me acompañan en las buenas y las malas, siempre escuchando sus consejos y aplicando los valores que me inculcaron desde niño.

A mis hermanos Elmer Diana y Roberto con quienes pasamos muchos momentos alegres y también tristes pero unidos, siempre fueron un buen ejemplo para mí.

A mis hijos Joaquín Benjamín y Valentina Carmen quienes siempre están en mi corazón a mi esposa Nelly Jakeline por su apoyo incondicional.

A mi amigo Nils Brayan y Roxana compañeros de la Universidad con quienes nació una bonita amistad.

Yordan Jaramillo Rodríguez

A Dios, por la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres pues sin ellos no lo hubiese logrado, en especial a mi linda madre Julia Ferro Estrada su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso doy mi trabajo en ofrenda por la paciencia y amor que me brinda día a día.

A mis hermanos, Fanny, Herbert y Andherson.

Nils Brayan Mamani Ferro.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirnos ser parte de esta experiencia que nos llena de orgullo y satisfacción personal, de igual manera a la Universidad Cesar Vallejo que nos brindó esta oportunidad tan grande que nos permite cumplir este sueño tan anhelado.

Al señor gerente Emerson Denis Chirinos Teran de la compañía Cronos S.A.C que nos permitió y facilito muy amablemente hacer el trabajo de investigación en la empresa, de igual manera a todo el personal que labora es esa prestigiosa compañía.

Agradecemos a nuestro asesor Mgt. Luis Dios Zarate por el tiempo dedicado en las sesiones y brindarnos su valioso conocimiento.

Los tesisistas.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1. Diseño de investigación	15
3.1.2. Tipo de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.3.1. Población.....	20
3.3.2. Muestra.....	20
3.3.3. Muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.4.1. Técnica	21
3.4.2. Instrumentos.....	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	25
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones de las variables de investigación	25
4.1.1. Resultados descriptivos según las dimensiones de la variable motivación laboral.....	25
4.1.2. Resultados descriptivos según las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	29
4.2. Resultados generales de las variables de investigación.....	35
4.3. Resultados según los objetivos propuestos en la investigación	38
4.3.1. Resultados relacionados al objetivo general.....	38

4.3.2. Resultados relacionados a los objetivos específicos	40
V. DISCUSIÓN.....	43
VI.CONCLUSIONES.....	51
VII.RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>operacionalización de variable motivación laboral</i>	18
Tabla 2: <i>operacionalización de variable desempeño laboral</i>	19
Tabla 3: <i>Confiabilidad de las variables de estudio</i>	23
Tabla 4: <i>Distribución de muestra según la dimensión reconocimiento</i>	25
Tabla 5: <i>Distribución según dimensión comunicación laboral</i>	26
Tabla 6: <i>Distribución según la dimensión motivación en equipo</i>	27
Tabla 7: <i>Distribución según la dimensión trabajo en equipo</i>	28
Tabla 8: <i>Distribución de muestra según la dimensión eficiencia</i>	29
Tabla 9: <i>Distribución según la dimensión iniciativa</i>	30
Tabla 10: <i>Distribución de muestra según la dimensión eficacia</i>	31
Tabla 11: <i>Distribución según el variable nivel de motivación laboral</i>	32
Tabla 12: <i>Distribución según el variable nivel de desempeño laboral</i>	33
Tabla 13: <i>Tabla cruzada motivación laboral y desempeño laboral</i>	34
Tabla 14: <i>Correlación entre motivación laboral y desempeño laboral</i>	34
Tabla 15: <i>Tabla cruzada de reconocimiento y desempeño laboral</i>	35
Tabla 16: <i>Correlaciones de reconocimiento y desempeño laboral</i>	35
Tabla 17: <i>Tabla cruzada de comunicación laboral y desempeño</i>	36
Tabla 18: <i>Correlaciones de comunicación laboral y desempeño</i>	36
Tabla 19: <i>Tabla cruzada de motivación en equipo y desempeño</i>	37
Tabla 20: <i>Correlación de motivación en equipo y desempeño</i>	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Figura según resultados de la dimensión reconocimiento</i>	25
Figura 2: <i>Figura según los resultados de comunicación laboral</i>	26
Figura 3: <i>Figura según los resultados motivación en equipo</i>	27
Figura 4: <i>Figura según los resultados obtenidos de trabajo en equipo</i>	28
Figura 5: <i>Figura según los resultados obtenidos de eficiencia</i>	29
Figura 6: <i>Figura en base a los resultados obtenidos de iniciativa</i>	30
Figura 7: <i>Figura según los resultados obtenidos en eficacia</i>	31
Figura 8: <i>Resultados obtenidos en la variable motivación laboral</i>	32
Figura 9: <i>Resultados obtenidos en el desempeño laboral</i>	33

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo por objetivo determinar el grado de correlación entre el nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, metodológicamente la investigación se desarrolló en el marco del enfoque cuantitativo de alcance correlacional, de diseño no experimental. El tamaño muestral estuvo compuesto por 36 colaboradores todos del sexo masculino. Los instrumentos aplicados muestran que el nivel de motivación laboral y el nivel de desempeño laboral se relacionan de manera alta y significativamente obteniendo un valor de chi cuadrado =20.267, con una significancia de 0.000 lo que es menor a $P < 0.05$ como evidencia la tabla 14, por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, asimismo se logra determinar que la dimensión reconocimiento tiene una relación significativa y baja con el desempeño laboral, con una significancia de 0.023 lo que es menor a $P < 0.05$, como evidencia la tabla 16; así también la dimensión comunicación laboral y trabajo en equipo se relacionan significativa y moderadamente con el desempeño laboral con una significancia de 0.008 y 0.001 respectivamente como muestran las tablas 18 y 19; en ambos casos se aceptan las hipótesis alterna se rechaza las hipótesis nula.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño, reconocimiento, compañía, construcción y colaboradores.

ABSTRACT

The objective of the research carried out was to determine the degree of correlation between the level of motivation and work performance of the employees of the Cronos Sociedad Anónima Cerrada, methodologically the research was developed within the framework of the quantitative approach of correlational scope, of non-experimental design. The sample size was made up of 36 collaborators, all male. The applied instruments show that the level of work motivation and the level of work performance are highly and significantly related, obtaining a chi-square value = 20.267, with a significance of 0.000 which is less than $P < 0.05$ as evidenced in table 14 Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, it is also possible to determine that the recognition dimension has a significant and low relationship with job performance, with a significance of 0.023 which is less than $P < 0.05$, as evidence table 16; thus also the labor communication dimension and teamwork are significantly and moderately related to job performance with a significance of 0.008 and 0.001 respectively as shown in tables 18 and 19; in both cases the alternative hypotheses are accepted and the null hypotheses are rejected.

Keywords: Work motivation, performance, recognition, company, construction and collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

La actualidad de hoy refleja que la mayoría de las personas pasan más tiempo en su trabajo que en su hogar, donde desde el inicio aprenden a adaptarse a los diferentes cambios que se suscitan dentro de la institución muchos de estos cambios que se dan son fuertes para algunos que en su mayoría no logran superar, por ende es necesario que los gerentes, directores y la alta gerencia de todo tipo de organización ponga más atención en el personal que labora dentro de su institución, viendo que la carga laboral de estos profesionales no deba ser superior a lo establecido en el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) de cada institución. Los problemas familiares, la falta de trabajo en equipo hace que el empleado sufra de desmotivación, desaliento y problemas generales que perjudican el buen desempeño dentro de sus labores. Una de las acciones que deben realizar los gerentes, directores y la alta gerencia es motivar a los colaboradores ofreciéndoles diferentes técnicas, reconocimientos o beneficios que ayuden a mejorar su desempeño enfocándose más en el cumplimiento de las tareas, el buen manejo del tiempo en pocas palabras en eficiencia y eficacia.

Algunas instituciones, organizaciones y compañías no ven con buenos ojos el proceso de motivación, del mismo modo algunos gerentes consideran que este proceso es una pérdida de tiempo por lo que no implementan ningún mecanismo para mejorar el desempeño laboral del colaborador, este proceso visto como pérdida de tiempo, para algunos gerentes es primordial y fundamental, ya que con esta técnica se asegura la buena calidad de servicio brindado a los usuarios y clientes; en cuanto respecta a los colaboradores de la constructora queda manifestar que estos tienen como función prestar servicio de alta calidad a la familia y a la sociedad en general; asimismo estos colaboradores son quienes lideran los diferentes procesos dentro de la compañía; uno de los procesos que desarrollan es la de establecer procedimientos, normas y protocolos que ayuden al buen funcionamiento de la compañía. Para cumplir con éxito este tipo de procesos se requiere que los colaboradores de hoy no solamente

se encarguen de poner en práctica sus conocimientos teóricos sino también deben contar con un equilibrio físico y mental; entre los factores físicos están los ambientes inadecuados e insuficientes que hacen que el colaborador no pueda desplazarse con facilidad de un lugar a otro y menos pueda desarrollar sus actividades con normalidad; así también se tienen los factores mentales como la ambigüedad de funciones, horarios poco flexibles y las críticas constantes del resto de los colaboradores, que hace que estos profesionales en vez de incrementar su autoestima o se vuelvan más irresponsables pierdan el interés por el que hacer de sus funciones; en base a todo lo manifestado a continuación se narrara la situación problemática que se suscita en el lugar de estudio.

En la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa se presenta una serie de falencias relacionadas al desempeño laboral de sus colaboradores, entre estas falencias están aquellas que están relacionadas a la gestión de la compañía; en este aspecto se evidencia que algunos de los colaboradores poseen mínimas capacidades para elaborar, diseñar, ejecutar y evaluar su propio trabajo, si los colaboradores no pueden realizar acciones tan elementales, tampoco podrán evaluar al personal que está a su cargo; estas falencias indican que el colaborador de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa no cuenta con la competencia necesaria para racionalizar los recursos asignados; asimismo otro de las falencias que se encuentran está relacionado a la eficiencia y eficacia de los colaboradores, donde se evidencia que algunos de los colaboradores carecen de iniciativa, es decir aun necesitan recibir órdenes de parte de sus superiores para realizar cualquier tipo de acciones que permitan cumplir sus objetivos y metas trazadas este tipo de falencias no favorece en nada a la productividad de la compañía; asimismo muchos de los colaboradores no cumplen con las actividades en el tiempo fijado donde claramente se ve que existe un tiempo perdido que no favorece tampoco a la productividad de la compañía; por otro lado en cuanto a la calidad del trabajo se puede evidenciar que si existen excelente trabajos por parte de algunos colaboradores y a la vez cometen pocos errores.

En cuanto respecta al aspecto de la persona se observa que algunos de los colaboradores fallan en el cumplimiento de las metas y cuentan con poco compromiso laboral lo que no permite comprometerse con las actividades de la compañía, en tanto otra parte de los colaboradores en general son prudentes con la información que manejan sobre la compañía por ende cometen pocas indiscreciones involuntarias por lo cual se puede decir que en estos profesionales si se puede confiar; finalmente se observa que las relaciones interpersonales entre estos profesionales no siempre se manifiesta en buen trato con sus semejantes lo que perjudica el buen desempeño dentro de la organización.

Este tipo de problemáticas no solo surgen en esta compañía sino también en otras como evidencia la investigación de (Mamani, 2019) quien evidencia entre sus hallazgos un el clima organizacional regular y un desempeño laboral regular, donde se muestra que no todos los colaboradores tienen iniciativa para desarrollar sus actividades por lo que el desempeño laboral llega ser mala, lo que perjudica en gran medida el cumplimiento de metas de la organización. Este mismo hallazgo evidencia (Castillo, 2019) quien logro determinar un desempeño laboral regular con una tendencia a casi malo. La base de estos resultados muestran que el trabajo en equipo se desarrolla de manera regular para la mitad de los colaboradores (50%), así mismo la eficiencia de los colaboradores es mala (41.2%), del mismo modo la iniciativa propia por parte de los colaboradores es regular, con una eficacia también regular. Como conclusión del trabajo la autora evidencia la existencia de relación positiva alta entre clima organizacional y desempeño laboral con una significancia de 0,000. (Castillo, 2019)

Para tanto la investigación planteada intentara resolver los siguientes cuestionamientos: ¿En qué medida el nivel de motivación laboral se relaciona con el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021? Como problemas específicos se tienen: ¿En qué medida el reconocimiento, comunicación laboral y motivación en

equipo se relaciona con el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021?

Las razones por las que se desarrolla la investigación se basan en lo práctico, teórico y metodológico; es práctico por la naturaleza de las variables analizadas, ya que los resultados obtenidos en la investigación permitirán resolver aspectos relacionados a ciencias administrativas como es la gestión del recurso humano; donde en la compañía de estudio se presentan problemas como el deficiente nivel de desempeño laboral de los colaboradores, los cuales se reflejarán gracias al análisis descriptivo. El análisis inferencial es un complemento del análisis descriptivo que permitirá determinar si la variable motivación es la posible causa de la ocurrencia de la variable nivel de desempeño laboral; si el caso fuera este, se tomarían todas las estrategias necesarias para mejorar las deficiencias existentes en el desempeño de los colaboradores.

Asimismo la investigación se justifica en lo teórico, debido a que los resultados encontrados generarán nuevos conocimientos en la rama de ciencias de sociales respecto al estado del arte así como, al comportamiento de las variables, este tipo de aportes permitirá al resto de los investigadores seguir la misma línea de investigación donde en algunos casos se realizaría la confirmación, contrastación y refutación de los resultados encontrados en el estudio; entre tanto a otra mitad de los investigadores les permitirá desarrollar estudios de carácter mucho más prácticos; entre ellos un estudio de naturaleza experimental que permitan aplicar una serie de estrategias con el fin de mejorar el desempeño laboral del colaborador que ofrece sus servicios dentro de la compañía.

Así también es de carácter metodológico, ya que la investigación desarrollada servirá como un estudio previo de estudios de alcance explicativo; tomando en consideración que antes de poder realizar un estudio explicativo, primero se debe probar la relación entre ambas variables, respecto a los instrumentos aplicados en la investigación cabe indicar que estos cumplieron con los diferentes análisis de validez

y confiabilidad, donde se demostró que estas cumplen con un alto grado de confiabilidad, respecto a la validez cabe indicar que los instrumentos fueron adaptados de otras investigaciones por lo que fueron analizados por los expertos, quienes dieron visto bueno para su aplicación, estos tipos de análisis permitirá a los investigadores tomar en consideración el instrumento adaptado en la investigación y así poder replicarlos en otros estudios con más certeza.

El objetivo general planteado es: Determinar el grado de relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021. Los objetivos específicos se basaran en determinar el grado de relación entre las dimensiones reconocimiento, comunicación laboral y motivación de equipos y el desempeño laboral; asimismo las hipótesis serán: El nivel de motivación laboral se relaciona significativamente con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021, y como hipótesis específicas: se indica que el reconocimiento, comunicación laboral y la motivación de equipos tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación desarrollada amerita investigaciones tanto locales como nacionales, dentro de ello se tienen las siguientes: (Vizcarra, 2020) realizó un estudio en la universidad Peruana de Ciencias Aplicadas donde tuvo por objetivo analizar la asociación tanto de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una constructora, la población de estudio estuvo conformado por 300 colaboradores, de los cuales se determinó un tamaño de muestra de 105. Este estudio se desarrolló en el marco cuantitativo de alcance correlacional, el cual concuerda con los objetivos plasmados por la autora. Los resultados del estudio muestran que la retribución tanto económica como material no está asociado al nivel de desempeño que realizan estos colaboradores, entre tanto la motivación externa denominado comúnmente como la motivación extrínseca si tiene una relación directa con el desempeño laboral; del mismo modo se analizó las correlaciones entre las dimensiones de las variables donde, la responsabilidad está directamente asociado con la supervisión, del mismo modo las relaciones interpersonales tienen una asociación significativa con el salario y la supervisión. Concluyendo así que el desempeño laboral se asocia de manera positiva tanto con la motivación intrínseca como con la motivación extrínseca.

(Norabuena, 2018) Desarrollo un estudio donde tuvo por objetivo analizar tanto las variables nivel de motivación y nivel de desempeño laboral, así como la asociación entre ambas; las unidades de análisis de la investigación correspondieron a colaboradores de una empresa constructora los cuales estuvieron compuestos por 41. La metodología aplicada a la investigación se basó en un diseño no experimental de alcance correlacional. Los resultados del estudio evidencian lo siguiente: en sumayoría esta investigación estuvo compuesto por el sexo masculino de condición de obrero, con un grado de instrucción de secundaria completa el tipo de salario que percibían en gran porcentaje fue mensual. Asimismo se logra evidenciar que el lugar donde laboran cuenta con orden e higiene adecuado para un 68.3% de los colaboradores, con el mismo porcentaje se refleja que los salarios también son de acuerdo a las funcione

que uno cumple dentro de la constructora, entre tanto un 41.5% manifestó que las opiniones son manifestadas y tomadas en cuenta por los superiores donde prevalece tanto la igualdad como el compañerismo; un 51.2% indico que la constructora toma en consideración tanto las normas y las leyes existentes de manera oportuna. Por otro lado, se evidencia que las habilidades y destrezas de los colaboradores no son aplicadas de manera permanente al desarrollo de sus actividades, tampoco existen incentivos por el buen desempeño ni menos hubo crecimiento profesional.

En cuanto al desempeño laboral se muestra que el 73.3% de los colaboradores siempre laboran con el fin de lograr los objetivos de la constructora, cumpliendo así las actividades en el menor tiempo previsto; los riesgos asumidos por estos colaboradores en su mayoría les conlleva lograr mejores resultados, donde siempre se analizan las alternativas existentes que permitan utilizar de manera racional los recursos de la constructora. Llegando a la conclusión que la motivación y el desempeño laboral si tienen relación entre sí y a su vez existe una motivación regular, un desempeño regular bueno.

Por su parte (Vásquez, 2018) también tuvo por objetivo analizar el comportamiento de la variable nivel de desempeño laboral de los trabajadores dentro de una constructora, la investigación se desarrolló en un enfoque cuantitativo, donde realizo el análisis de esta variable en sus componentes más pequeños, como parte de ello se describieron y se identificaron aspectos más relevantes que compone la variable. El tamaño de muestra fue de 35 colaboradores; la naturaleza de la investigación fue descriptivo. Los resultados evidencian que la muestra en su mayoría estuvo compuesto por oficiales, de los cuales un 51.4% tienen regular desempeño en cuanto al producto, vale decir que solo el 2% tiene un desempeño optimo; eso mismo resultado se evidencia en cuanto a la calidad de los colaboradores (42.9); en cuanto al nivel de conocimientos de los trabajadores se muestra que esto poseen un nivel regular; por otro lado la cooperación, comprensión, creatividad y la capacidad de los colaboradores se ubica en el nivel tolerable. Concluyendo así que el nivel de

desempeño laboral de los colaboradores de la constructora Corporación Nororiente se ubica en el nivel de tolerable para un 80%.

Los antecedentes internacionales relacionados a la investigación son: Rojas (2018) en su investigación abordó la problemática relacionada al desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se estableció como objetivo general hallar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral; el marco metodológico en que se basó fue de ruta cuantitativa, de alcance correlacional y diseño descriptivo; el tamaño de muestra establecida fue de 36 colaboradores. Los resultados de la investigación muestran que la edad promedio de los colaboradores fue entre 30 y 50 años, asimismo un 96.2% de los colaboradores indican que la capacitación sí mejora el desempeño laboral de la organización ya que permite a la mayoría de ellos alcanzar las metas establecidas. Como conclusión se muestra que la capacitación forma parte primordial de motivación hacia los colaboradores, por ende en el estudio se probó la existencia de asociación directa positiva entre la capacitación y desempeño laboral. (Rojas, 2018)

Asimismo Piñero y Rosas (2018) en su estudio enfatizan la motivación como una herramienta que permitirá lograr una ventaja competitiva frente al resto de las organizaciones, dentro de ello los autores establecieron como objetivo general realizar un diagnóstico sobre la motivación intrínseca de los colaboradores. Por la información consignada en el estudio la investigación se fue de alcance descriptivo que contó con 10 unidades de análisis, dentro de ello como mecanismo de análisis se utilizó un modelo que permitió determinar la situación real de cada una de las dimensiones de la variable. Los resultados de la investigación muestran que los colaboradores están casi satisfechos en cuanto a la autonomía que poseen dentro de la organización, por otro lado gran parte no se sienten satisfechos ni insatisfechos en cuanto a la diversidad de habilidades que manejan en la realización de sus actividades, asimismo muestran insatisfacción en cuanto a la retroalimentación que se realiza en la organización, entre tanto algunos de ellos muestran mucha satisfacción en cuanto a la identificación con la tarea enfatizando siempre la importancia de esta. La conclusión muestra que los

colaboradores si se sienten muy motivados para realizar sus tareas diarias por ende el desempeño laboral también es lo óptimo posible. (Piñeros & Rosas, 2018)

Como último estudio se tiene a Dimitrova (2017) quien como parte de su investigación analizo la situación real de la motivación de los colaboradores de una empresa constructora, para este fin estableció como objetivo determinar el grado de influencia de la motivación en los colaboradores de la empresa CHG. La metodología aplicada fue de alcance descriptivo de corte transversal, el tamaño de muestra fue de 15 colaboradores quienes laboran dentro de esta empresa. Los resultados encontrados evidencian que en su mayoría la muestra estuvo compuesto por sexo masculino con una edad promedio de 35 a 45 años con un grado académico de bachiller en su mayoría. El 53.33% de los colaboradores enfatizan que su salario mensual es de 1000 a 2000 euros, del mismo modo la mayoría de ellos laboran en la parte administrativa de la constructora, asimismo se evidencia que el sexo masculino siente más identificación con la empresa que labora que el sexo femenino, dentro de ello se muestra que tanto los hombres como las mujeres se sienten indiferentes en cuanto a su puesto laboral. El 46.7% de los colaboradores se sienten totalmente integrados por la empresa por lo que se sienten totalmente cómodos en su puesto; en cuanto a las condiciones físicas se evidencia que el sexo masculino se encuentra totalmente disconforme que el sexo femenino, ya que indican que la iluminación, ventilación, etc. no son adecuados para el ambiente de trabajo. Concluyendo así que los factores motivacionales no son adecuados para los colaboradores por lo que la autora estableció un plan de motivación según las necesidades exigidas. (Dimitrova, 2017)

Los fundamentos teóricos en las que se sostiene la investigación evidencian la existencia de autores con diferentes posturas sobre ambas variables, entre ellas se tiene a (Nóstica, 2018) donde se define la motivación laboral como un punto de inicio que los individuos toman en consideración, para lograr alcanzar los objetivos tanto personales como organizacionales; la motivación genera en los individuos perseverancia en cuanto a su actuación diaria dentro de la organización.

Asimismo, los autores internacionales como (Rubio, 2016) quien en su libro sobre recursos humanos manifiesta que los colaboradores de hoy aprecian más el buen trato que el salario, es decir que la mayoría de ellos esperan que sus jefes superiores sean amables, empáticos con ellos; de esta manera la organización lograra obtener el sentido de pertenencia de sus colaboradores; como consecuencia también se lograra la competitividad de la empresa.

Asimismo, es importante indicar que la motivación se logra tomando en consideración tanto la actitud del líder como de los colaboradores, para esto es importante que la empresa conozca como es la forma de actuar de cada uno de los colaboradores; la determinación de estos comportamientos y actitudes permitirá a la empresa emplear una serie de estrategias que permitan lograr un alto de grado de motivación entre sus colaboradores. Por su parte (Chiavenato, 2012) habla sobre las teorías existentes de motivación, donde resalta que la motivación está asociada a la forma de comportarse de cada individuo. Según algunas escuelas de administración uno de las motivaciones más importantes del individuo fue el dinero, dentro ello también se resalta los beneficios materiales que este obtiene a base de su trabajo.

Por otro lado (Coulter & Robbins, 2010) en su libro ya manifiestan sobre aquel factor que puede ayudar a maximizar la motivación, resaltando dentro de ello la “flexibilidad”, que implica que el colaborador dentro de la empresa debe poseer autonomía en cuanto al puesto que ocupa y a las decisiones que toma. Asimismo, indica que el buen manejo de los recursos humanos hará que la organización logre las ventajas competitivas como parte de su estrategia frente a las demás organizaciones. Dentro de ello los directivos superiores deben dar una nueva connotación a sus empleados, tomando en cuenta que ellos son la fuente importante de toda la organización, donde la necesidad debe recaer en buscar determinar cómo estos se motivan, para lo cual se puede realizar estudios sobre su personalidad, actitud y comportamiento dentro y fuera de la organización.

Las dimensiones más importantes y objetivas para medir la variable motivación laboral serán las siguientes: Reconocimiento: es una estrategia que el empleador utiliza para reconocer el desempeño del trabajador dentro de la empresa, también se utiliza cuando el colaborador alcanza algún objetivo planteado que brinde beneficios a la empresa o represente adecuadamente a esta, así según (Nóstica, 2018) menciona que existe dos tipos de recompensa, la primera relacionada con el aspecto económico, es decir el empleador otorga al trabajador una recompensa dineraria por algún trabajo bien realizado, lo segundo relacionado con el aspecto emocional, quiere decir que el empleador le agradece al trabajador por un resultado con la cual el empleador está satisfecho. El aspecto económico o emocional, llamados también formal e informal respectivamente deben estar presentes dentro de una organización, empresa o institución pública esto con el objetivo de que cada trabajador se sienta identificado con el lugar donde labora, de esta manera podrá cumplir sus obligaciones con buenos ánimos y de manera más eficiente posible, por consiguiente no solo el trabajador será más productivo sino también su esfuerzo se reflejara en los resultados que obtenga la organización, empresa o institución. Comunicación laboral: los trabajadores de una empresa necesitan conocer los diferentes puntos que conciernen a la empresa, esto con el objetivo de comprenderlo más, de tal forma que puedan enfocar sus esfuerzos hacia un objetivo común, es decir el trabajador espera recibir información importante acerca de la empresa, esto hará que él se sienta más identificado con este. Por lo general las personas que conocen y trabajan más tiempo en una empresa u organización son las que más empeño le ponen a su trabajo pues conocen las deficiencias y ventajas que posee esta, asimismo este trabajador aprecia que se le dé a conocer algún aspecto en el cual pueda mejorar y servir mejor a la empresa u organización. La comunicación en una empresa es muy importante, pues de esto depende la adecuada interrelación de las diferentes áreas que funcionan dentro de ella, dicho de otro modo, si existe una acertada comunicación e interrelación entre trabajadores de una empresa, sin distinción de áreas o jerarquías, esto significa que los resultados que obtendrá también serán buenos, cabe recalcar que la no distinción de jerarquías, no quiere decir que no se respete las decisiones o la posición de un jefe,

gerente o dueño, más bien que entre ellos prime el respeto y apoyo mutuo. (Custodia & Soriano, 2014)

Asimismo otro de las dimensiones es la motivación de equipos: donde el equipo de trabajo está conformado por varios individuos con diferentes habilidades, destrezas, aptitudes y aptitudes; todas ellas contribuyen de alguna forma al logro de un objetivo en común, quiere decir que aunque cada individuo tenga diferentes características, todas ellas deben estar direccionadas para conseguir un mismo resultado que beneficie a toda la empresa, sin embargo en un equipo de trabajo también existe la presencia de personas que no saben trabajar en equipo retrasando o a veces destruyendo la unión y armonía grupal, es por ello que recursos humanos tiene una gran labor al momento de la selección del personal, esto no solo es contratar a una persona muy inteligente sino también que pueda unir a todos los miembros de la empresa. Asimismo (Bureau, 2015) se refiere a ello como el vínculo que existe entre diferentes personas, en este caso colaboradores, quienes tienen las ganas de alcanzar un objetivo en común, para ello dejan de lado la rivalidad y competencia individual y se centran en la obtención de un objetivo común, de hecho, ellos saben que la única forma en que podrán conseguir estos resultados será con la cooperación y buena comunicación que puedan tener entre ellos.

En si la motivación de equipos quiere decir que cada uno de los colaboradores deben de ser partícipes de los resultados que se obtengan en la empresa, aportando ya sea con un granito de conocimiento o entusiasmo, cada persona tiene una cualidad que la diferencia de las demás, así que esta debe ser explorada y explotada para la obtención de buenos resultados, asimismo cada integrante de un grupo debe apoyar al compañero que tenga alguna dificultad o duda, es decir todos en el equipo deben de motivarse entre ellos y no esperar que siempre existe un mando superior quien les indique los que tienen que hacer o quien les motive a seguir adelante con la planificación institucional.

Según (Bohlander, Snell, & Morris, 2018) en la actualidad los departamentos de recursos humanos de las diferentes empresas tienen como función principal seleccionar a los trabajadores o colaboradores más eficientes y capaces para cubrir el puesto de trabajo vacante, además los impulsan a cumplir sus funciones de manera adecuada, pero esto no se podrá cumplir al cien por ciento si no hay un trabajo articulado con los diferentes mandos de la organización, el trabajo integrado entre ellos conlleva la éxito de una organización. Respecto a lo manifestado en el anterior párrafo (Chiavenato, 2012) indica que las competencias empresariales es importante, debido a que determinan el desempeño laboral de cada individuo, por lo que se entiende por ello como la forma o manera de como los colaboradores llevan a cabo sus actividades, tareas o roles dentro de una institución u organización, esto dependerá de muchos factores, uno de los más importantes, es el clima organizacional, que influirá no solo en la forma de como el colaborador se desenvuelva en su ámbito laboral, sino también en la actitud y las ganas con la que enfrente los problemas que se surjan en la organización.

Por su parte la (Comisión Nacional de Servicio Civil, 2018) considera que el desempeño laboral es definida como la actitud de un individuo ante un estímulo generado por la organización, dicho estímulo puede ser positivo o negativo, influyendo en la conducta del colaborador para con la organización, es por ello que las organizaciones deben de contar con un clima organizacional adecuado, que los coadyuven a al cumplimiento de sus funciones, no solamente de manera eficiente sino también de manera eficaz, esto se reflejara a su vez en el logro de objetivos y metas de la organización.

Por otro lado, muchos autores confunden el termino desempeño con el rendimiento laboral por lo que (Daft & Marcic, 2014) indica que el rendimiento laboral es el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la

eficacia de su organización. En cambio, el desempeño se basa en la eficacia que tiene cada colaborador en lograr los objetivos propuestos.

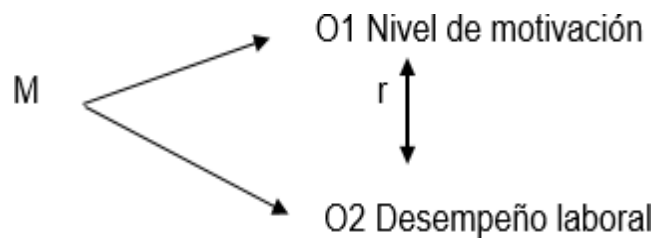
(Chiavenato, 2012) Dimensionó el desempeño laboral tomando en consideración cuatro indicadores que hacen posible verificar como es. El trabajo en equipo: es un factor muy importante para el crecimiento organizacional, debido a que muchas cabezas, piensan mejor que uno”, es decir si se suscita un problema dentro de la organización, el equipo buscara la solución más pertinente y objetiva para el caso, es debido a ello que los colaboradores deben de tener una comunicación asertiva que permita la interacción armoniosa entre cada uno de ellos. La eficacia: es la capacidad que posee el individuo para alcanzar los objetivos deseados en una organización, esta puede ser brindar productos de calidad a la población o la obtención de un mayor rendimiento en sus ventas, es decir la eficacia mide el resultado obtenido por una persona u organización de acuerdo a los objetivos y metas que se haya trazado antes de conocer los resultados de esta. La iniciativa: implica a un colaborador activo, quien toma la iniciativa de realizar alguna actividad que beneficie a la organización sin recibir orden alguna, la iniciativa de los colaboradores dentro de la organización es apreciada por sus jefes o superiores quienes los consideran como parte esencial de la organizacional, pues influyen positivamente en la actitud de sus demás compañeros de trabajo, ayudando a mejorar el clima organizacional de la institución u organización, además de ello toma la iniciativa en la búsqueda nuevas oportunidades para el crecimiento y desarrollo de la organización en la que labora. La eficiencia: es un término utilizado al momento de realizar la planificación estratégica de una organización, debido a que esta requiere emplear sus recursos adecuadamente, puesto que son escasos y limitados, es por ello que realizan un plan para utilizarlos de manera más óptima evitando el inadecuado uso de estos. Por otro lado, los colaboradores de la organización deben de ser cautos y eficientes al momento de utilizar los recursos de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna de las variables de investigación, así también los datos se recolectaron tal cual como se presentaron en su contexto natural, es decir sin ninguna modificación. (Hernández & Mendoza, 2018)



M= Muestra de colaboradores

O1= observación de la variable nivel de motivación

O2= observación de la variable nivel de desempeño laboral

r= Correlación entre las variables observadas

La tesis concluida es de alcance descriptivo correlacional, se dice que es descriptivo porque trato de describir aquellas características, propiedades de ambas variables de estudio; asimismo es de alcance correlacional en vista de que este estudio busco determinar la asociación de las variables nivel de motivación laboral y Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.1.2. Tipo de investigación.

La investigación corresponde a un estudio de tipo aplicada, según (Sierra, 1986) considera que la investigación aplicada para lograr desarrollarse de manera óptima requiere de la investigación básica, la finalidad de la investigación aplicada se basa en resolver problemas que se suscitan en la sociedad, así como el deficiente nivel de desempeño tanto de colaboradores que laboran dentro de las organizaciones, instituciones, etc.

Asimismo, la investigación es de enfoque cuantitativo, en vista de que todo el proceso de investigación se realizó de manera secuencial probatoria, es decir cada etapa precedió a la siguiente etapa, por otro lado, los resultados de esta investigación se generalizaron y a la vez se realizó de manera objetiva centrada siempre en el objetivo de la investigación. (Hernández & Mendoza, 2018)

Así también en la investigación se hace uso del método deductivo, este consiste en iniciar de aspectos generales para llegar a aspectos específicos; para el caso del estudio se planteó una serie de hipótesis basados en la literatura existente, los cuales fueron absueltas en el capítulo cuarto de resultados exactamente en las tablas 14,16,18 y 20.

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Nivel de motivación laboral

Definición conceptual

(Nóstica, 2018) Define la motivación laboral como un punto de inicio que los individuos toman en consideración, para lograr alcanzar los objetivos tanto personales

como organizacionales; la motivación genera en los individuos perseverancia en cuanto a su actuación diaria dentro de la organización.

Definición operacional

La medición de la variable nivel de motivación se dará a través de las dimensiones: Reconocimientos, comunicación laboral y motivación de equipos; el cuestionario de medición estará compuesto por 20 reactivos, 9 preguntas para la dimensión reconocimiento, 5 preguntas para la dimensión comunicación laboral y 6 preguntas para la dimensión motivación de equipos. Las escalas de valoración serán totalmente en desacuerdo, ni de acuerdo, ni desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Variable II: Desempeño laboral

Definición conceptual

Según (Chiavenato, 2012) el desempeño laboral es eficacia que demuestran los colaboradores dentro de la organización, institución o empresa, para lograr esta eficacia el colaborador debe ser eficiente, en el manejo de sus recursos.

Definición operacional

La variable nivel de desempeño laboral será medido a través de cuatro dimensiones tales como: trabajo en equipo, eficiencia, iniciativa y eficacia, este cuestionario estará compuesto por 23 preguntas, los cuales tendrán la siguiente calificación: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre

Tabla 1

Operacionalización del variable nivel de motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Reconocimientos	Tipos de motivación	1,2,3	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Motivación sin planificación	4,5,6	
	Motivación con planificación	7,8,9	
Comunicación	Manual de bienvenida	10,11	
	Comunicación oral	12,13	
	Expresiones liberadas	14	
Motivación de equipos	Capacidades y motivaciones	15,16	
	Medio ambiente físico y social	17,18	
	Participación y delegación de funciones	19,20	

Fuente: Elaboración propia en base al fundamento teórico del libro como motivar a los empleados (2018)

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Trabajo en equipo	Integración al equipo	1,2	1. Nunca 2. Casi nunca, 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Identificación	3,4	
	Destrezas	5,6	
Eficiencia	Recursos o materiales	7,8,9,10,11,12	
Iniciativa	Anticipación	13,14,15	
	Capacidad	16,17	
Eficacia	Resultados obtenidos	18,19,20	
	Resultados esperados	21,22	
	Resultados óptimos	23	

Fuente: Elaboración propia en base a la literatura existente del libro "Gestión de recursos humanos" Chiavenato (2012)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población del proyecto de investigación estuvo compuesto por 40 colaboradores que laboran en la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa.

3.3.2. Muestra

Según (Hernández & Mendoza, 2018) la muestra es una parte de la población de estudio que comparten características similares entre sí. Para determinar el tamaño de muestra, se aplicó un método de muestreo; asimismo se caracterizó por que los resultados obtenidos fueron generalizados a toda la población de colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de Arequipa.

Por lo cual el tamaño de muestra determinado para el estudio fue de 36 colaboradores que laboran en la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo aplicado en este proyecto de investigación fue el probabilístico, este tipo se caracteriza por la aplicación de una fórmula para determinar el tamaño de muestra; del mismo modo todos los colaboradores de la Compañía en mención estuvieron en la posibilidad de formar parte de la muestra de estudio.

Este proyecto se desarrolló con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. Para eso se utilizara la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Dónde:

n	=	Tamaño de la muestra
z	=	Nivel de confianza al 95 % = 1,96
p	=	Proporción de aciertos = 0,5
q	=	1 – p = 0,5
N	=	Tamaño de la población = 40 colaboradores
E	=	Error del 5 % = 0,05

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica.

En el presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, esta técnica es la más conocida por los investigadores en la actualidad, en vista de que es más sencillo que otra técnica aplicarlo a la población de estudio.

3.4.2. Instrumentos.

El instrumento de recolección de datos del presente proyecto de investigación fueron los cuestionarios, estos instrumentos estuvieron compuestos por un grupo de preguntas cerradas, los cuales permitieron medir cómo se desarrollan cada variable dentro del ámbito de estudio, asimismo como estas se asocian entre sí. La variable nivel de motivación fue medido por las siguientes dimensiones: Reconocimientos, comunicación laboral y motivación de equipos; el cuestionario de medición estuvo compuesto por 20 reactivos, 9 preguntas para la dimensión reconocimiento, 5 preguntas para la dimensión comunicación laboral y 6 preguntas para la dimensión motivación de equipos.

Las escalas de valoración serán totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

La variable desempeño laboral se midió a través de cuatro dimensiones como: trabajo en equipo, eficiencia, iniciativa y eficacia, asimismo este instrumento estuvo compuesto por 23 preguntas los cuales fueron calificados de la siguiente manera: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Las acciones que se desarrollaron para la confiabilidad y validez del instrumento fueron los siguientes:

- Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 20 colaboradores para ver si el instrumento aplicado es confiable o no, dentro de este proceso se pudo determinar que los instrumentos de ambas variables son muy confiables como muestra la siguiente tabla 3.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variables	Alpha de Crombach
Nivel de motivación	0.820
Nivel de desempeño laboral	0.901

Fuente: prueba de confiabilidad según la prueba piloto desarrollada

- Para la validez se ha requerido el juicio de tres expertos, los cuales fueron validados con tres docentes de la Universidad César Vallejo, donde estos analizaron la coherencia y consistencia de los instrumentos en base a los objetivos propuestos en la investigación, dichas validaciones se presentan en los anexos 1. Cada uno de ellos está avalado con la firma de cada experto.

3.5. Procedimientos

Para recolectar información necesaria sobre las variables de estudio de esta investigación se realizó varias acciones tales como:

- Se presentó una carta al gerente de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada solicitando permiso para la aplicación de los instrumentos validados y confiables.
- Así también a través de un correo institucional se les envió el documento del consentimiento informado, que tuvo por objetivo garantizar que los colaboradores vayan participar de manera voluntaria en el estudio.
- Los cuestionarios fueron aplicados de manera anónimo, con el fin de evitar pleitos con la compañía.
- Los hallazgos encontrados fueron compartidos con los dueños de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso del procesamiento y análisis de información se desarrolló de la siguiente manera:

- a. La recolección de datos se realizó a través de las encuestas
- b. El procesamiento de datos se realizó mediante en el programa Excel
- c. Los datos del programa Excel fueron trasladadas al programa SPSS
- d. Se realizó el análisis descriptivo sobre las variables de estudio
- e. Se realizó el análisis de correlación entre ambas variables
- f. Se ordenó la información en la tesis de acuerdo a los objetivos perseguidos
- g. Se utilizó tanto las tablas como las figuras
- h. Se interpretó resultados según las frecuencias de las variables
- i. El informe final fue redactado en tiempo pasado.
- j. Las validaciones se presentaron en los anexos.

3.7. Aspectos éticos

La información consignada en la investigación es de origen nacional, local e internacional, los cuales fueron sustento claro a los instrumentos de la investigación; asimismo toda la información recopilada fue citada de manera correcta para no incurrir en el tema de plagio; los instrumentos tomados en la investigación fueron utilizados con la autorización de los autores originales quienes lo elaboraron.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones de las variables de investigación.

4.1.1. Resultados descriptivos según las dimensiones de la variable motivación laboral.

Tabla 4

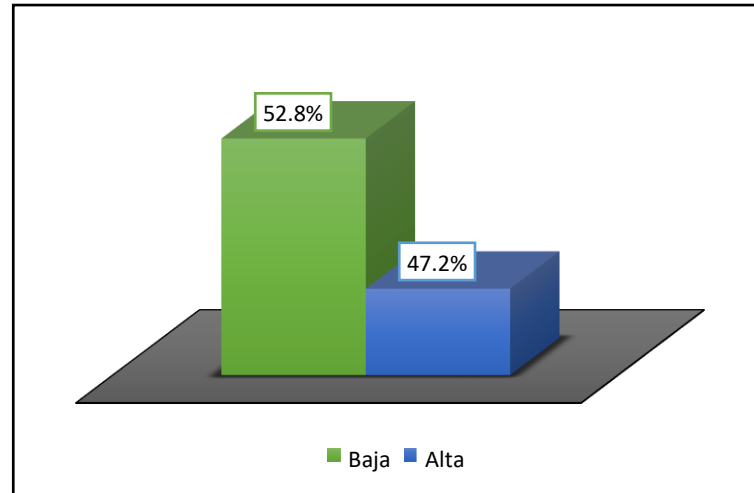
Distribución de muestra según la dimensión reconocimiento

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	52.8%
Alta	17	47.2%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 1

Figura según resultados de la dimensión reconocimiento



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 4 muestra que el 52.8% de los colaboradores de la de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa perciben que el reconocimiento es baja y el 47.2% percibe que el reconocimiento es alta.

Tabla 5

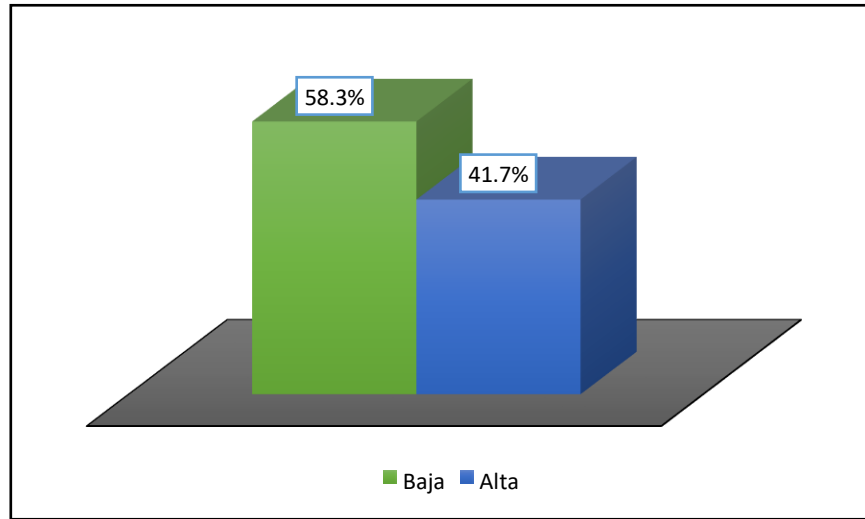
Distribución de muestra según la dimensión comunicación laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Baja	21	58.3%
Alta	15	41.7%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 2

Figura según los resultados de la dimensión comunicación laboral



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 5 muestra la percepción de un 58.3% de los colaboradores, quienes manifiestan que la dimensión comunicación laboral dentro de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa es percibida como baja; en cambio un 41.7% percibe como alta.

Tabla 6

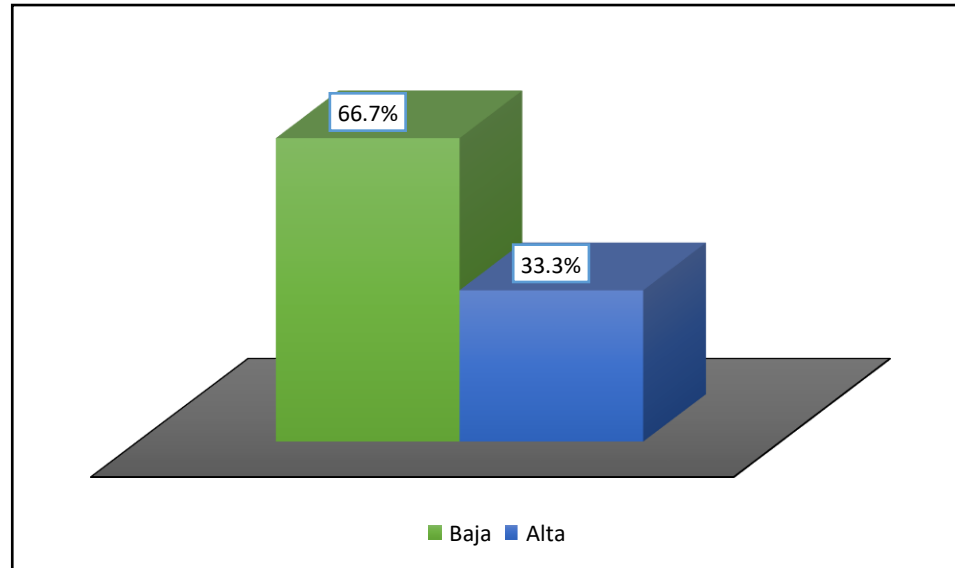
Distribución de muestra según la dimensión motivación en equipo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Baja	24	66.7%
Alta	12	33.3%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 3

Figura según los resultados de la dimensión motivación en equipo



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 6 muestra que el 66.7% de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada tienen una motivación en equipo baja; en cambio un 33.3% argumenta que es alta.

4.1.2. Resultados descriptivos según las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Tabla 7

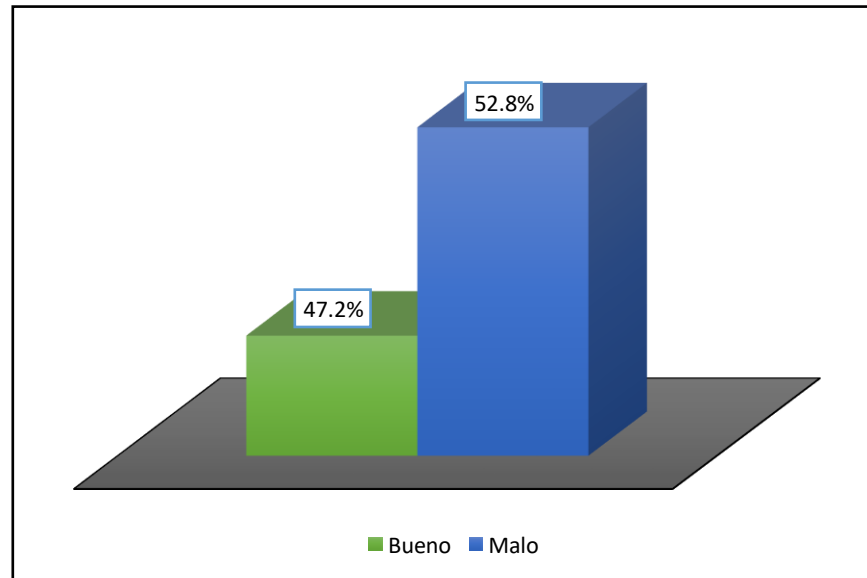
Distribución de muestra según la dimensión trabajo en equipo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	17	47.2%
Malo	19	52.8%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 4

Figura según los resultados obtenidos de la dimensión trabajo en equipo



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 7 muestra los resultados obtenidos en la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral donde el 52.8% de los colaboradores consideran que esta dimensión se desarrolla de manera bueno; en cambio un 47.2% considera que se desarrolla de manera malo.

Tabla 8

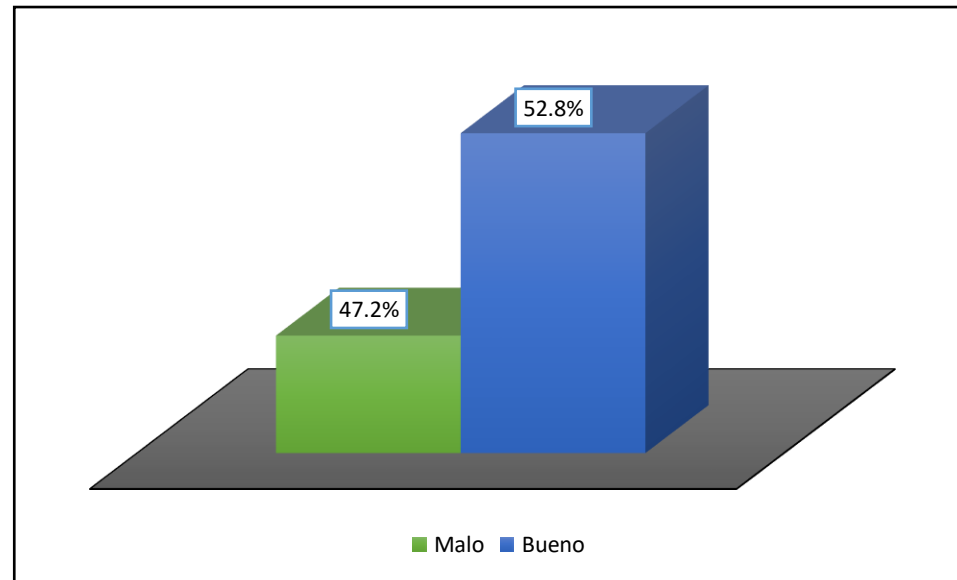
Distribución de muestra según la dimensión eficiencia

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	47.2%
Bueno	19	52.8%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 5

Figura según los resultados obtenidos de la dimensión eficiencia



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 8 y la figura 5 muestran resultados obtenidos en la dimensión eficiencia de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, donde el 52.8% de los colaboradores indican que la eficiencia de los colaboradores es bueno; en cambio un 47.2% argumenta que esta eficiencia es malo.

Tabla 9

Distribución según la dimensión iniciativa

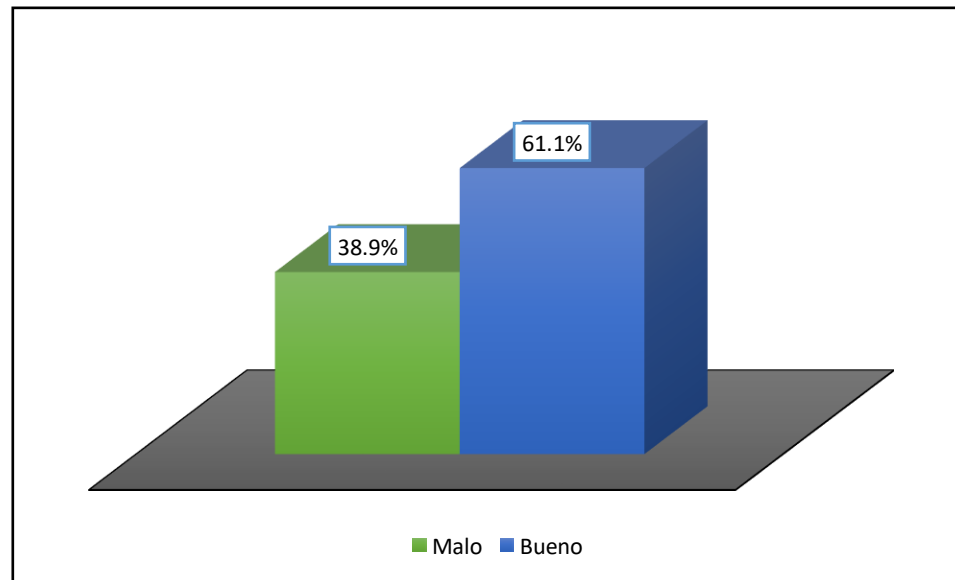
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
------------	------------	------------

Malo	14	38.9%
Bueno	22	61.1%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 6

Figura en base a los resultados obtenidos de la dimensión iniciativa



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Según la tabla 9 y la figura 6 el 61.1% de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa consideran que la iniciativa de los colaboradores es bueno; en cambio un 38.9% consideran que la iniciativa es malo.

Tabla 10

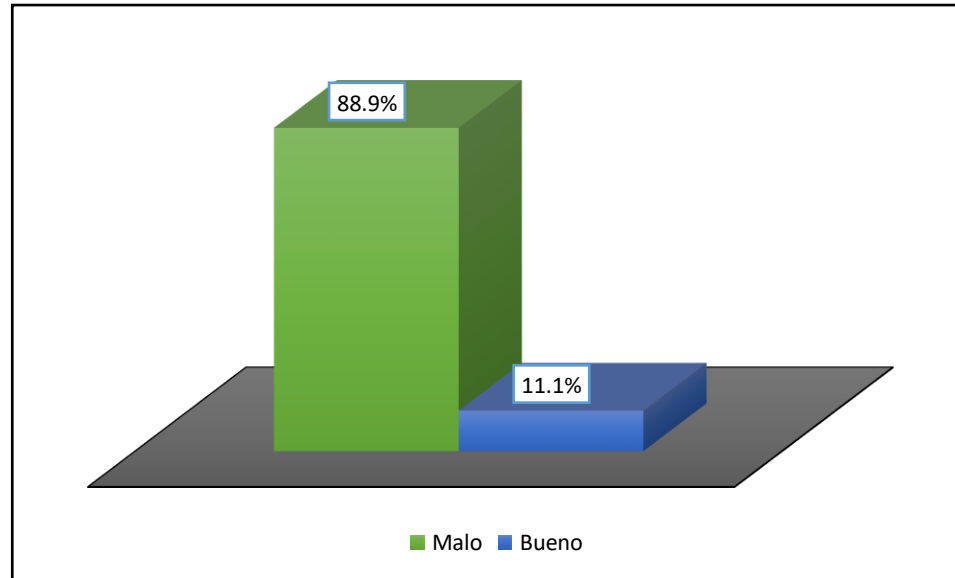
Distribución de muestra según la dimensión eficacia

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo	32	88.9%
Bueno	4	11.1%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 7

Figura según los resultados obtenidos en la dimensión eficacia



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

En cuanto a la dimensión eficacia la tabla 10 y la figura 7 muestran que esta dimensión se desarrolla de manera mala para un 88.9%; en cambio un 11.1% consideran que se desarrolla de manera buena.

4.2. Resultados generales de las variables de investigación

Tabla 11

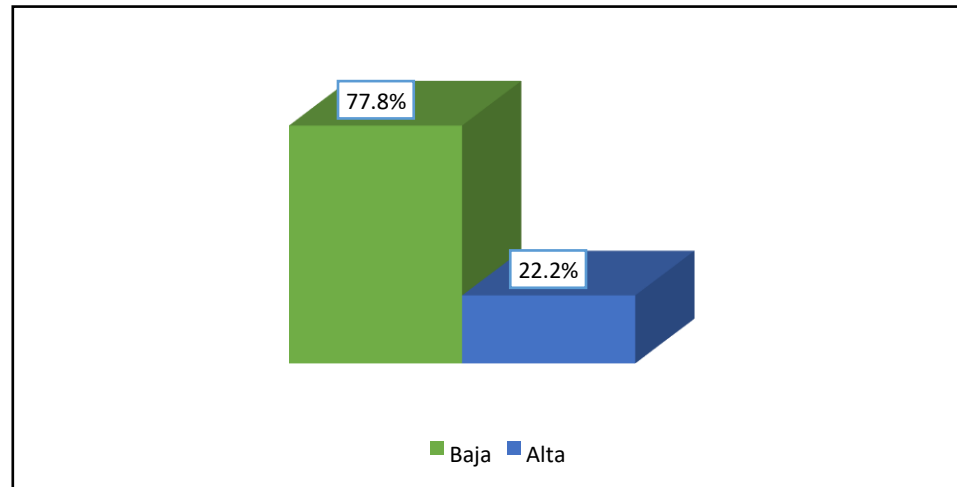
Distribución de muestra según el variable nivel de motivación laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Baja	28	77.8%
Alta	8	22.2%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 8

Figura según los resultados obtenidos en la variable motivación laboral



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Respecto a los resultados generales obtenidos en motivación laboral la tabla 11 y la figura 8 evidencia que el 77.8% que representa más del 75% de los colaboradores manifiestan que la motivación dentro de la Compañía Cronos Sociedad

Anónima es baja; en cambio un 22.2% consideran que es alta. Los resultados puestos a consideración reflejan que dentro de esta compañía el reconocimiento para más de la mitad de los colaboradores es baja, del mismo modo el proceso de comunicación así como la motivación en equipo que desarrollan los jefes directos.

Tabla 12

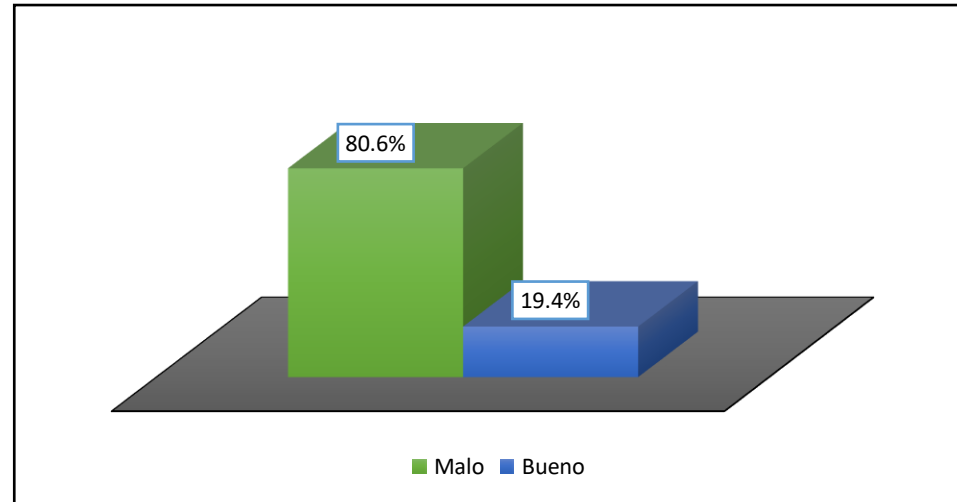
Distribución según el variable nivel de desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Malo	29	80.6%
Bueno	7	19.4%
Total	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Figura 9

Figura según los resultados obtenidos en el desempeño laboral de los colaboradores



Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

Los resultados generales obtenidos en cuanto a la dimensión desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la Compañía Cronos sociedad anónima se evidencia que este desempeño es malo en un 80.6% y bueno en un 19.4% como evidencian la tabla 12 y la figura 9. Estos resultados datan que el trabajo en equipo desarrollado por los colaboradores es bueno, así como eficiencia e iniciativa. Si bien los resultados muestran datos favorables en cuanto a las tres dimensiones consideradas cabe indicar que no difieren mucho de los resultados desfavorables; en cambio la dimensión eficacia es aquella que se desarrolla de manera malo en gran porcentaje lo que hace que el resultado final se incline a una desfavorable.

4.3. Resultados según los objetivos propuestos en la investigación

4.3.1. Resultados relacionados al objetivo general

Tabla 13

Tabla cruzada entre la motivación laboral y desempeño laboral

Tabla cruzada		Desempeño laboral				Total	
		Malo		Bueno			
		n	%	n	%	n	%
Motivación	Baja	27	75%	1	2.8%	28	77.8%
	Alta	2	5.6%	6	16.7%	8	22.2%
Total		29	80.6%	7	19.4%	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

En la tabla 13 se observa que el 75% de los colaboradores indican que el nivel de motivación laboral es baja y el nivel de desempeño laboral es malo, y en su minoría 2.8% indican que la motivación es alta y el desempeño laboral es bueno.

Tabla 14

Tabla de correlación entre motivación laboral y desempeño laboral

Chi cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,267 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	15,964	1	,000		
Razón de verosimilitud	17,842	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	19,704	1	,000		
N de casos válidos	36				

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 14 muestra la correlación de las variables nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la Compañía Cronos sociedad Anónima, donde se evidencia que existe una relación significativa de 0.000 entre ambas variables; es decir mientras exista un nivel de motivación baja habrá un nivel de desempeño malo; dicho de

otro modo mientras haya una alta motivación habrá un nivel bueno de desempeño laboral. La relación se da de manera directa.

4.3.2. Resultados relacionados a los objetivos específicos

Tabla 15

Tabla cruzada entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral

Tabla cruzada		Desempeño laboral				Total	
		Malo		Bueno		n	%
		n	%	n	%		
Reconocimiento	Baja	18	50%	1	2.8%	19	52.8%
	Alta	11	30.6%	6	16.7%	17	47.2%
Total		29	80.6%	7	19.4%	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

En la tabla 15 se observa que el 50% de los colaboradores indican que la dimensión reconocimiento de motivación laboral es baja y el nivel de desempeño laboral es malo y en su minoría 2.8% indican que el reconocimiento se desarrolla de manera alta y existe un desempeño laboral bueno.

Tabla 16

Tabla de correlaciones entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral

Chi cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
--------------	-------	----	--------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	5,166 ^a	1	,023		
Corrección de continuidad ^b	3,427	1	,064		
Razón de verosimilitud	5,558	1	,018		
Prueba exacta de Fisher				,037	,030
Asociación lineal por lineal	5,022	1	,025		
N de casos válidos	36				

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 15 muestra la correlación de la dimensión reconocimiento de motivación y desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la Compañía Cronos sociedad Anónima, donde se evidencia que existe una relación significativa de 0.23 entre ambas; es decir mientras haya ausencia de reconocimientos en los colaboradores habrá un nivel de desempeño malo. Dicha correlación es baja.

Tabla 17

Tabla cruzada según la dimensión comunicación laboral y desempeño laboral

Tabla cruzada		Desempeño laboral				Total	
		Malo		Bueno		n	%
		n	%	n	%		
Comunicación	Baja	20	55.6%	1	2.8%	21	58.3%
	Alta	9	25.0%	6	16.7%	15	41.7%
Total		29	80.6%	7	19.4%	36	100.0%

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

En la tabla 17 se observa que el 55.6% de los colaboradores indican que la dimensión comunicación laboral de motivación es baja y el nivel de desempeño laboral es malo, y en su minoría el 2.8% indican que la comunicación laboral es alta y el desempeño es bueno.

Tabla 18

Tabla de correlaciones entre la dimensión comunicación laboral y desempeño laboral

Chi cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,937 ^a	1	,008		
Corrección de continuidad ^b	4,869	1	,027		
Razón de verosimilitud	7,236	1	,007		
Prueba exacta de Fisher				,013	,013
Asociación lineal por lineal	6,744	1	,009		
N de casos válidos	36				

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 18 muestra la correlación de la dimensión comunicación laboral de motivación y desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la Compañía Cronos sociedad Anónima, donde se evidencia que existe una relación significativa de 0.008 entre ambas; es decir mientras haya una moderada comunicación laboral habrá un moderado desempeño laboral de los colaboradores. Dicha correlación como se manifiesta es moderada.

Tabla 19

Tabla cruzada entre la dimensión motivación en equipo y desempeño laboral

Tabla cruzada	Desempeño laboral				Total		
	Malo		Bueno				
	n	%	n	%	n	%	
Motivación en equipo	Baja	23	63.9%	1	2.8%	24	66.7%
	Alta	6	16.7%	6	16.7%	12	33.3%

Total	29	80.6%	7	19.4%	36	100.0%
--------------	----	-------	---	-------	----	--------

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

En la tabla 17 se observa que el 63.9% de los colaboradores indican que la dimensión motivación en equipo es baja y el nivel de desempeño laboral es malo, y en su minoría 2.8% indican que es alta la motivación en equipo y bueno el nivel de desempeño laboral.

Tabla 20

Tabla de correlaciones entre la dimensión motivación en equipo y desempeño laboral

Chi cuadrado	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,729 ^a	1	,001		
Corrección de continuidad ^b	8,002	1	,005		
Razón de verosimilitud	10,518	1	,001		
Prueba exacta de Fisher				,003	,003
Asociación lineal por lineal	10,431	1	,001		
N de casos válidos	36				

Fuente: Elaborado en base a los datos recolectados

La tabla 20 muestra la correlación de la dimensión motivación en equipo y desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la Compañía Cronos sociedad Anónima, donde se evidencia que existe una relación significativa de 0.001 entre ambas; es decir mientras haya una baja motivación en equipo habrá un malo nivel de desempeño laboral de los colaboradores. Dicha correlación como se manifiesta es moderada.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos más importantes del estudio versan en los siguientes: el 36.1% de los colaboradores no se definen con exactitud si la remuneración que perciben por su colaboración con la compañía es lo adecuado o no; asimismo se tiene a un 27.8% que cree que las remuneración no son las adecuadas. En cuanto a los reconocimientos públicos se evidencia que el 83.3% considera adecuado que el jefe inmediato realce la labor de un colaborador en público y una pequeña parte considera que no. En cuanto a la acción de la compañía frente a las acciones favorables del colaborador se evidencia que el 77.8% de ellos lo ven con total indiferencia este tipo de actos de parte de la compañía. En cuanto al proceso de combate contra el estrés laboral del colaborador el 55.6% más de la mitad de la muestra de estudio consideran estar de acuerdo con que el jefe utilice diversas estrategias de relajación. Así como las salidas de campo con todos aquellos colaboradores que han logrado cumplir sus objetivos con eficiencia y eficacia. En cuanto a las remuneraciones económicas que emplea la compañía se evidencia que los colaboradores si están de acuerdo con ello; aunque gran parte de ello también consideren lo contrario. En cuanto al reconocimiento monetario se evidencia que los colaboradores de la constructora nunca han percibido premios monetarios por su labor eficaz dentro de la compañía, del mismo modo consideran que esta compañía no les brinda oportunidad de desarrollo profesional dentro del puesto de trabajo, pero si para un 72.2% la constructora entrega los materiales necesario.

La comunicación laboral entre el jefe y los colaboradores muestran que el 69.4% de los colaboradores están de acuerdo con que el proceso de inducción antes de iniciar una actividad en la organización fue la apropiada posible, un 50% de los colaboradores consideran estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que la orientación que reciben por parte de sus jefes inmediatos sea lo adecuado. Entre tanto un 80.6% de los colaboradores consideran como totalmente de acuerdo que la comunicación dentro de la compañía se desarrolle de manera verbal, donde el colaborador sea capaz de manifestar sus opiniones de manera fácil y libre, si en caso tuviera algún error en las funciones que se realizan sería

prudente que el jefe las haga conocer. En cuanto a la motivación en equipo se percibe que el 75% considera que se sienten bien con sus compañeros de labores, debido a que existe apoyo y amistad entre ellos, asimismo se evidencia a un 38.9% de los colaboradores que indican no estar ni de acuerdo o en desacuerdo con que las cargas labores estén bien repartidas.

En cuanto a los hallazgos relacionados con el desempeño laboral se evidencia a un porcentaje alto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que les agrada trabajar con sus compañeros, un pequeño porcentaje de ello consideran que ellos si crean un lazo de amistad con las personas que laboran dentro de la constructora. En cuanto a su facilidad de adaptarse a los cambios el 50% considera que siempre se muestra asequible, donde en su mayoría trata de colaborar al resto de sus compañeros para lograr los objetivos propuestos; basado en una actitud positiva y proactiva. Como consecuencia de ello se logra evidenciar que el 66.7% de los colaboradores siempre promueven el trabajo en equipo. En cuanto a la eficiencia se evidencia que el 75% de los colaboradores siempre terminan su trabajo en el tiempo establecido y a la vez todas las actividades siempre son planificadas y desarrolladas en base a los procedimientos de la compañía; donde el 77.8% de los colaboradores siempre logran identificar rápidamente los procedimientos a desarrollar; una vez concluidas las actividades la totalidad de los colaboradores siempre guardan sus herramientas.

Respecto a la iniciativa de parte de los colaboradores se evidencia que el 47.2% siempre presentan nuevas ideas para mejorar los procesos y procedimientos de la compañía, así como poseen iniciativa en estos aspectos existen aquellos en los cuales la totalidad de los colaboradores no emprenden ninguna acción si esperar a que se les solicite la compañía. Respecto a la acumulación de carga laboral muchos de los colaboradores solo a veces buscan nuevas asignaciones cuando terminan antes del tiempo sus actividades. En cuanto a la eficacia se evidencia que las tareas asignadas siempre son cumplidas y a la vez son desarrolladas con calidad. La asistencia dentro la compañía en su

mayoría es siempre ya que todas las actividades a desarrollar están plasmadas en el cronograma de actividades, por lo que siempre los resultados obtenidos son los esperados en su mayoría.

Una vez detallada los hallazgos relevantes es necesario contrastar dichos resultados con aquellas investigaciones que se han desarrollado en el mismo contexto y literatura científica entre ello se tiene la investigación de (Vizcarra, 2020) quien analizo la asociación de la motivación y desempeño laboral, los mismos que guardan relación con los objetivos propuestos en el estudio. La muestra de estudio de la autora fue de 105 colaboradores que se desarrolló en el marco cuantitativo de alcance correlacional, los hallazgos metodológicos de la investigación se basan en la determinación del tamaño de muestra, donde la autora abarco a más colaboradores que solo 36. Entre tanto los resultados obtenidos en el estudio probablemente sean diferentes a los encontrados en el estudio ya que el tamaño muestral es más amplio.

Los resultados del estudio muestran que la retribución tanto económica como material no está asociado al nivel de desempeño que realizan estos colaboradores, entre tanto en la investigación desarrollado se evidencio que los reconocimientos basados en lo económico y material si están asociadas al nivel de desempeño aunque están poseen una correlación baja. Este resultado da entender que las investigaciones a nivel nacional e internacional muestran diferencias significativas en sus hallazgos, debido a las características comunes de los colaboradores. En cuanto a las correlaciones de las dimensiones se percibe que la responsabilidad va de mano con la supervisión de desempeño laboral, según la teoría administrativa el proceso de planificación debe ir ligado con el proceso de control, es decir todo lo planificado debe ser controlado para luego aplicar las medidas correctivas. En la parte de la conclusión ambos autores determinamos que existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y desempeño de los colaboradores.

Por su parte (Norabuena, 2018) también desarrollo un estudio donde tuvo por objetivo analizar tanto las variables nivel de motivación y nivel de desempeño laboral, así como la asociación entre ambas; este mismo efecto ocurre con la investigación de este autor, los objetivos plasmados son los mismos que de la investigación, así mismo las unidades de análisis de ambas investigación son colaboradores de una constructora que difieren del tamaño de muestra propuesto en el estudio; la parte metodológica en comparación a las investigaciones desarrolladas no difieren en su mayoría por lo que los resultados presentados también se analizaron con una estadística descriptiva e inferencial. Los resultados en ambas investigaciones muestran que el tamaño de muestra en su mayoría estuvo compuesto por el sexo masculino, este tipo de hallazgos se deben a que la naturaleza de la compañía es construcción por tanto implica un esfuerzo físico que la mayoría del sexo femenino no está acostumbrada.

Asimismo el autor evidencia que el 68.3% de los colaboradores, indican que los salarios son de acuerdo a las funciones que uno cumple dentro de la constructora, este tipo resultado se obtuvo en la investigación donde el 44.4% si está de acuerdo con la remuneración que percibe de la constructora; entre tanto un 41.5% manifestó que las opiniones son manifestadas y tomadas en cuenta por los superiores donde prevalece tanto la igualdad como el compañerismo; respecto a ello cabe indicar que los colaboradores de la compañía analizada requieren que sus jefes se comuniquen verbalmente con ellos uno para saber en qué aspectos se están equivocando y que aspectos están desarrollando bien, ya que la mayoría de las comunicaciones en la actualidad se están llevando a cabo vía virtual. Otro de los hallazgos encontrados por el autor revelan que no existe incentivos para el buen desempeño ni menos hubo crecimiento profesional dentro de la organización; en tanto en la investigación no existe también remuneración económica que permita premiar el buen desempeño de los colaboradores, pero si se les da la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la constructora.

En cuanto al desempeño laboral se muestra que el 73.3% de los colaboradores siempre laboran con el fin de lograr los objetivos de la constructora, cumpliendo así las actividades en el menor tiempo previsto; los riesgos asumidos por estos colaboradores en su mayoría les conlleva lograr mejores resultados, donde siempre se analizan las alternativas existentes que permitan utilizar de manera racional los recursos de la constructora. En cambio en la investigación el 52.8% de los colaboradores también trabajan con una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos, debido a que los objetivos de la constructora están bien definidos por lo cual todas las actividades desarrolladas se realizan en un menor tiempo posible y utilizando y cuidando los recursos de manera racional. La conclusión general de la investigación difiere a que el autor determinó que existe una motivación y desempeño regular; en cambio en la investigación se determinó una motivación baja y desempeño malo. Ambos hallazgos tienen una tendencia directa y positiva.

Por su parte (Vásquez, 2018) también tuvo por objetivo analizar el comportamiento de la variable nivel de desempeño laboral de los trabajadores dentro de una constructora, la parte descriptiva del estudio se relaciona a la variable de interés que preocupa resolver en la investigación por lo que en ambas investigaciones se analizó este criterio, la parte metodológica de la investigación difiere en cuanto al alcance mas no de enfoque; ya que la autora realizó un estudio de alcance descriptivo y en la investigación se desarrolló un estudio de alcance correlacional , ambas investigaciones tuvieron su medición numérica. En cuanto al tamaño de muestra queda indicar que esta investigación también tiene casi el mismo tamaño de muestra determinado en la investigación que fue de 35 colaboradores; Los resultados muestran que un 51.4% de los colaboradores tienen regular desempeño, en cambio en la investigación se determinó que el 80.6% tiene un bajo desempeño laboral; asimismo en ambas investigaciones los trabajos se desarrollaron con mucha calidad concluyendo así que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la constructora Corporación Nororiental se ubica en el nivel de tolerable para un 80%. En cambio en el estudio se ubica en el nivel bajo para un 80.6% lo que es muy preocupante para la compañía.

Entre tanto Rojas (2018) en su investigación abordó la problemática relacionada al desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se estableció como objetivo general hallar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores; en la investigación de este autor también se toma en consideración la variable problema que tiene como supuesta causa la baja capacitación de los gerentes inmediatos de una constructora, en cambio en el estudio la supuesta causa es la baja motivación de los colaboradores. La naturaleza metodológica es lo mismo, así como el tamaño de muestra. Los resultados de la investigación muestran la percepción de un 96.2% de los colaboradores que indican que la capacitación sí mejora el desempeño laboral de la organización ya que permite a la mayoría de ellos alcanzar las metas establecidas. En cambio en la investigación se demostró que la motivación es la variable causa de un bajo nivel de desempeño de los colaboradores. Analizando teóricamente la capacitación forma parte de la motivación como una herramienta que permite mejorar el desempeño. En el estudio se probó la existencia de asociación directa positiva entre la capacitación y desempeño laboral así como en el estudio propuesto. (Rojas, 2018)

Asimismo Piñero y Rosas (2018) en su estudio enfatizan la motivación como una herramienta que permitirá lograr una ventaja competitiva frente al resto de las organizaciones, revisando la literatura tanto de Chiavenato, Robbins, etc todos ellos autores de la administración queda claro que la motivación con todos sus componentes puede ayudar a lograr una ventaja frente al resto de las organizaciones, para esto es necesario simplemente identificar cuáles son los factores motivaciones de los trabajadores de la constructora. El objetivo se basó en realizar un diagnóstico sobre la motivación intrínseca de los colaboradores. En cambio en la investigación se tomó en consideración tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, los unidades de análisis considerados en el estudio son mínimos en comparación a la investigación. Los resultados de la investigación muestran que los colaboradores sienten mucha satisfacción en cuanto a la identificación con la tarea enfatizando siempre la importancia de esta. Este resultado se logró evidenciar en el estudio,

donde en su mayoría los colaboradores de la constructora si trabajan directamente con los objetivos de compañía. Teniendo como conclusión que los colaboradores si se sienten muy motivados para realizar sus tareas diarias por ende el desempeño laboral también es lo óptimo posible; en cambio en la investigación se evidencio que tanto la motivación como el desempeño laboral e perciben como bajos. (Piñeros & Rosas, 2018)

Las fortalezas de la investigación se basan en que este tipo de estudios ayudan a los demás investigadores comprender a profundidad la variable de interés, así como tener la certeza de realizar un estudio explicativo; en cuanto a las debilidades del estudio cabe mencionar que el tamaño de muestra de la investigación es mínima por lo que los resultados como tal no pueden ser al 100% generalizados; por lo que se sugiere a los demás investigadores desarrollar investigaciones con un tamaño muestral mucho más amplio; asimismo otra está relacionado a las unidades de análisis que en caso es solo de una entidad lo que no permite ver como se manifiestan están investigaciones en otras entidades con las mismas características; por tanto también se recomienda realizar estudios con una unidad de análisis en general. La relevancia social del estudio radica que a partir de los resultados obtenidos en el estudio se podrá mejorar el desempeño así como la motivación de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El grado de relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, es significativa y alta con un valor de chi cuadrado =20.267, con una significancia de 0.000 lo que es menor a $P < 0.05$ como evidencia la tabla 14; por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: El grado de relación entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, es significativa y baja con un valor de chi cuadrado =5.166, con una significancia de 0.023 lo que es menor a $P < 0.05$ como evidencia la tabla 16; por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: El grado de relación entre la dimensión comunicación laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, es significativa y moderada con un valor de chi cuadrado =6.937, con una significancia de 0.008 lo que es menor a $P < 0.05$ como evidencia la tabla 18; por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: El grado de relación entre la dimensión motivación en equipos y desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, es significativa y moderada con un valor de chi cuadrado =10.729, con una significancia de 0.001 lo que es menor a $P < 0.05$ como evidencia la tabla 20; por tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente general de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa, realizar evaluaciones permanentes en cuanto al desempeño de sus colaboradores; la finalidad de estas evaluaciones se basan en la mejorar de forma progresiva las competencias de sus colaboradores, basado en el logro de la eficiencia y eficacia.

Segunda: Se recomienda a los jefes área de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa, realizar procesos de inducción más simples y adecuadas para aquellos colaboradores que recién se estén integrando a la organización; la finalidad de este proceso se basara en hacer conocer cuáles son sus funciones y tareas a desarrollar dentro de la organización; de esta manera se estará evitando que haya una duplicidad en el cumplimiento de funciones.

Tercera: Se recomienda al gerente de la compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada, Arequipa, desarrollar talleres de capacitación que permitan concientizar e interiorizar a los colaboradores que ellos son la base principal en la organización. Asimismo evaluarlos las competencias y habilidades que poseen cada una de ellos con el fin de determinar un puesto laboral más adecuado posible que permita tener un buen desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda a los futuros investigadores sobre las variables de estudio realizar estudios correlacionales con las dimensiones de la variable motivación y desempeño laboral con el fin de contrastar los resultados obtenidos en el estudio.

Quinta: Se recomienda a los futuros investigadores desarrollar estudios de alcance explicativo donde la posible solución al nivel de desempeño laboral sea la motivación.

REFERENCIAS

- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Cengage Learning.
- Bureau, I. (2015). *Motivacion para el trabajo en equipo*. Interconsulting bureau editorial.
- Castillo, C. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019*. . Lima - Perú: Tesis de la Universidad Autónoma del Perú.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Comisión Nacional de Servicio Civil. (2018). *Evaluacion de desempeño laboral* . Bogota - Colombia: Informe .
- Coulter, M., & Robbins, S. (2010). *Administración* . Mexico: Pearson Education .
- Custodia, A., & Soriano, A. (2014). *Comunicar para transformar*. Madrid: Lid editorial.
- Daft, R., & Marcic, D. (2014). *Introduccion a la administración* . Mexico: Cengage Learning.
- Dimitrova, I. (2017). *Plan de motivacion laboral en la Empresa CHG*. Valencia - España: Memoria presentada por la Universitat Politecnica de Valencia.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de la investigación* . Mexico : Mc Graw Hill.
- Mamani, M. (2019). *relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019*. . Juliaca - Perú: Tesis de la Universidad Peruana Unión.
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance*. . Nueva York: Handbook of psychology.

- Norabuena, R. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa constructora T\$S*. Huaraz: Tesis de la Universidad San Pedro.
- Nóstica. (2018). *¿Como motivar a tus empleados: Potencia la satisfacción y el entusiasmo de tu fuerza laboral*. Lima - Perú: Publicado por Plataforma Editorial Independiente Createspace, Perú.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - cualitativa y Redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Piñeros, S., & Rosas, S. (2018). *La motivacion organizacional como herramienta de mejora continua: Un diagnostico de la situacion actual del area de produccion de Crear Impresion Offset Digital SAS*. Bogotá - Colombia: Investigacion presentada por la Fundación Universitaria los Libertadores .
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral* . Quetzaltenango: Tesis de la Universidad Rafael Landivar.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos*. Barcelona: Octaedro.
- Sierra, R. (1986). *Tesis doctorales y trabajos de investigacion cientifica*. Madrid: Paraninfo.
- Vásquez, Y. (2018). *Desempeño laboral en la empresa constructora Corporacion Nororiente del Perú S.A.C Bambamarca - Cajamarca 2018*. Trujillo - Perú: Tesis de la Universidad Cesar vallejo .
- Vizcarra, V. (2020). *Motivacion y desempeño laboral en trabajadores de empresas de construccion en Lima*. Lima: Tesis de la Universidad Privada de Ciencias Aplicadas .

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿En qué medida el nivel de motivación laboral se relaciona con el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021?	Determinar el grado de relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021	El nivel de motivación laboral se relaciona significativamente con el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021	V1: Nivel de Motivación laboral	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Diseño: No experimental
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
<p>a. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021?</p> <p>c. ¿En qué medida el reconocimiento se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021?</p> <p>d. ¿En qué medida la comunicación laboral se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021?</p> <p>e. ¿En qué medida la motivación de equipos se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021?</p>	<p>a. Identificar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021.</p> <p>b. Identificar el nivel de desempeño laboral los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021</p> <p>c. Determinar el grado de relación entre el reconocimiento y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021</p> <p>d. Determinar el grado de relación entre la comunicación laboral y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021.</p> <p>e. Determinar el grado de relación entre la motivación de equipos y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021</p>	<p>a. El nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021 es baja.</p> <p>b. El nivel de desempeño laboral los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021 es regular.</p> <p>c. El reconocimiento se relaciona significativamente con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021</p> <p>d. La comunicación laboral se relaciona significativamente con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021.</p> <p>e. La motivación de equipos se relaciona significativamente con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cronos Sociedad Anónima Cerrada de la ciudad de Arequipa, 2021</p>	V2: Nivel de desempeño laboral	<p>Población Compuesto por 40 colaboradores</p> <p>Muestra 36 colaboradores</p> <p>Técnicas Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p>

ANEXO 2

Fórmula para hallar el tamaño de muestra

$$\frac{1,96^2 \cdot 0,5 * 0,5 * 40}{0,05^2(40 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

Reemplazando se tiene:

$$n = \frac{0,9604 * 40}{0,0025(40) + 0,9604}$$

$$n = \frac{38.416}{1.0579} = 36.313$$

El tamaño de muestra determinado es de 36 colaboradores

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO DE NIVEL DE MOTIVACIÓN

Este cuestionario tiene por finalidad recolectar información necesaria sobre el nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Cromos Sociedad Anónima Cerrada. Para este fin se requiere que usted responda de manera sincera todas las preguntas que se establecen a continuación.

1. Edad.....Sexo.....Estado civil.....
2. Grado de instrucción.....Tiempo de labor en la compañía.....

Nº	Reactivos	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	NI de acuerdo NI en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Cree usted que la remuneración que recibe es el adecuado?					
2	¿Te parece adecuado que te feliciten en público por las labores obtenidas?					
3	¿La constructora te reconoce por tu buen desempeño de tu puesto de trabajo?					
4	¿Te gusta que tu jefe utilice dinámicas de relajación?					
5	¿Te gustaría que tu jefe organice salidas de campo para los colaboradores con mejor desempeño?					
6	¿La constructora te proporciona una remuneración que te permite satisfacer tus necesidades?					
7	¿Tu jefe premia monetariamente tu labor dentro de la constructora?					
8	¿La constructora te da la oportunidad de aspirar a un puesto superior de lo que ya ocupa?					
9	¿La constructora te brinda los materiales necesarios para desarrollar tus actividades?					
10	¿La inducción que te dieron al comenzar tus labores fue la apropiada?					
11	¿Cree usted que es adecuado la guía que recibe por su jefe inmediato?					
12	¿Te parece apropiado que tu jefe se comunique verbalmente con sus colaboradores?					
13	¿Te resulta fácil expresar tus opiniones en tu equipo de trabajo?					
14	¿Tu jefe te comunica si estas teniendo alguna dificultad con tus tareas?					
15	¿Te sientes bien con tus compañeros de trabajo?					
16	¿Sientes que tus compañeros de trabajo te apoyan cuando necesitas ayuda de ellos?					
17	¿El ambiente laboral donde el equipo de trabajo desarrolla sus actividades te resulta adecuado?					
18	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?					
19	¿Los objetivos que tu equipo y tu quieren realizar son bien claros?					
20	¿Tus compañeros de trabajo se sienten comprometidos a realizar un buen trabajo?					

Nº	REACTIVOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
TRABAJO EN EQUIPO						
1	¿A usted le agrada trabajar con sus compañeros de la compañía?					
2	¿Usted crea lazos de amistad con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Usted se muestra asequible al cambio?					
4	¿Usted colabora con los demás para lograr objetivos de la compañía?					
5	¿Usted tiene una actitud positiva y proactiva para lograr los objetivos de la compañía?					
6	¿Usted promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros?					
EFICIENCIA						
7	¿Usted termina su trabajo en el tiempo establecido?					
8	¿Usted ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos por la compañía?					
9	¿Usted trabaja diariamente su planificación de sus actividades diarias?					
10	¿Usted identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar?					
11	¿Usted ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral?					
12	¿Usted realiza un buen uso de los materiales entregados por la compañía?					
INICIATIVA						
13	¿Usted presenta nuevas ideas para mejorar los procesos de las actividades que se desarrollan en la compañía?					
14	¿Usted puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten?					
15	¿Usted cuando termina una tarea, busca nuevas asignaciones?					
16	¿Usted ayuda y motiva a sus compañeros de trabajo?					
17	¿Usted identifica errores y trabaja para resolverlos?					
EFICACIA						
18	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
19	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
20	¿Usted cumple con las metas propuestas por la compañía o jefe inmediato?					
21	¿Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo?					
22	¿Usted cumple sus funciones dentro del cronograma establecido?					
23	¿Usted cumple sus funciones con los resultados esperados?					

Gracias por su colaboración

ANEXO 4 AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación.

SEÑOR:
EMERSON DENIS CHIRINOS TERAN,
GERENTE DE LA COMPAÑIA CRONOS S.A.C.,
AREQUIPA.-

Yo, YORDAN JARAMILLO RODRIGUEZ , identificada con DNI N° 45696535 y MILS BRAYAN MAMANI FERRO, identificado con DNI N° 47467772. Ante Ud, respetuosamente me presento y expongo.

Que en la actual estoy cursando el taller de elaboración de tesis de la carrera profesional de Administración en la Universidad César Vallejo Filial Callao, solicito a Ud, permiso para realizar trabajo de Investigación en su organización sobre "Nivel de Motivación laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Cronos S.A.C. , Arequipa-2021" para optar el Título de Licenciado en Administración y negocios internacionales.

POR LO EXPUESTO:
Ruego a usted acceder a mi solicitud.

20 de Febrero de 2021,



YORDAN JARAMILLO RODRIGUEZ
DNI: 45696535



NILS BRAYAN MAMANI FERRO
DNI: 47467772



EMERSON DENIS CHIRINOS TERAN
DNI: 42972372
GERENTE CIA. CRONOS S.A.C.

ANEXO 5 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
RECONOCIMIENTOS								
<u>Tipos de reconocimientos</u>								
1	¿Cree usted que la remuneración que recibe es el adecuado?	√		√		√		
2	¿Te parece adecuado que te feliciten en público por las labores obtenidas?	√		√		√		
3	¿La constructora te reconoce por tu buen desempeño de tu puesto de trabajo?	√		√		√		
<u>Motivación sin planificación</u>								
4	¿Te gusta que tu jefe utilice dinámicas de relajación?	√		√		√		
5	¿Te gustaría que tu jefe organice salidas de campo para los colaboradores con mejor desempeño?	√		√		√		
6	¿La constructora te proporciona una remuneración que te permite satisfacer tus necesidades?	√		√		√		
<u>Motivación con planificación</u>								
7	¿tu jefe premia monetariamente tu labor dentro de la constructora?	√		√		√		
8	¿La constructora te da la oportunidad de aspirar a un puesto superior de lo que ya ocupa?	√		√		√		
9	¿La constructora te brinda los materiales necesarios para desarrollar tus actividades?	√		√		√		
COMUNICACIÓN LABORAL								
<u>Manual de bienvenida</u>								
10	¿La inducción que te dieron al comenzar tus labores fue la apropiada?	√		√		√		
11	¿Cree usted que es adecuado la guía que recibe por su jefe inmediato?	√		√		√		
<u>Comunicación oral</u>								
12	¿Te parece apropiado que tu jefe se comunique verbalmente con sus colaboradores?	√		√		√		
13	¿Te resulta fácil expresar tus opiniones en tu equipo de trabajo?	√		√		√		
<u>Expresiones liberadas</u>								
14	¿Tu jefe te comunica si estas teniendo alguna dificultad con tus tareas?	√		√		√		
MOTIVACION DE EQUIPOS								
<u>Capacidades y motivaciones</u>								
15	¿Te sientes bien con tus compañeros de trabajo?	√		√		√		
16	¿Sientes que tus compañeros de trabajo te apoyan cuando necesitas ayuda de ellos?	√		√		√		
<u>Medio ambiente físico y social del equipo</u>								
17	¿El ambiente laboral donde el equipo de trabajo desarrolla sus actividades te resulta adecuado?	√		√		√		
18	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	√		√		√		
<u>Participación y delegación de funciones</u>								
19	¿Los objetivos que tu equipo y tu quieren realizar son bien claros?	√		√		√		
20	¿Tus compañeros de trabajo se sienten comprometidos a realizar un buen trabajo?	√		√		√		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr. López Landauro Rafael Arturo

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

DNI N° 08273208

FECHA: 20-IV-2021

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
RECONOCIMIENTOS								
<i>Tipos de reconocimientos</i>								
1	¿Cree usted que la remuneración que recibe es el adecuado?	x		x		x		
2	¿Te parece adecuado que te feliciten en público por las labores obtenidas?	x		x		x		
3	¿La constructora te reconoce por tu buen desempeño de tu puesto de trabajo?	x		x		x		
<i>Motivación sin planificación</i>								
4	¿Te gusta que tu jefe utilice dinámicas de relajación?	x		x		x		
5	¿Te gustaría que tu jefe organice salidas de campo para los colaboradores con mejor desempeño?	x		x		x		
6	¿La constructora te proporciona una remuneración que te permite satisfacer tus necesidades?	x		x		x		
<i>Motivación con planificación</i>								
7	¿tu jefe premia monetariamente tu labor dentro de la constructora?	x		x		x		
8	¿La constructora te da la oportunidad de aspirar a un puesto superior de lo que ya ocupas?	x		x		x		
9	¿La constructora te brinda los materiales necesarios para desarrollar tus actividades?	x		x		x		
COMUNICACION LABORAL								
<i>Manual de bienvenida</i>								
10	¿La inducción que te dieron al comenzar tus labores fue la apropiada?	x		x		x		
11	¿Cree usted que es adecuado la guía que recibe por su jefe inmediato?	x		x		x		
<i>Comunicación oral</i>								
12	¿Te parece apropiado que tu jefe se comunique verbalmente con sus colaboradores?	x		x		x		
13	¿Te resulta fácil expresar tus opiniones en tu equipo de trabajo?	x		x		x		
<i>Expresiones liberadas</i>								
14	¿Tu jefe te comunica si estas teniendo alguna dificultad con tus tareas?	x		x		x		
MOTIVACION DE EQUIPOS								
<i>Capacidades y motivaciones</i>								
15	¿Te sientes bien con tus compañeros de trabajo?	x		x		x		
16	¿Sientes que tus compañeros de trabajo te apoyan cuando necesitas ayuda de ellos?	x		x		x		
<i>Medio ambiente físico y social del equipo</i>								
17	¿El ambiente laboral donde el equipo de trabajo desarrolla sus actividades te resulta adecuado?	x		x		x		
18	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	x		x		x		
<i>Participación y delegación de funciones</i>								
19	¿Los objetivos que tu equipo y tu quieren realizar son bien claros?	x		x		x		
20	¿Tus compañeros de trabajo se sienten comprometidos a realizar un buen trabajo?	x		x		x		

Activar V

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Luis Enrique Dios Zárate DNI N° 07909441

Especialidad del validador: Lic. Administración

FECHA: 12/04/2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Firma del Experto Informante.
 Administración

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

N.º	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
RECONOCIMIENTOS								
<i>Tipos de reconocimientos</i>								
1	¿Cree usted que la remuneración que recibe es el adecuado?	x		x		x		
2	¿Te parece adecuado que te feliciten en público por las labores obtenidas?	x		x		x		
3	¿La constructora te reconoce por tu buen desempeño de tu puesto de trabajo?	x		x		x		
<i>Motivación sin planificación</i>								
4	¿Te gusta que tu jefe utilice dinámicas de relajación?	x		x		x		
5	¿Te gustaría que tu jefe organice salidas de campo para los colaboradores con mejor desempeño?	x		x		x		
6	¿La constructora te proporciona una remuneración que te permite satisfacer tus necesidades?	x		x		x		
<i>Motivación con planificación</i>								
7	¿tu jefe premia monetariamente tu labor dentro de la constructora?	x		x		x		
8	¿La constructora te da la oportunidad de aspirar a un puesto superior de lo que ya ocupa?	x		x		x		
9	¿La constructora te brinda los materiales necesarios para desarrollar tus actividades?	x		x		x		
COMUNICACIÓN LABORAL								
<i>Manual de bienvenida</i>								
10	¿La inducción que te dieron al comenzar tus labores fue la apropiada?	x		x		x		
11	¿Cree usted que es adecuado la guía que recibe por su jefe inmediato?	x		x		x		
<i>Comunicación oral</i>								
12	¿Te parece apropiado que tu jefe se comunique verbalmente con sus colaboradores?	x		x		x		
13	¿Te resulta fácil expresar tus opiniones en tu equipo de trabajo?	x		x		x		
<i>Expresiones liberadas</i>								
14	¿Tu jefe te comunica si estas teniendo alguna dificultad con tus tareas?	x		x		x		
MOTIVACIÓN DE EQUIPOS								
<i>Capacidades y motivaciones</i>								
15	¿Te sientes bien con tus compañeros de trabajo?	x		x		x		
16	¿Sientes que tus compañeros de trabajo te apoyan cuando necesitas ayuda de ellos?	x		x		x		
<i>Medio ambiente físico y social del equipo</i>								
17	¿El ambiente laboral donde el equipo de trabajo desarrolla sus actividades te resulta adecuado?	x		x		x		
18	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	x		x		x		
<i>Participación y delegación de funciones</i>								
19	¿Los objetivos que tu equipo y tu quieren realizar son bien claros?	x		x		x		
20	¿Tus compañeros de trabajo se sienten comprometidos a realizar un buen trabajo?	x		x		x		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr. HANS MEJIA GUERRERO _____ DNI N° 40720573

Especialidad del validador: JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y DOCENTE

FECHA: 12/04/2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mgtr. Hans Mejía Guerrero

Firma del Experto Informante.
Especialidad