

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS



TESIS

**“Análisis de la motivación de los colaboradores de la
empresa constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F
S.R.L., Huánuco - 2024”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Manuel Álvarez, Eva Valentina

ASESOR: Anibal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75685890

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Campos Salazar, Oscar Augusto	Doctor en ciencias económicas y sociales, mención en economía y sociología	22409462	0000-0003-2105-8474
2	Quijano Zerpa, Sally Jaqueline	Doctora en administración	44864629	0000-0003-4785-230X
3	Gonzales Acuña, Martin Moisés	Maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública	22512599	0000-0002-6062-6705

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **12:00 horas del día 21 del mes de agosto del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Oscar Augusto Campos Salazar
Dra. Sally Jaqueline Quijano Zerpa
Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña

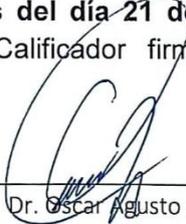
Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1214-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**ANÁLISIS DE LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA, CONSULTORA E INMOBILIARIA O & F S.R.L., HUÁNUCO -2024**", presentada por la Bachiller, **MANUEL ALVAREZ, Eva Valentina**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo Aprobada con el calificativo cuantitativo de 13 y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **horas del día 21 del mes de agosto del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Oscar Augusto Campos Salazar

DNI: 22409462

Código ORCID: 0000-0003-2105-8474

PRESIDENTE



Dra. Sally Jaqueline Quijano Zerpa

DNI: 44864629

Código ORCID: 0000-0003-4785-230X

SECRETARIA



Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña

DNI: 22512599

Código ORCID: 0000-0002-6062-6705

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: EVA VALENTINA MANUEL ÁLVAREZ, de la investigación titulada "Análisis de la motivación de los colaboradores de la empresa constructora, consultora e inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco - 2024", con asesor RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado mediante documento: RESOLUCIÓN N° 576-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 22 de julio de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

10. Manuel Álvarez, Eva Valentina.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

[Submitted to Universidad de Huanuco](#)

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

5

bibliotecadigital.udea.edu.co

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, quien me ha proporcionado la ayuda esencial para completar con éxito mi carrera profesional, por su amor incondicional y por darme la vida para experimentar este momento.

También quiero dedicarlo a mis padres, por su apoyo, ayuda, amor y guía, que me han permitido convertirme en un profesional con valores y principios.

AGRADECIMIENTOS

A mi alma materna a la Universidad de Huánuco, que me brindó la oportunidad de desarrollarme y consagrarme profesionalmente. Agradezco los servicios e infraestructura adecuada que me proporcionaron el apoyo necesario para adquirir conocimientos a lo largo de mi carrera.

Al gerente del Grupo Pulgar por haberme permitido realizar el trabajo en la empresa O&F S.R.L agradezco su paciencia y comprensión para poder realizar las encuestas y así lograr un trabajo con claridad.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6.1. RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	20
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS.....	20
1.6.3. RECURSOS HUMANOS.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23

2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. MOTIVACIÓN.....	25
2.2.2. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN	25
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	32
2.4. VARIABLE	34
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	35
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1. ENFOQUE	36
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	37
3.1.3. DISEÑO	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.2.1. POBLACIÓN	38
3.2.2. MUESTRA.....	38
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.3.1. TÉCNICAS.....	39
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	39
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	39
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	40
CAPÍTULO V.....	55
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	55
5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	55
5.1.2. CON LAS BASES TEÓRICAS	60
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 En la empresa O & F S.R.L. existen iniciativas diseñadas para motivar y reconocer las contribuciones de los empleados.....	40
Tabla 2 En la empresa O & F S.R.L., percibo que las recompensas y reconocimientos se asignan de manera justa y equitativa	41
Tabla 3 En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con los incentivos y beneficios que brindan para estimular el desempeño laboral	42
Tabla 4 La empresa O & F S.R.L. brinda oportunidades de capacitación y desarrollo que contribuyen a mejorar mis habilidades laborales	43
Tabla 5 En la empresa O & F S.R.L. se promueve de manera transparente el desarrollo profesional de los empleados.....	44
Tabla 6 En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece a sus colaboradores	45
Tabla 7 En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente laboral caracterizado por la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas.....	46
Tabla 8 Me identifico con los valores y objetivos de la empresa O & F S.R.L. y me siento parte integral de su equipo de trabajo	47
Tabla 9 En la empresa O & F S.R.L., siento que mis superiores me escuchan y respaldan en mi trabajo diario	48
Tabla 10 En mi trabajo en la empresa O & F S.R.L., tengo la libertad necesaria para tomar decisiones y desarrollar nuevas ideas	49
Tabla 11 Considero que en la empresa O & F S.R.L. se valoran mis aportes y opiniones en el proceso de toma de decisiones organizacionales.....	50
Tabla 12 En la empresa O & F S.R.L., percibo que tengo la autonomía necesaria para planificar y ejecutar mis tareas de manera efectiva.....	51
Tabla 13 Considero que en la empresa O & F S.R.L., las relaciones interpersonales con mis colegas contribuyen positivamente a mi bienestar emocional	52
Tabla 14 En mi experiencia laboral en la empresa O & F S.R.L., he podido interactuar de manera efectiva y cooperar con mis compañeros para lograr objetivos comunes	53

Tabla 15 En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente que promueve la
generación de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras
..... 54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 En la empresa O & F S.R.L. existen iniciativas diseñadas para motivar y reconocer las contribuciones de los empleados.....	40
Figura 2 En la empresa O & F S.R.L., percibo que las recompensas y reconocimientos se asignan de manera justa y equitativa	41
Figura 3 En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con los incentivos y beneficios que brindan para estimular el desempeño laboral	42
Figura 4 La empresa O & F S.R.L. brinda oportunidades de capacitación y desarrollo que contribuyen a mejorar mis habilidades laborales	43
Figura 5 En la empresa O & F S.R.L. se promueve de manera transparente el desarrollo profesional de los empleados.....	44
Figura 6 En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece a sus colaboradores	45
Figura 7 En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente laboral caracterizado por la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas.....	46
Figura 8 Me identifico con los valores y objetivos de la empresa O & F S.R.L. y me siento parte integral de su equipo de trabajo	47
Figura 9 En la empresa O & F S.R.L., siento que mis superiores me escuchan y respaldan en mi trabajo diario.....	48
Figura 10 En mi trabajo en la empresa O & F S.R.L., tengo la libertad necesaria para tomar decisiones y desarrollar nuevas ideas	49
Figura 11 Considero que en la empresa O & F S.R.L. se valoran mis aportes y opiniones en el proceso de toma de decisiones organizacionales.....	50
Figura 12 En la empresa O & F S.R.L., percibo que tengo la autonomía necesaria para planificar y ejecutar mis tareas de manera efectiva.....	51
Figura 13 Considero que en la empresa O & F S.R.L., las relaciones interpersonales con mis colegas contribuyen positivamente a mi bienestar emocional	52
Figura 14 En mi experiencia laboral en la empresa O & F S.R.L., he podido interactuar de manera efectiva y cooperar con mis compañeros para lograr objetivos comunes	53

Figura 15 En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente que promueve la generación de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras

..... 54

RESUMEN

La investigación titulada "Análisis de la motivación laboral en la empresa O & F S.R.L. en Huánuco" se desarrolló para saber cómo es la motivación en los trabajadores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024, enfocándose en el análisis de los factores que contribuyen a que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera óptima y con altos índices de motivación. De la misma manera se planteó como objetivo analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco. En la parte metodológica, el estudio fue estructurado bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y con un alcance descriptivo. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población y muestra fueron 64 colaboradores de la empresa, utilizando un muestreo censal, garantizando de esta manera que todos los trabajadores tengan la oportunidad de participar en la investigación. Para la recopilación de información se empleó como técnica una encuesta dirigida a los trabajadores bajo un cuestionario formulado con interrogantes y respuestas en tipo escala Likert. La conclusión general de la investigación se resaltó en la importancia de gestionar un adecuado entorno laboral, de esta manera se ayudaría a potenciar los niveles de motivación en todos los trabajadores; ya que, se ha podido evidenciar que la motivación genera un impacto ya sea positivo o negativo directo en la eficacia, eficiencia y productividad de la organización.

Palabras claves: motivación laboral, ambiente laboral, reconocimiento, desempeño, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The research titled "Analysis of work motivation in the company O & F S.R.L. in Huánuco" was developed to know what the motivation is like in the workers of the Construction, Consultant e Real Estate company O & F S.R.L., Huánuco - 2024, focusing on the analysis of the factors that contribute to workers being able to perform their duties optimally and with high levels of motivation. In the same way, the objective was to analyze the motivation of the collaborators of the Construction, Consultant e Real Estate O & F S.R.L. company, Huánuco. In the methodology part, the study was structured under a quantitative approach, applied and with a descriptive scope. The research design was non-experimental, cross-sectional. The population and sample were made up of 64 employees, using census sampling, thus guaranteeing that all workers have the opportunity to participate in the research. To collect the information, a survey was used as a technique that was directed to the workers using a questionnaire formulated with questions and answers on a Likert scale. The general conclusion of the research was highlighted the importance of managing an adequate work environment, in this way it would help to enhance motivation levels in all workers; Since it has been shown that motivation generates a direct positive or negative impact on the effectiveness, efficiency and productivity of the organization.

Keywords: work motivation, work environment, recognition, performance, interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito empresarial actual, la motivación de los colaboradores juega un papel fundamental en el éxito y la efectividad de las organizaciones. La falta de motivación puede afectar negativamente el desempeño laboral, la productividad y el clima organizacional. Por lo tanto, es crucial comprender los factores que influyen en la motivación de los trabajadores para poder implementar estrategias efectivas que fomenten un ambiente laboral positivo y estimulante. En este contexto, surgió la necesidad de investigar a fondo la motivación laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco.

El problema de investigación fue analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco. Esta investigación se justificó por la importancia de comprender y mejorar la motivación de los trabajadores en un entorno empresarial competitivo y en constante cambio. La ejecución de este estudio permitió no solo generar conocimientos teóricos y prácticos valiosos en el campo de la gestión del talento humano, sino también contribuir a mejorar el bienestar de los empleados y el rendimiento de la empresa.

El objetivo general de la investigación fue analizar en profundidad la motivación laboral de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. en Huánuco, identificando los factores que influyen en su desempeño y proponiendo recomendaciones para mejorar su nivel motivacional.

En cuanto a la síntesis del contenido, el trabajo de investigación se estructuró en varios capítulos. En el primer capítulo presentó el problema de investigación, los objetivos del estudio y su justificación. En el segundo capítulo revisó la literatura existente sobre motivación laboral, analizando diferentes teorías y enfoques relevantes. El tercer capítulo describió la metodología utilizada, incluyendo el diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas empleadas y las fuentes de información. En el cuarto capítulo presentó los resultados obtenidos del estudio. Finalmente, en el

quinto capítulo se expuso la discusión de resultados con los antecedentes de investigación y bases teóricas.

Finalmente se formularon las conclusiones del trabajo, destacando las implicaciones prácticas y las recomendaciones para futuras investigaciones.

Para llevar a cabo esta investigación, se empleó un diseño no experimental de tipo transversal, con un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores de la empresa O & F S.R.L., utilizando un muestreo probabilístico. La técnica principal utilizada fue la encuesta, a través de un cuestionario de motivación en el trabajo. Se recopiló información relevante a partir de fuentes bibliográficas, documentos institucionales y entrevistas con el personal de la empresa.

Durante el desarrollo de la investigación, se encontraron algunas limitaciones que afectaron el proceso, como la escasez de estudios previos locales en el ámbito de la motivación laboral en el rubro específico de la empresa. Sin embargo, se superaron estas limitaciones mediante una revisión exhaustiva de la literatura disponible y una comunicación efectiva con la empresa para garantizar la participación de los colaboradores en el estudio.

En conclusión, esta investigación sobre la motivación laboral de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. en Huánuco tuvo como objetivo principal contribuir al conocimiento en el campo de la gestión del talento humano, identificando los factores que influyen en la motivación de los trabajadores y propuso estrategias para mejorar su desempeño y bienestar en el ámbito laboral. Los resultados obtenidos fueron de gran relevancia tanto para la empresa como para la comunidad académica, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y el diseño de políticas organizacionales efectivas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La motivación de los colaboradores es un factor clave para el éxito de cualquier organización, independientemente de su tamaño o sector. A nivel internacional, diversos estudios han demostrado que los empleados motivados tienden a ser más productivos, comprometidos y leales a la empresa. En el ámbito de la industria de la construcción, consultoría e inmobiliaria, la motivación de los colaboradores es fundamental para mantener altos niveles de desempeño y calidad en los proyectos. Sin embargo, esta industria a menudo se enfrenta a desafíos únicos, como largas jornadas de trabajo, entornos laborales exigentes y alta rotación de personal (Hernández y Miranda, 2023).

Asimismo, en la actualidad, a nivel mundial todas las empresas e instituciones tanto públicas como privadas enfrentan diversos problemas asociados con la motivación de los colaboradores. Es importante que el personal sepa que no se les puede motivar solo con el dinero; si no también requieren de cierto grado de crecimiento personal, condiciones de trabajo y sobre todo seguridad laboral, así como sentirse recompensado por las tareas, logros y metas alcanzadas (López, 2001).

Por otra parte, Sánchez et al. (2022) identifican que las empresas enfrentan desafíos significativos para mejorar la motivación de sus colaboradores. Algunos de los desafíos más comunes incluyen la desmotivación laboral, inequidad salarial, carga de trabajo y estrés, el desarrollo profesional y la responsabilidad social corporativa.

Las encuestas realizadas por la bolsa de trabajo OCC Mundial muestran que el 87% de los empleados mexicanos se sienten desmotivados debido a factores como: aumento de salario, la compañía no les brinda ningún tipo de capacitación ni actualización, pésimo ambiente laboral, trabajo monótono, etc., esto conlleva a que se incremente la baja productividad laboral

significando un gran obstáculo para el desarrollo del país; lo que se debe generar para cambiar esta situación son: propuestas para desarrollar cambios y vincular el crecimiento de los empleados con la competencia, crear una iniciativa significativa para motivar a los empleados a estar dispuestos a participar en múltiples programas de capacitación que les permitan desarrollar y mejorar sus habilidades (Escuela de Administración de Negocios [ESAN], 2019)

Por su parte Peña y Villon (2018) afirman que; en el Perú, la gestión de la motivación en los colaboradores es importante; ya que, permite un mayor crecimiento de la productividad esperada, toda empresa debe buscar incrementar el nivel de motivación laboral, esto incrementaría el logro efectivo de las metas favoreciendo a la organización, muchas empresas del Perú hoy en día se preocupan por mantener a sus colaboradores en óptimas condiciones ya sea en lo físico, mental y emocional, pues esto se ve reflejado en cada actividad realizada por un colaborador bien motivado es por ello que se debe evaluar las actividades internas de las empresas tanto públicas como privadas. La motivación de los integrantes es parte de una necesidad inmediata y única la cual debe ser diferente a las demás. Recordemos que la motivación es la fortaleza que toda organización debe buscar de manera beneficiosa y significativa, esto ha sido desarrollado por el sector privado con respecto a las políticas de personal y como contribuye en beneficio de la organización, los colaboradores deben estar dispuestos a realizar sus funciones de manera comprometida a la organización.

Cabrera et al. (2011) afirma que los empleados de muchas compañías constructoras en el Perú se encuentran poco motivados y no tienen un sentido de identidad con la empresa, afectando el desempeño y su productividad, esto podría deberse al estilo de gestión de los gerentes de línea, la mala comunicación, ausentismo, alta rotación, falta de personal, discordia entre los empleados y la falta de conocimientos teóricos. Asimismo, afirma que la motivación es fundamental y esencial para cualquier empresa o socio comercial, ya que se manifiesta en el crecimiento tanto organizacional como profesional.

En la ciudad de Huánuco, la empresa Constructora Consultora e Inmobiliaria O&F SRL, se encuentra ubicada en la urbanización de Leoncio Prado Mz G Lote 9, es una empresa constructora que se dedica al rubro de la construcción, elaboración de expedientes, ejecución de obras y proyectos, contando para ello con colaboradores encargados de diferentes áreas y con especialistas encargados de la ejecución de cada proyecto, por ende la motivación es importantes para la entidad ya que los colaboradores son los que tienen más contacto con el usuario final.

Se identificó una preocupante situación relacionada con la motivación de sus colaboradores, ya que existen deficiencias en diversos aspectos como: la falta de un sistema efectivo de reconocimiento y recompensas puede generar desmotivación entre los colaboradores. En muchas ocasiones, el esfuerzo y la dedicación de los empleados no son valorados ni recompensados adecuadamente, lo que puede llevar a una disminución en su compromiso y rendimiento laboral. De igual manera, la ausencia de oportunidades claras de desarrollo profesional dentro de la empresa puede generar una sensación de estancamiento entre los empleados.

Por otra parte, la falta de autonomía en la toma de decisiones y la escasa participación de los empleados en los procesos organizacionales pueden generar sentimientos de desvalorización y falta de compromiso, asimismo, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son un aspecto fundamental para el bienestar de los empleados. La presencia de conflictos, falta de comunicación efectiva o relaciones tensas entre colegas pueden afectar negativamente el clima laboral y la motivación de los colaboradores.

En base a lo descrito anteriormente, el propósito principal de la investigación fue analizar la motivación de los colaboradores en la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco, de esta manera se pudo proporcionar conclusiones que fueron establecidos posterior a ejecutar los instrumentos y ser cuantificados, el resultado se plasmó en las recomendaciones que fueron dirigidas al gerente de la empresa para que contribuyan a mejorar el compromiso, la satisfacción y el desempeño de los empleados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo es el reconocimiento y recompensa de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?
- ¿Cómo es el desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?
- ¿Cómo es el ambiente laboral de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?
- ¿Cómo es la autonomía y participación en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?
- ¿Cómo son las relaciones interpersonales en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el reconocimiento y recompensa de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024.
- Analizar el desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024.
- Analizar el ambiente laboral en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024.
- Analizar la autonomía y participación en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024.
- Analizar las relaciones interpersonales en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La ejecución de este trabajo de investigación permitió el análisis de distintas teorías contemporáneas sobre la variable de la motivación, como también la revisión de trabajos de investigación previamente realizados, comparar sus hallazgos con los del presente trabajo; realizar comparaciones entre la teoría y la realidad y realizar discusiones debidamente fundamentadas.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Desde el ámbito práctico, la investigación se justifica ya que nos permitió explicar los niveles de motivación que existe en los colaboradores de la empresa Constructora Consultora e Inmobiliaria

O&F S.R.L. A partir de ello se procedió a formular conclusiones y establecer recomendaciones que ayuden a incrementar el nivel motivacional de los colaboradores en todas las áreas de la empresa.

En resumen, el presente estudio, no solo tiene la capacidad de generar conocimientos teóricos y prácticos valiosos en el campo de la gestión del talento humano, sino que también tiene el potencial de generar impactos positivos significativos para la empresa, sus empleados y la sociedad en general.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación se justifica metodológicamente ya que su ejecución se fundamentó en un diseño de investigación riguroso y sistemático, caracterizado por el uso de un diseño no experimental de tipo transversal, que permitió alcanzar los objetivos planteados de manera eficaz. Se empleó un enfoque cuantitativo, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario.

Precisamente el diseño del cuestionario se llevó a cabo en base a los objetivos y bases teóricas de la investigación, y constituyó el aporte metodológico del presente estudio.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las limitantes en el desarrollo de la investigación, fue la escasez de estudios previos en el ámbito local, rubro de la empresa y de nivel descriptivo; este aspecto limitó la disponibilidad de datos y análisis descriptivos. Esta carencia dificultó la contextualización y comparación de los hallazgos con estudios previos en el ámbito local. En ese sentido, dicha limitante fue superada llevando a cabo una revisión exhaustiva de la literatura disponible en el ámbito de la motivación laboral, centrándose en aquellos estudios que aborden temas relacionados con la construcción, consultoría e industria inmobiliaria. Además, se exploraron investigaciones realizadas en contextos similares o en industrias

relacionadas para identificar tendencias y patrones que puedan ser aplicables al contexto específico.

La disponibilidad de tiempo de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. para la aplicación del instrumento estuvo limitada debido a las demandas operativas y proyectos en curso. Además, la participación voluntaria de los colaboradores en la aplicación del instrumento de investigación presentó desafíos, ya que algunos no estuvieron dispuestos o disponibles para participar.

Para superar esta limitante, se estableció una comunicación efectiva con la empresa para coordinar los horarios de aplicación del instrumento de investigación de manera que no interfiera mínimamente con las actividades laborales. Además, se explicó claramente a los colaboradores la importancia de su participación en el estudio y se buscó incentivar su involucramiento a través de una comunicación clara, un enfoque participativo y la garantía de confidencialidad de sus respuestas.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Para facilitar la investigación se tuvo en cuenta el recurso tecnológico e informático, es decir, se dispuso de una computadora.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Si dispuso de recursos económicos propios para que el presente trabajo académico se lleve a cabo con normalidad y pueda concretarse su ejecución.

1.6.3. RECURSOS HUMANOS

La presente investigación fue viable porque se dispuso del apoyo del personal de la empresa, quienes constituyeron la población de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cañaverall et al. (2023) en su tesis “Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022”. El objetivo de la investigación fue analizar la motivación laboral de los trabajadores para identificar los factores que influyen en su desempeño. El estudio se llevó a cabo con un diseño no experimental de corte transversal, de alcance descriptivo, con un enfoque cuantitativo. La población y la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores utilizando un muestreo de tipo probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta, con un cuestionario de motivación en el trabajo (CMT). La conclusión a la que llegaron las investigadoras fue que la eficacia, eficiencia y la productividad de los colaboradores es crucial para la obtención de los objetivos propuestos, por lo que es fundamental definir correctamente una estrategia que potencie la motivación de los empleados. Por consiguiente, gestionar el entorno laboral, es un tema de constante de intranquilidad en todas las organizaciones del mundo. La motivación es interna diferente en cada colaborador. Una de las características innatas de los seres humanos es que su comportamiento no puede predecirse al cien por cien. La conclusión de este autor nos sirvió para contrastar y corroborar la importancia que existe con todos los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O&F S.R.L. y el ambiente laboral; que, en esta investigación se va desarrollar como una dimensión de la motivación.

Nhantumbo. (2020) en su tesis “Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique”. El objetivo del estudio fue analizar los factores que influyen en la motivación laboral de los funcionarios públicos

del Hospital General de Machava (HGM), en Mozambique, institución pública especializada en el tratamiento de enfermedades de tuberculosis para todo el país. Se basó en un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio de nivel descriptivo. La población fue de 227 funcionarios elegibles del Hospital, para hallar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple dando un total de 81 funcionarios. El autor considera que el análisis en el caso del Hospital General de Machava, la motivación laboral es positiva, lo que conlleva a predecir que el HGM lleva a cabo programas de motivación a sus funcionarios, permitiendo de ese modo el desarrollo profesional e institucional. Además, se verificó que los funcionarios del HGM están más influenciados con los factores externos, los cuales se relacionan a la motivación laboral de los que se puede citar: clima laboral, capacitaciones, trabajo en equipo, igualdad de oportunidad en programas de promoción, relacionamiento con los demás funcionarios. Esta conclusión servirá para respaldar la dimensión de estudio Desarrollo Profesional ya que se demuestra según el autor que brindando programas de apoyo al crecimiento profesional se reflejará en el incremento de la motivación.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Alvarado (2021), en su tesis titulado “Análisis de la motivación laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021”. Tuvo como objetivo analizar la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada en Chaclacayo. El tipo de estudio fue básico, diseño no experimental, enfoque cualitativo, utilizó el método inductivo. Su población fueron el director y los docentes que son un total de 10. La conclusión de su tesis fue: En el análisis de la motivación negativa, se concluye que no es aplicada a todos los docentes de la institución educativa; no se registran comentarios que indiquen la existencia de agresividad, amenazas o críticas de parte de la institución educativa hacia los docentes. Se indica que existe un clima de respeto y buena comunicación entre la institución y los profesores.

Pachas (2020) en su tesis sobre “La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A Chincha – 2019”. Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo CG S.A. Utilizó el tipo de investigación básica de nivel descriptiva, basado en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La población estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa CG S.A. que son 274. Para la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple dando una muestra de 160. El autor concluye determinando que la motivación influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo CG S.A. En el año 2019 demostrado mediante la prueba Rho de Spearman con un valor correlacional débil de .408. Esto refleja que la mayoría de los colaboradores de la empresa realiza sus funciones sin tener la necesidad de estar motivados. Esto se debe quizás a la necesidad económica o que no tengan otras propuestas laborales. Esta conclusión nos ayudó a identificar el reconocimiento y las recompensas que se les ofrece a los colaboradores juega un papel crucial en la motivación ya que a un colaborador que se le reconoce sus logros y se le da una recompensa por ello, va realizar sus labores de manera más óptima para lograr los objetivos mensuales que le asigne la empresa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Córdova (2023), en su tesis “Motivación laboral del personal de salud – Hospital II Essalud, Cerro de Pasco”. La investigación tuvo como objetivo determinar la motivación laboral del personal de salud en el Hospital II Essalud Cerro de Pasco. En cuanto al marco metodológico, el estudio se enmarcó en un, diseño observacional, transversal, prospectivo de tipo descriptivo simple. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un alcance descriptivo y un análisis estadístico univariado. La población de estudio estuvo conformada por 150 trabajadores de salud del hospital mencionado. Se utilizó una escala de motivación laboral como instrumento de recolección de datos. El investigador concluyó que la motivación laboral del personal de salud en

el Hospital II Essalud Cerro de Pasco difiere en niveles altos, medios y bajos, siendo significativamente alta, con un valor de $p=0,000$, destaca la importancia de la motivación positiva en este entorno laboral. Este hallazgo resalta que la mayoría del personal muestra una motivación laboral alta, lo que sugiere un ambiente laboral favorable y posiblemente un mayor compromiso con sus tareas y responsabilidades. Dicha conclusión se relaciona con la dimensión de reconocimiento y recompensas del presente estudio, ya que la motivación alta puede estar vinculada a sentirse valorado y recompensado en el trabajo. Este antecedente es útil para nuestro estudio, ya que nos permite comprender la importancia del reconocimiento y las recompensas en la motivación laboral del personal de salud, lo cual puede influir en su desempeño y satisfacción laboral.

Garay (2023), en su tesis “Análisis del clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco 2022”. Tuvo como objetivo demostrar cómo se está desarrollando el clima organizacional en la Unidad de tránsito y seguridad vial. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental de tipo transversal. En su conclusión las tablas analizadas arrojaron resultados positivos, puesto que la policía tienen procedimientos que permiten a sus efectivos estar identificados, como el reconocimiento público, tal como se puede expresar en la tabla 7, donde el 35.7% y 51% está muy de acuerdo con dicho procedimiento, de igual forma en las tablas que corresponde a las relaciones humanas podemos observar como referencia que el vínculo entre compañeros en la policía les permite tener asegurada el cumplimiento de metas tal como se observa al 10.2% y 81.6% quienes expresaron aspectos positivos de este aspecto en la policía. Esta conclusión nos ayudó a identificar la importancia que tiene las relaciones interpersonales que se maneja en el ambiente laboral, dichas dimensiones fueron desarrollados a profundidad más adelante en este estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN

En palabras de Chiavenato (2019) la variable de motivación refleja el nivel de entusiasmo, compromiso y persistencia que los colaboradores demuestran en la búsqueda de metas organizacionales, en la satisfacción de sus necesidades laborales y personales, así como en el mantenimiento de un alto rendimiento en sus responsabilidades dentro de la empresa.

Asimismo, Robbins y Judge (2013) señalan que la motivación puede ser conceptualizada como el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan, orientan y mantienen el esfuerzo y la dedicación de los empleados hacia el logro de metas organizacionales, influida por factores como la satisfacción laboral, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y el ambiente de trabajo.

Por otra parte, Alles (2015) establece que la motivación se refiere al impulso interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento de los individuos hacia el logro de metas y satisfacción de necesidades, influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos que estimulan el esfuerzo, la persistencia y el compromiso en el desempeño laboral, contribuyendo a la realización personal y al cumplimiento de objetivos organizacionales.

2.2.2. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN

2.2.2.1. RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSAS

Desde el punto de vista de Hernández et al. (2011) el reconocimiento y recompensas constituye la percepción que tienen los empleados sobre la equidad y efectividad de los sistemas de reconocimiento y recompensas en la organización, incluyendo la valoración de la retroalimentación positiva, los incentivos tangibles e intangibles ofrecidos, y su impacto en el impulso y satisfacción laboral de los colaboradores.

Por otra parte, Newstrom (2011) deduce que el reconocimiento y recompensas se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre la equidad en la entrega de reconocimientos y premios dentro de la organización, así como su satisfacción con los sistemas de recompensas implementados, lo que influye en su nivel de motivación y compromiso laboral.

2.2.2.1.1. EXISTENCIA DE PROGRAMAS DE RECONOCIMIENTO

Se refiere a la presencia de iniciativas formales o informales dentro de la empresa, diseñadas para valorar y premiar el desempeño sobresaliente, los logros y las contribuciones de los colaboradores. Estos programas pueden incluir incentivos tangibles o intangibles, como premios, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo especial, entre otros, con el propósito de fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados (Chiavenato, 2010).

2.2.2.1.2. PERCEPCIÓN DE EQUIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE RECOMPENSAS

Vallejo (2016) define como la valoración subjetiva que los empleados hacen respecto a la justicia y equilibrio en la asignación de reconocimientos, incentivos económicos, beneficios laborales y otras formas de recompensas dentro de la organización.

Esta percepción se basa en la comparación entre el esfuerzo, desempeño y contribución de cada colaborador con las recompensas recibidas, generando un sentido de imparcialidad y equidad en el sistema de reconocimiento y compensación de la empresa.

2.2.2.1.3. NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LOS INCENTIVOS OFRECIDOS

Se refiere a la percepción y valoración que los colaboradores tienen respecto a las recompensas, beneficios y estímulos proporcionados por la empresa como parte de su sistema de motivación. Este indicador evalúa la satisfacción de los empleados en relación con la adecuación, equidad, relevancia y efectividad de los incentivos ofrecidos para estimular su desempeño, compromiso y bienestar laboral. Un alto nivel de satisfacción en este aspecto puede contribuir positivamente a la motivación y retención del talento en la organización (Franklin y Krieger, 2011).

2.2.2.2. DESARROLLO PROFESIONAL

Werther y Davis (2008) destacan que el desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y adquisición de habilidades y competencias por parte de los colaboradores en la empresa, con el fin de mejorar su desempeño laboral, alcanzar sus metas profesionales y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional se define como la percepción y valoración que los empleados tienen respecto a las oportunidades de crecimiento, capacitación y promoción interna ofrecidas por la organización, así como su interés y participación activa en actividades que contribuyan a su desarrollo de habilidades, competencias y carrera profesional dentro de la empresa.

2.2.2.2.1. ACCESOS A PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

La disponibilidad y oportunidad que tienen los empleados de la empresa para participar en actividades de

capacitación, entrenamiento y crecimiento profesional, diseñadas para mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias laborales (Soto y Cárdenas, 2007).

2.2.2.2. PERCEPCIÓN DE POSIBILIDADES DE ASCENSO

La interpretación y evaluación que los empleados hacen acerca de las oportunidades y viabilidad de progresar en la jerarquía organizacional, considerando factores como la claridad de los criterios de ascenso, la transparencia en los procesos de selección y la existencia de planes de desarrollo profesional que faciliten el avance en la carrera dentro de la empresa (Hernández et al., 2011).

2.2.2.3. NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

Se refiere al grado de contento, aceptación y percepción positiva que los colaboradores de la empresa tienen respecto a las posibilidades de desarrollo profesional, aprendizaje y avance dentro de la organización (Chiavenato, 2010).

2.2.2.3. AMBIENTE LABORAL

Desde la posición de Louffat (2011) la dimensión ambiente laboral puede ser conceptualizada como el conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas en las que se desarrollan las actividades laborales de los colaboradores en una empresa, abarcando aspectos como el clima organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la estructura organizativa y las políticas de recursos humanos, que influyen en la satisfacción, el bienestar y el rendimiento de los empleados en su entorno de trabajo, impactando directamente en su motivación y compromiso laboral.

En ese sentido, la dimensión ambiente laboral se refiere al entorno en el que los empleados llevan a cabo sus actividades diarias en una organización, incluyendo factores como la cultura de la empresa, las relaciones entre colegas y superiores, las condiciones físicas del lugar de trabajo y las políticas de recursos humanos.

2.2.2.3.1. PERCEPCIÓN DE UN AMBIENTE DE TRABAJO POSITIVO

Se refiere a la evaluación subjetiva que realizan los colaboradores de la empresa sobre la calidad de las relaciones laborales, el clima organizacional, la comunicación efectiva, el apoyo mutuo, el respeto y la confianza en el entorno laboral. Esta percepción influye en el bienestar emocional, la motivación y el compromiso de los empleados con la organización (Parra, 2003).

2.2.2.3.2. SENTIMIENTO DE PERTENENCIA CON LA ORGANIZACIÓN

Comprende la conexión emocional y psicológica que los colaboradores experimentan hacia la empresa, manifestada a través de la identificación con los valores, la cultura empresarial y los objetivos de la organización, así como el sentido de ser parte integral de un equipo de trabajo y de contribuir activamente al logro de metas comunes (Dubrin, 2008).

2.2.2.3.3. PERCEPCIÓN DE APOYO POR PARTE DE LOS SUPERIORES

En el contexto laboral se refiere a la forma en que los colaboradores interpretan y valoran el respaldo, la orientación y la consideración que reciben de sus jefes o líderes dentro de la empresa. Esta percepción se relaciona con la sensación

de ser escuchado, comprendido y respaldado por los superiores, lo que puede influir en la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados en su entorno laboral (Donawa, 2018).

2.2.2.4. AUTONOMÍA Y PARTICIPACIÓN

A juicio de Robbins y Juge (2013) constituye el grado de libertad, responsabilidad y capacidad de los empleados para tomar decisiones, influir en su entorno laboral, participar activamente en la toma de decisiones y contribuir de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales, lo cual impacta en su nivel de motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo.

En concordancia con los autores, se establece que la autonomía y participación en el ámbito laboral se refiere a la libertad y capacidad que tienen los empleados para tomar decisiones relacionadas con su trabajo, así como a su involucramiento activo en la toma de decisiones dentro de la organización.

2.2.2.4.1. NIVEL DE AUTONOMÍA Y CREATIVIDAD EN LAS TAREAS LABORALES

Es la medida del grado de libertad y capacidad que tienen los colaboradores para tomar decisiones, desarrollar nuevas ideas y enfoques, así como para aplicar su creatividad en la ejecución de sus responsabilidades dentro de la organización (Chiavenato, 2019).

2.2.2.4.2. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Es el grado en el que los colaboradores tienen la oportunidad y el espacio para involucrarse activamente en el proceso de toma de decisiones dentro de la empresa, permitiéndoles aportar ideas, opiniones y perspectivas que

influyen en las acciones y estrategias organizacionales de la empresa (Werther y Davis, 2008).

2.2.2.4.3. SENTIMIENTO DE CONTROL SOBRE LAS TAREAS ASIGNADAS

Es la percepción subjetiva que los empleados tienen sobre su capacidad para influir en la planificación, ejecución y resultados de las actividades laborales que les son asignadas. Este indicador refleja el grado de autonomía, Empowerment y responsabilidad que los colaboradores perciben en relación con sus funciones, permitiéndoles sentirse capacitados para tomar decisiones, implementar cambios y gestionar eficazmente sus tareas dentro de la organización (Vallejo, 2016).

2.2.2.5. RELACIONES INTERPERSONALES

Arias (2017) considera que se refiere a la calidad de las conexiones y vínculos que se establecen entre los colaboradores dentro de la empresa. Esta dimensión abarca la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el apoyo mutuo, el respeto y la colaboración entre los miembros del personal, contribuyendo a un ambiente laboral positivo, armonioso y productivo.

Siguiendo la misma línea del autor, las relaciones interpersonales se definen como la manera en que los empleados interactúan, se comunican y colaboran entre sí dentro de la organización. Esta dimensión se centra en la calidad de las relaciones, el apoyo mutuo, el trabajo en equipo y el respeto entre los miembros del equipo de trabajo.

2.2.2.5.1. CALIDAD DE RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS COMPAÑEROS

La percepción y evaluación que los empleados tienen acerca de la naturaleza, el nivel de apoyo, la colaboración y

la armonía en las interacciones y vínculos que mantienen con sus colegas en el entorno laboral, influyendo en su satisfacción, bienestar emocional y eficacia en el trabajo en equipo dentro de la organización (Hernández et al., 2011).

2.2.2.5.2. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

Es la capacidad de los colaboradores de la empresa para interactuar de manera efectiva, cooperar y coordinar esfuerzos con sus compañeros de trabajo con el fin de alcanzar objetivos comunes, fomentando la comunicación abierta, la confianza mutua, la resolución de conflictos de manera constructiva y la sinergia entre los miembros del equipo para lograr resultados óptimos (Dubrin, 2008).

2.2.2.5.3. PERCEPCIÓN DE UN ENTORNO QUE FOMENTE LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN

Es la apreciación subjetiva que tienen los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco sobre las condiciones, prácticas y cultura organizacional que promueven la generación de nuevas ideas, la experimentación, el pensamiento creativo, la colaboración interdisciplinaria y la implementación de soluciones innovadoras en el ámbito laboral (Parra, 2003).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Compromiso: Se refiere a la disposición activa y la conexión emocional que los empleados muestran hacia su trabajo y la organización, demostrando dedicación, lealtad y una actitud proactiva en la consecución de los objetivos empresariales (Franklin y Krieger, 2011).

Cultura empresarial: Son los valores, creencias, normas, tradiciones y comportamientos compartidos por los miembros de una organización, que

influyen en la forma en que se llevan a cabo las actividades, se toman decisiones y se interactúa dentro de la empresa (Louffat, 2011).

Desempeño: El desempeño se refiere a la ejecución y resultados obtenidos por un individuo en relación con las tareas, responsabilidades y metas establecidas en su puesto de trabajo, evaluando la eficacia, eficiencia y calidad de su desempeño laboral (Alles, 2015).

Empowerment: El proceso mediante el cual se delega autoridad, se comparte información y se otorgan recursos a los empleados, permitiéndoles tomar decisiones, asumir responsabilidades y desarrollar un mayor sentido de autonomía y control sobre su trabajo y contribución a la organización (Hernández et al., 2011).

Equidad: Se refiere a la percepción de justicia e imparcialidad en la distribución de recompensas, oportunidades y trato dentro de la organización, donde los empleados consideran que las decisiones y acciones son justas y equitativas en relación con sus esfuerzos, contribuciones y resultados (Robbins y Judge, 2013).

Incentivos: Son estímulos, recompensas o beneficios ofrecidos a los empleados con el fin de motivar y premiar su desempeño, logros o comportamientos deseables en el ámbito laboral. Estos incentivos pueden ser de naturaleza económica, como bonificaciones o aumentos salariales, o no económica, como reconocimientos públicos u oportunidades de desarrollo profesional, con el propósito de impulsar la productividad, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores en la organización (Vallejo, 2016).

Valoración: se refiere a la apreciación o evaluación que los empleados hacen de aspectos como el reconocimiento, las recompensas, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo dentro de la organización, lo cual influye en su nivel de motivación y satisfacción en el trabajo (Newstrom, 2011).

Reconocimiento: Es la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los

logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2004).

Retención de talento: Conjunto de estrategias y acciones implementadas por una organización para mantener a sus empleados más talentosos, calificados y valiosos dentro de la empresa, con el fin de reducir la rotación de personal, fomentar el compromiso y la lealtad, y asegurar la continuidad y el desarrollo del capital humano clave para el logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, bienestar y cumplimiento que experimentan los empleados en relación con su trabajo, reflejando su percepción de las condiciones laborales, el ambiente organizacional, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento dentro de la empresa (Werther y Davis, 2008).

2.4. VARIABLE

Motivación

Dimensiones:

- Reconocimiento y recompensas
- Desarrollo profesional
- Ambiente laboral
- Autonomía y participación
- Relaciones interpersonales

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
Motivación	Es el impulso interno que dirige y energiza el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización, influenciando su nivel de compromiso, esfuerzo y persistencia en la consecución de metas y objetivos laborales. Esta variable refleja la fuerza que impulsa a los empleados a buscar la satisfacción de sus necesidades, alcanzar logros personales y profesionales, y mantener un alto nivel de desempeño en sus actividades laborales (Chiavenato, 2019).	Reconocimiento y recompensas	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de programas de reconocimiento. Percepción de equidad en la distribución de recompensas. Nivel de satisfacción con los incentivos ofrecidos. 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Acceso a programas de formación y desarrollo. Percepción de posibilidades de ascenso. Nivel de satisfacción con las oportunidades de crecimiento. 	
		Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> Percepción de un ambiente de trabajo positivo. Sentimiento de pertinencia con la organización. Percepción de apoyo por parte de los superiores. 	
		Autonomía y participación	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de autonomía y creatividad en las tareas laborales. Participación en la toma de decisiones. Sentimiento de control sobre las tareas asignadas. 	
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de relaciones interpersonales con los compañeros. Colaboración y trabajo en equipo. Percepción de un entorno que fomente la creatividad y la innovación. 	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación aplicada se caracteriza por su enfoque práctico y la utilización inmediata de sus resultados para resolver problemas concretos en la realidad, especialmente en contextos específicos como el empresarial (Vara, 2015).

Desde esa posición, se establece que el estudio fue de tipo aplicada debido a su enfoque práctico y directo en la resolución de un problema específico en el ámbito empresarial. Los resultados de este estudio tuvieron un impacto inmediato en la gestión de recursos humanos de la empresa, permitiendo identificar estrategias efectivas para mejorar la motivación y el desempeño de los colaboradores, lo que contribuyó directamente a la optimización de la productividad y el clima laboral en la organización.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández y Mendoza (2018) consideran que el enfoque cuantitativo en la investigación se caracteriza por buscar la objetividad a través de la medición y el análisis numérico de datos, evitando la influencia de las opiniones del investigador en los resultados.

Considerando la posición de los autores, la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo debido a la necesidad de medir de manera objetiva y precisa los niveles de motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. en Huánuco, este enfoque se basa en obtener datos numéricos que faciliten la comprensión y el análisis de la motivación en el contexto organizacional, contribuyendo a una interpretación más precisa y fundamentada de los resultados.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel descriptivo de la investigación se enfoca en especificar las propiedades, características y perfiles de un fenómeno o problema, mediante la recolección y presentación de datos que permiten describir y caracterizar de manera detallada los aspectos relevantes del objeto de estudio. Este nivel busca proporcionar una visión clara y precisa del fenómeno investigado, sin realizar interpretaciones o establecer relaciones causales entre variables, centrándose en la presentación objetiva de la información recopilada (Hernández y Mendoza, 2018).

Considerando la postura de los autores, la investigación se centró en un alcance descriptivo para proporcionar una visión detallada y precisa de los niveles de motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. en Huánuco, sin buscar establecer relaciones causales o interpretaciones profundas.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) consideran que el diseño no experimental de tipo transversal descriptivo. Este enfoque busca cuantificar y mostrar con precisión los aspectos relevantes de un fenómeno en un momento específico, sin intervenir en la manipulación de variables ni establecer relaciones causales, centrándose en la representación detallada y objetiva de la realidad estudiada.

Desde esta posición, la investigación fue de diseño no experimental de tipo transversal descriptivo para capturar una instantánea precisa de los niveles de motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. este enfoque permitió describir detalladamente la variable de estudio en un momento específico, sin intervenir en la manipulación de situaciones o de la variable, brindando una representación objetiva y minuciosa de la realidad organizacional en términos de motivación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio se define como el conjunto total de individuos o elementos que comparten características comunes y que son objeto de investigación, representando el universo sobre el cual se pretende generalizar los resultados obtenidos en el estudio (Fuentes et al., 2020).

Para el desarrollo de la presente investigación, la población de estudio estuvo integrada por la totalidad de colaboradores de la empresa O & F S.R.L. en Huánuco que ascienden a un total de 64 colaboradores.

3.2.2. MUESTRA

El tamaño de muestra se refiere al número de elementos o individuos que se seleccionan para participar en un estudio de investigación. Es crucial para obtener resultados significativos y representativos de la población de interés (Vara, 2015).

Para el desarrollo del presente estudio, la muestra de estudio estuvo conformada por la totalidad de colaboradores de la empresa O & F S.R.L. en Huánuco, que son 64 colaboradores. Asimismo, se optó por un muestreo de tipo censal, donde se incluyó a todos los 64 colaboradores de la organización, con el objetivo de obtener una visión exhaustiva y representativa de la situación de motivación laboral en la empresa. Al emplear un muestreo censal, se garantizó que cada individuo tenga la oportunidad de participar en el estudio, lo que permitió una evaluación completa y detallada de los niveles de motivación en la organización, brindando una perspectiva global y precisa que respalda la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos, contribuyendo así a la relevancia de la investigación.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

En el presente estudio, se empleó la técnica de la encuesta debido a su capacidad para recopilar datos de manera eficiente y sistemática, permitiendo obtener información directa de los colaboradores sobre sus niveles de motivación, factores que influyen en ella y percepciones relacionadas con el ambiente laboral. La encuesta facilitó la recolección de datos cuantitativos que pueden ser analizados de manera estadística para identificar tendencias, patrones (Narvaez, 2007).

3.3.2. INSTRUMENTOS

Para el presente estudio se utilizó un cuestionario de tipo escala Likert como instrumento de recolección de datos debido a su capacidad para medir actitudes, percepciones y opiniones de manera cuantitativa y estructurada. La escala Likert permitió obtener respuestas graduadas que facilitaron la cuantificación de la motivación laboral de los empleados, brindando una forma sistemática y eficaz de recopilar información sobre variables subjetivas como la satisfacción, el compromiso y los factores motivacionales en el contexto organizacional, lo que contribuyó a una evaluación detallada y comparativa de los niveles de motivación en la empresa (Narvaez, 2007).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Software de procesamiento de datos: Microsoft Excel.
- Software de redacción de informes de la investigación: Microsoft Word.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

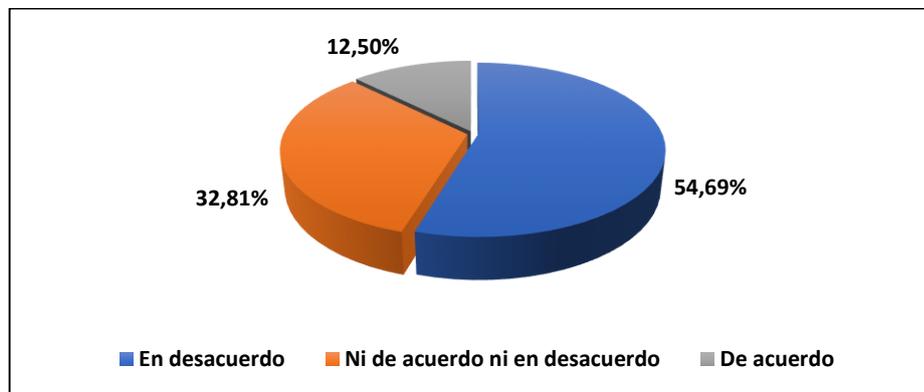
En la empresa O & F S.R.L. existen iniciativas diseñadas para motivar y reconocer las contribuciones de los empleados

valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	35	54.69	54.69
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	32.81	87.50
De acuerdo	8	12.50	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 1

En la empresa O & F S.R.L. existen iniciativas diseñadas para motivar y reconocer las contribuciones de los empleados



Nota. Tabla 1.

Análisis e interpretación

De los 64 colaboradores encuestados en la empresa O & F S.R.L. el 54.69% indicaron estar en desacuerdo que existen iniciativas diseñadas para motivar y reconocer las contribuciones de los empleados, el 32.81% señalaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 12.50% indicaron estar de acuerdo. Este resultado refleja que la empresa O & F S.R.L requiere mejorar iniciativas para motivar y reconocer las contribuciones de los empleados para poder cumplir sus metas.

Tabla 2

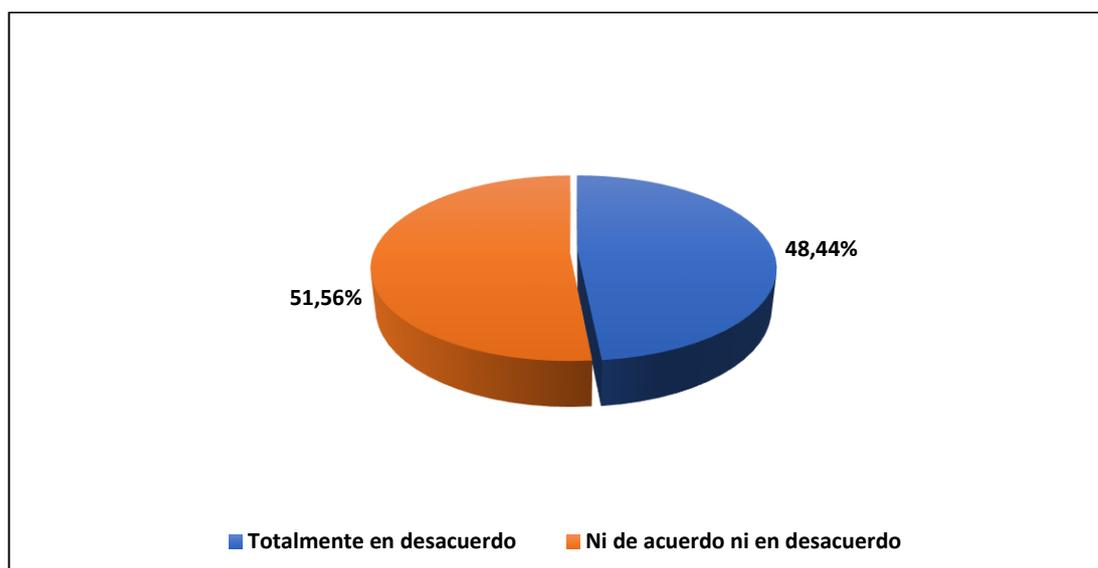
En la empresa O & F S.R.L., percibo que las recompensas y reconocimientos se asignan de manera justa y equitativa

valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	31	48.44	48.44
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	51.56	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 2

En la empresa O & F S.R.L., percibo que las recompensas y reconocimientos se asignan de manera justa y equitativa



Nota. Tabla 2.

Análisis e interpretación

De los 64 colaboradores encuestados en la empresa O & F S.R.L. el 48.44% indicaron estar totalmente en desacuerdo que percibieron que las recompensas y reconocimientos en la empresa se asignan de manera justa y equitativa; mientras que, el 51.56% señalaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Este resultado refleja que la empresa O & F S.R.L requiere mejorar las recompensas y reconocimientos se asignen de manera justa y equitativa.

Tabla 3

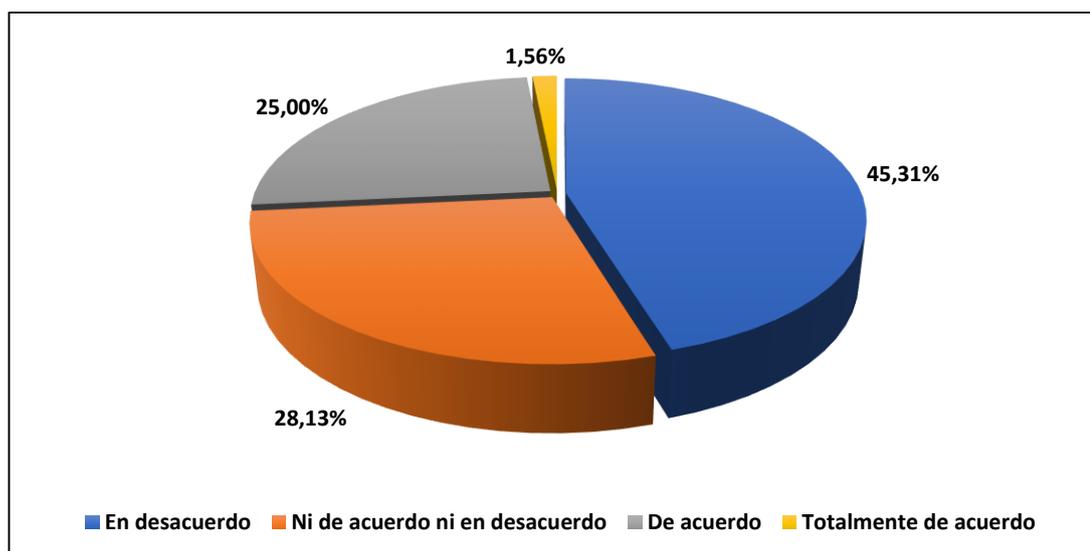
En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con los incentivos y beneficios que brindan para estimular el desempeño laboral

valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<i>En desacuerdo</i>	29	45.31	45.31
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	18	28.13	73.44
<i>De acuerdo</i>	16	25.00	98.44
<i>Totalmente de acuerdo</i>	1	1.56	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 3

En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con los incentivos y beneficios que brindan para estimular el desempeño laboral



Nota. Tabla 3.

Análisis e interpretación

De los 64 colaboradores encuestados en la empresa O & F S.R.L. el 45.31% indicaron estar en desacuerdo con los incentivos y beneficios que brinda la empresa para estimular el desempeño laboral, el 28.13 % señalaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 25.00% indicaron estar de acuerdo y el 1.56% estar totalmente de acuerdo. Este resultado refleja que la empresa O & F S.R.L requiere mejorar los incentivos y beneficios para estimular el desempeño laboral.

Tabla 4

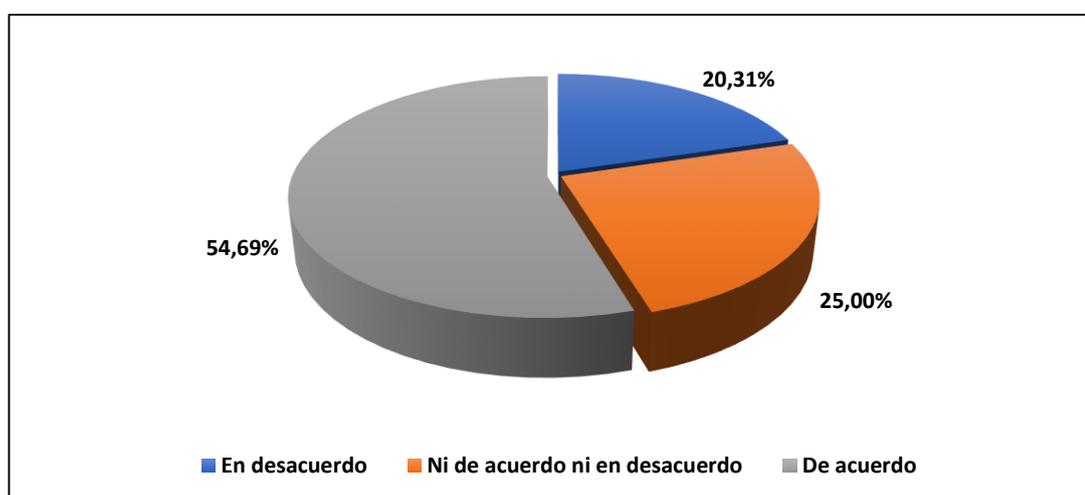
La empresa O & F S.R.L. brinda oportunidades de capacitación y desarrollo que contribuyen a mejorar mis habilidades laborales

validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	20.31	20.31
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	25.00	45.31
De acuerdo	35	54.69	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 4

La empresa O & F S.R.L. brinda oportunidades de capacitación y desarrollo que contribuyen a mejorar mis habilidades laborales



Nota. Tabla 4.

Análisis e interpretación

De los 64 colaboradores encuestados en la empresa O & F S.R.L. el 54.69 % indicaron estar de acuerdo con que. La empresa brinda oportunidades de capacitación y desarrollo, pues estos contribuyen a mejorar las habilidades laborales de los trabajadores, el 25.00% señalaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que el 20.31% indicaron estar en desacuerdo. Este resultado refleja que la empresa O & F S.R.L requiere implementar nuevas oportunidades de capacitaciones para mejorar sus habilidades de los colaboradores.

Tabla 5

En la empresa O & F S.R.L. se promueve de manera transparente el desarrollo profesional de los empleados

validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	57.81	57.81
De acuerdo	27	42.19	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 5

En la empresa O & F S.R.L. se promueve de manera transparente el desarrollo profesional de los empleados



Nota. Tabla 5.

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos luego de procesar los datos del cuestionario arrojaron que: el 57.81% indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo que en la empresa se promueva de manera transparente el desarrollo profesional de los empleados; mientras que, el 42.19% señalaron estar de acuerdo. Este resultado refleja que la empresa O & F S.R.L requiere ofrecer a sus trabajadores la transparencia necesaria para que se pueda lograr el desarrollo profesional de los empleados.

Tabla 6

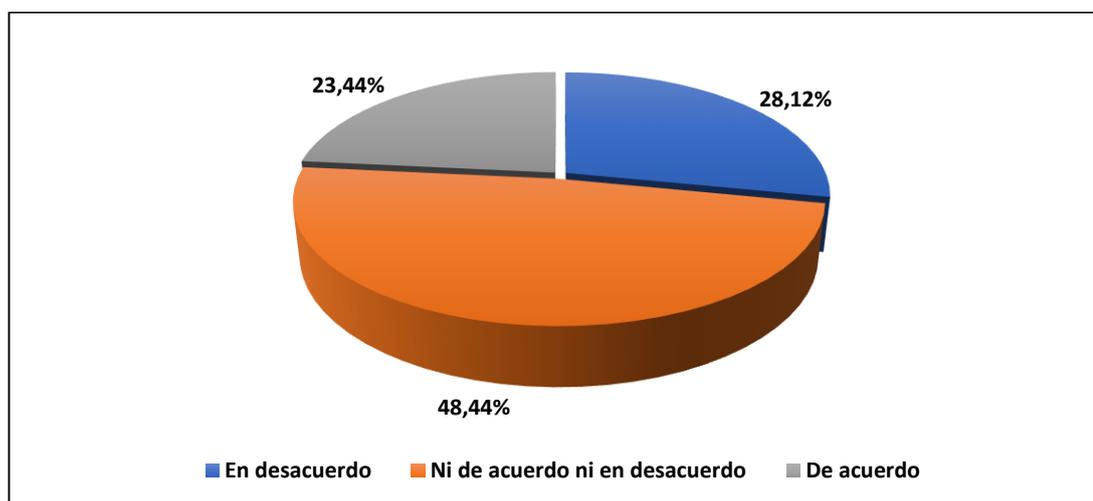
En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece a sus colaboradores

valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	18	28.12	28.12
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	48.44	76.56
De acuerdo	15	23.44	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 6

En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece a sus colaboradores



Nota. Tabla 6.

Análisis e interpretación

De los 64 colaboradores encuestado en la empresa O & F S.R.L. el 48.44% indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo respecto a las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece a sus colaboradores la empresa, por otro lado, el 28.12% señalaron estar en desacuerdo y el 23.44% de acuerdo. Lo que refleja este resultado es que la empresa O & F S.R.L necesita de un cambio inmediato en relación a las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece a sus colaboradores, ya que esto viene perjudicando los niveles de motivación y más adelante al cumplimiento de los objetivos.

Tabla 7

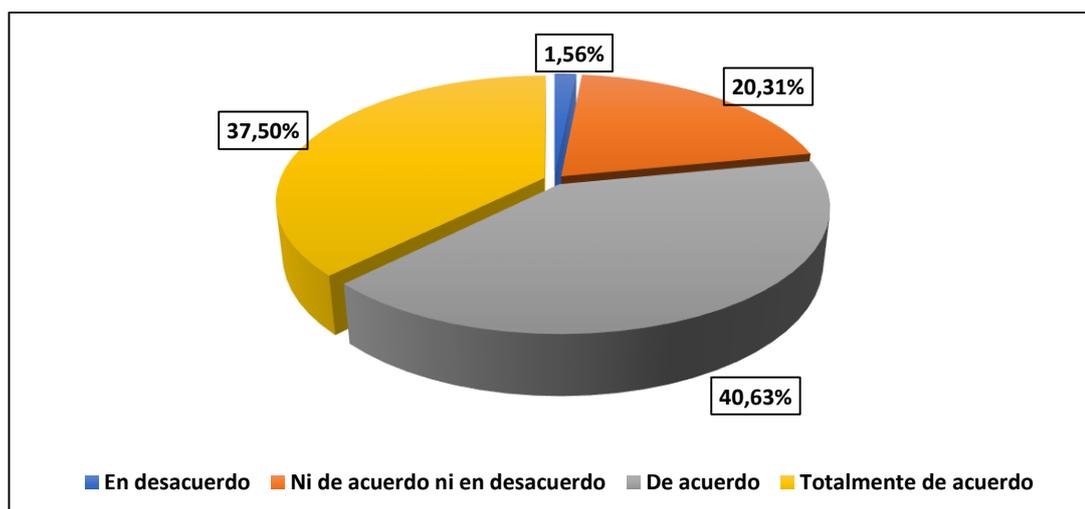
En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente laboral caracterizado por la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas

valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1.56	1.56
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	20.31	21.88
De acuerdo	26	40.63	62.50
Totalmente de acuerdo	24	37.50	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 7

En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente laboral caracterizado por la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas



Nota. Tabla 7.

Análisis e interpretación

Los resultados de la encuesta reflejan que el 40.63% indican estar de acuerdo con que la empresa maneja un ambiente laboral caracterizado por la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas, por otro lado, el 37.50% indicaron estar totalmente de acuerdo, el 20.31% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1.56% en desacuerdo. Este resultado refleja que la empresa viene gestionando de buena manera el ambiente laboral por lo que los trabajadores se sienten a gusto y llegan a ser más productivos para lograr resultados que sean de beneficio en la organización.

Tabla 8

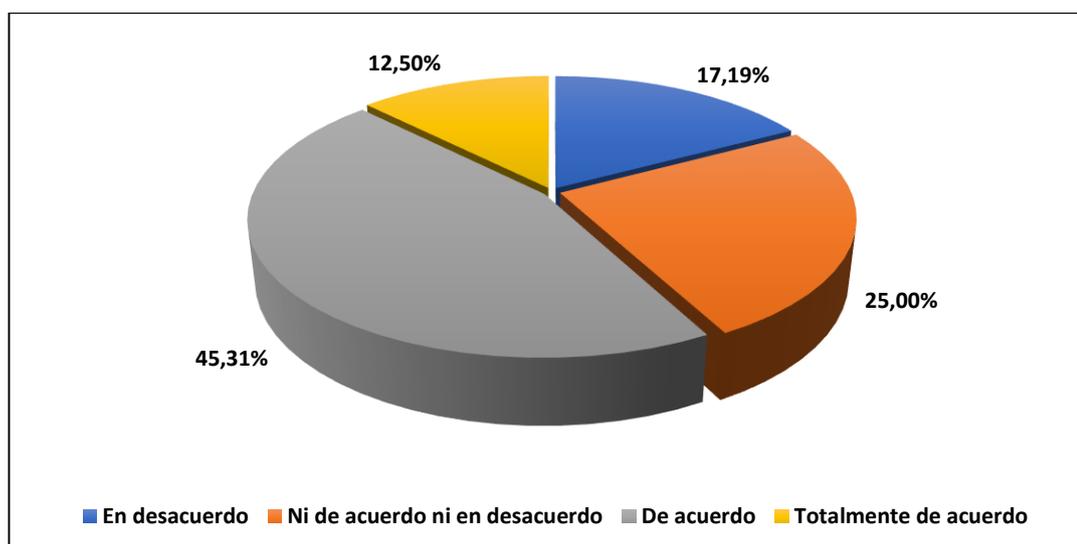
Me identifico con los valores y objetivos de la empresa O & F S.R.L. y me siento parte integral de su equipo de trabajo

Validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	17.19	17.19
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	25.00	42.19
De acuerdo	29	45.31	87.50
Totalmente de acuerdo	8	12.50	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 8

Me identifico con los valores y objetivos de la empresa O & F S.R.L. y me siento parte integral de su equipo de trabajo



Nota. Tabla 8.

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos en la encuesta se puede interpretar que el 45.31% se sienten identificados con los valores y objetivos de la empresa; por otro lado, el 25.00% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.19% indicaron estar en desacuerdo y el 12.50% totalmente de acuerdo. Se puede interpretar que la mayoría de los trabajadores mantienen un sentido de pertenencia con la entidad; ya que, mantiene relación directa con los objetivos trazados y ayudan a contribuir al logro de estos.

Tabla 9

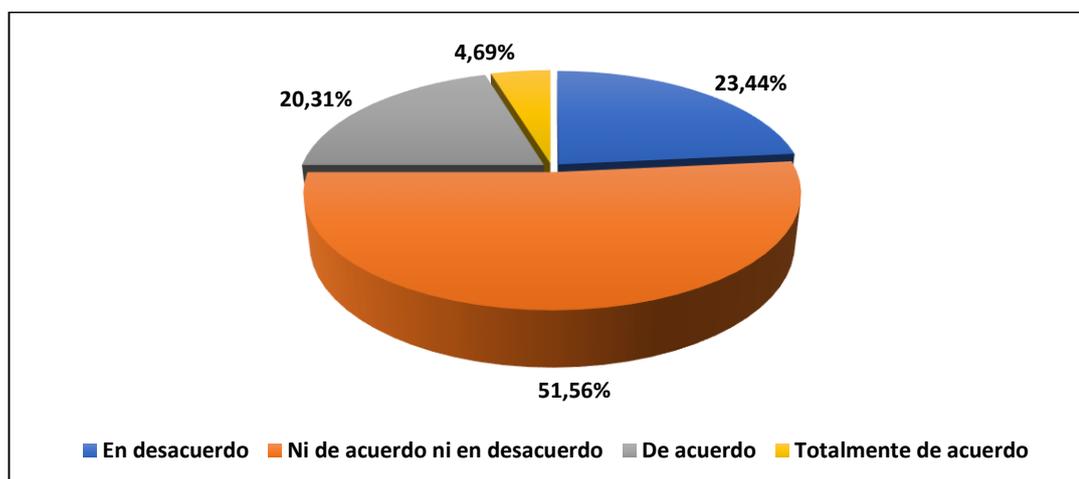
En la empresa O & F S.R.L., siento que mis superiores me escuchan y respaldan en mi trabajo diario

validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	15	23.44	23.44
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	51.56	75.00
De acuerdo	13	20.31	95.31
Totalmente de acuerdo	3	4.69	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 9

En la empresa O & F S.R.L., siento que mis superiores me escuchan y respaldan en mi trabajo diario



Nota. Tabla 9.

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de realizar las encuestas, se puede observar que más de la mitad de los trabajadores; es decir, un 51.56% no está de acuerdo ni en desacuerdo con que los superiores o los jefes de la empresa escuchan y respaldan las opiniones de sus trabajadores, esto hace que ellos se sientan cada vez menos motivados, también contribuye de manera negativa a que puedan tener decisión propia ya que su nivel de confianza se ve mermada por esta falta de apoyo.

Tabla 10

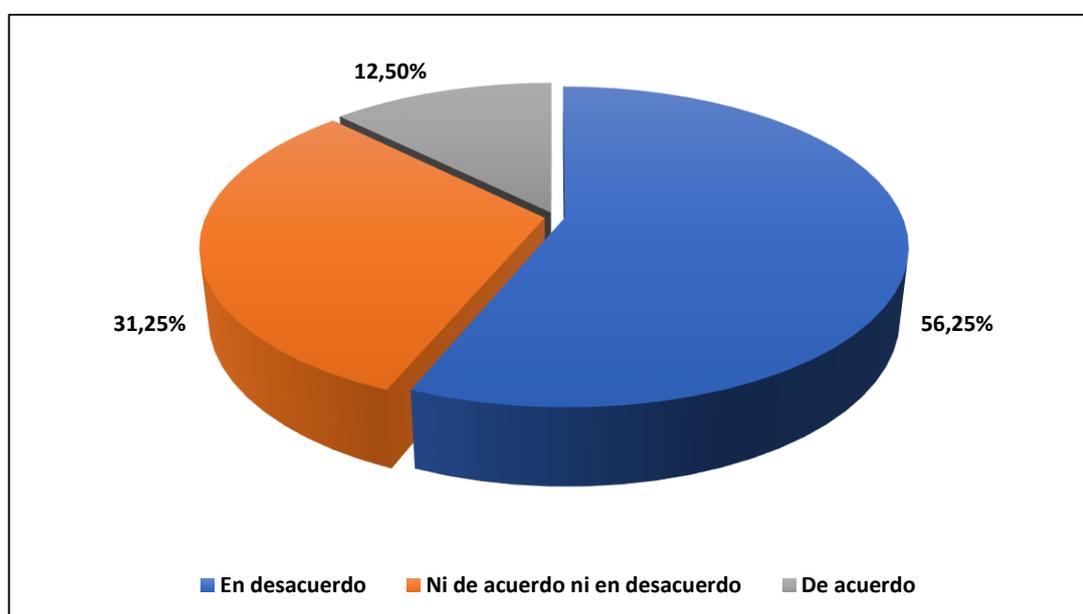
En mi trabajo en la empresa O & F S.R.L., tengo la libertad necesaria para tomar decisiones y desarrollar nuevas ideas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	36	56.25	56.25
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	31.25	87.50
De acuerdo	8	12.50	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario.

Figura 10

En mi trabajo en la empresa O & F S.R.L., tengo la libertad necesaria para tomar decisiones y desarrollar nuevas ideas



Nota. Tabla 10.

Análisis e interpretación

Según los resultados que se pueden observar luego de ejecutar el cuestionario, los trabajadores señalaron que no tienen la libertad suficiente o necesaria para poder tomar sus propias decisiones. Según la tabla 10 el 56.25% respalda esta afirmación afectando directamente a los mismos trabajadores y también a su desempeño dentro de la empresa ya que se ve limitada en muchos aspectos.

Tabla 11

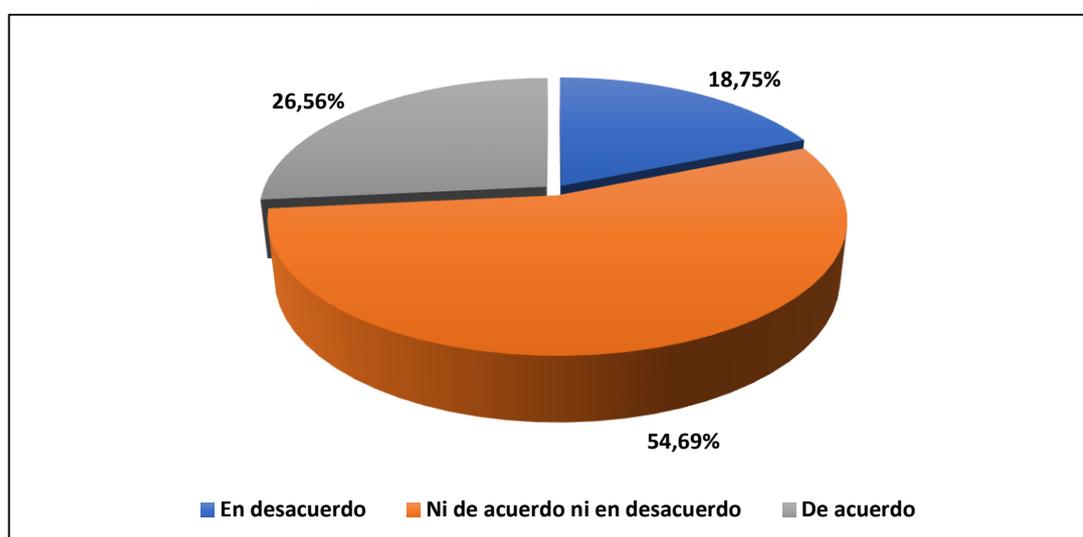
Considero que en la empresa O & F S.R.L. se valoran mis aportes y opiniones en el proceso de toma de decisiones organizacionales

Validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	12	18.75	18.75
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	54.69	73.44
De acuerdo	17	26.56	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario

Figura 11

Considero que en la empresa O & F S.R.L. se valoran mis aportes y opiniones en el proceso de toma de decisiones organizacionales



Nota. Tabla 11

Análisis e interpretación

De los 64 colaboradores encuestado en la empresa O & F S.R.L. el 54.69% indicaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo con que la empresa valora los aportes y opiniones en el proceso de toma de decisiones organizacionales; por otra parte, el 25.56% señalaron estar de acuerdo y el 18.75% en desacuerdo. Siendo estos resultados podemos interpretar que la empresa O & F S.R.L requiere brindar mayor oportunidad de libertad a sus trabajadores y en algunas ocasiones tomar en cuenta las ideas que proponen con el fin de ayudar al crecimiento de la empresa.

Tabla 12

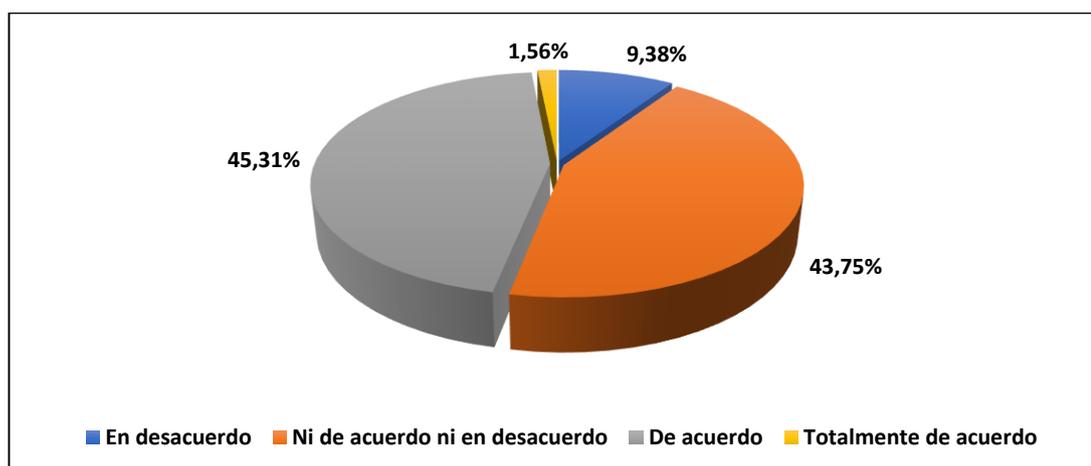
En la empresa O & F S.R.L., percibo que tengo la autonomía necesaria para planificar y ejecutar mis tareas de manera efectiva

Validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	6	9.38	9.38
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	43.75	53.13
De acuerdo	29	45.31	98.44
Totalmente de acuerdo	1	1.56	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario

Figura 12

En la empresa O & F S.R.L., percibo que tengo la autonomía necesaria para planificar y ejecutar mis tareas de manera efectiva



Nota. Tabla 12

Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos, se puede reflejar que el 45.31% de los encuestados perciben la autonomía suficiente para que puedan planificar y ejecutar sus tareas, por lo cual se puede evidenciar que los jefes mantienen cierta confianza en ellos para que puedan buscar la mejor manera de ser óptimos y eficientes al momento de cumplir con sus labores, también ayuda a que se incremente la confianza de los mismos; puesto que, busquen la mejor manera de conseguir lograr sus objetivos.

Tabla 13

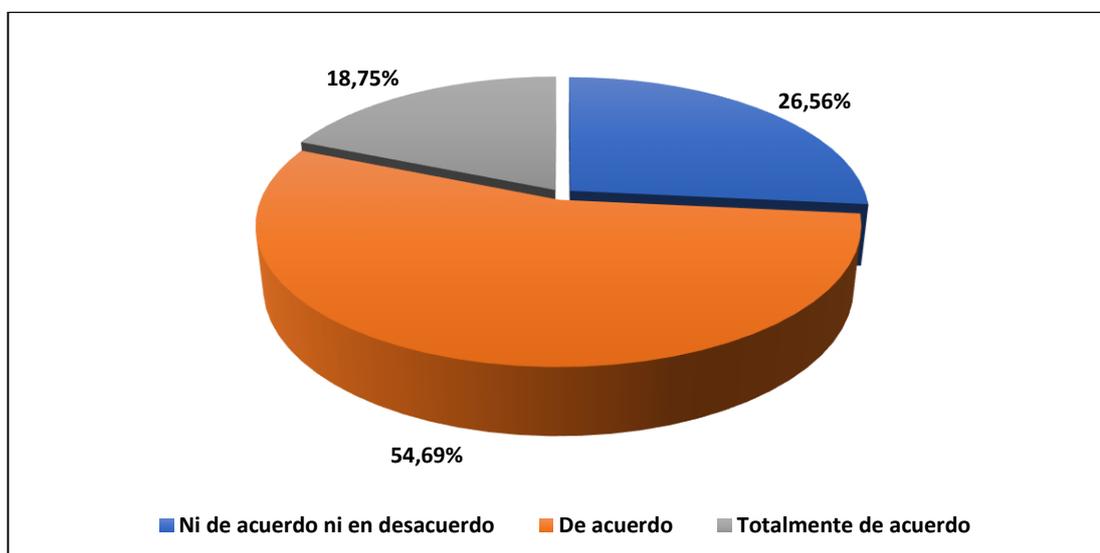
Considero que en la empresa O & F S.R.L., las relaciones interpersonales con mis colegas contribuyen positivamente a mi bienestar emocional

validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	26.56	26.56
De acuerdo	35	54.69	81.25
Totalmente de acuerdo	12	18.75	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario

Figura 13

Considero que en la empresa O & F S.R.L., las relaciones interpersonales con mis colegas contribuyen positivamente a mi bienestar emocional



Nota. Tabla 13

Análisis e interpretación

De los 64 colaboradores encuestados en la empresa O & F S.R.L. el 54.69% indicaron estar de acuerdo con que las relaciones interpersonales con sus colegas contribuyen positivamente al bienestar emocional, también se refleja que el 26.56% no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 18.75% indicaron estar en totalmente de acuerdo. Este resultado refleja que dentro de la empresa O & F S.R.L se maneja una buena y sana comunicación; por lo que los trabajadores se sienten emocionalmente con la confianza necesaria de pedir ayuda a otras áreas en caso lo requieran.

Tabla 14

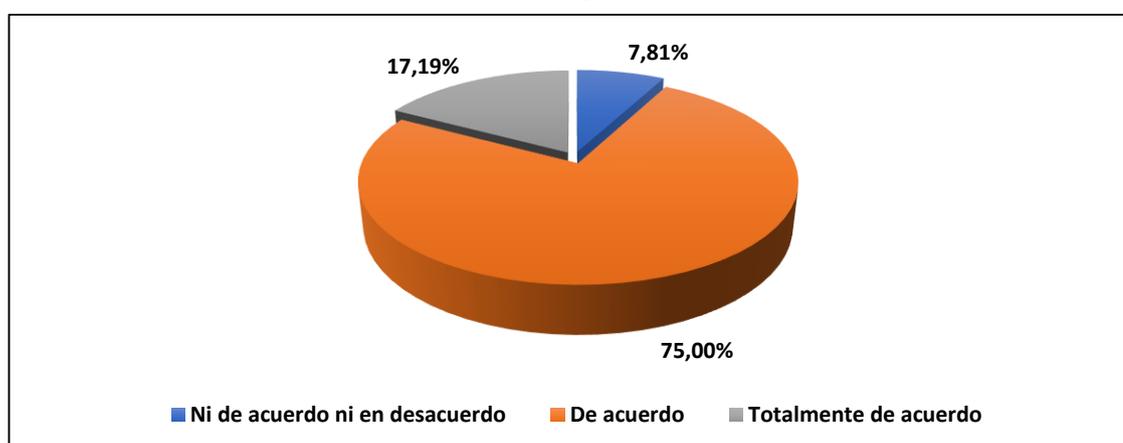
En mi experiencia laboral en la empresa O & F S.R.L., he podido interactuar de manera efectiva y cooperar con mis compañeros para lograr objetivos comunes

Validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7.81	7.81
De acuerdo	48	75.00	82.81
Totalmente de acuerdo	11	17.19	100.00
Total	64	100.00	

Nota. Cuestionario

Figura 14

En mi experiencia laboral en la empresa O & F S.R.L., he podido interactuar de manera efectiva y cooperar con mis compañeros para lograr objetivos comunes



Nota. Tabla 14.

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos luego de ejecutar los instrumentos, se puede reflejar que los encuestados en la empresa O & F S.R.L. el 75.00% indicaron estar de acuerdo; por lo tanto, interpretamos que todos los trabajadores interactúan entre sí de manera efectiva, también se refleja que todas las áreas cooperan cuando hay la necesidad de lograr un objetivo que es de beneficio para toda la organización.

Tabla 15

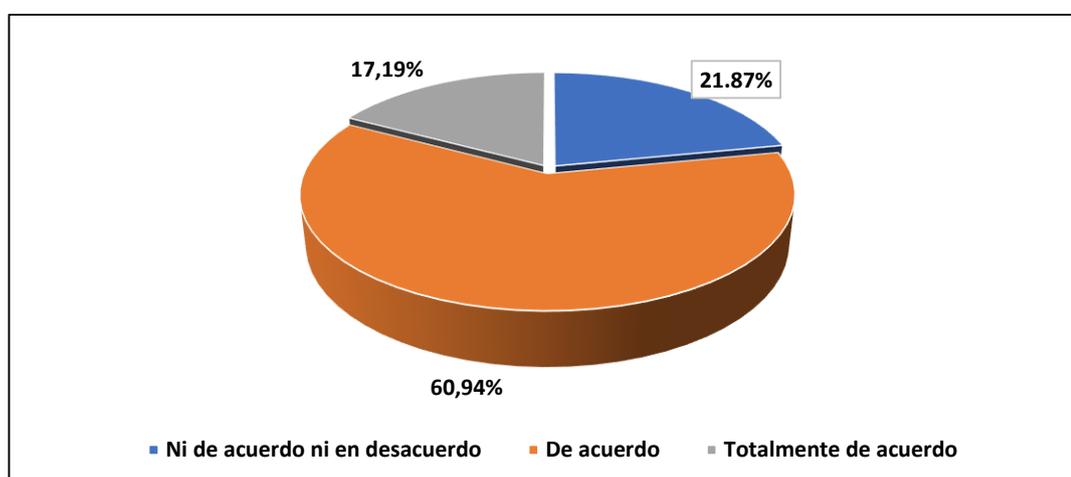
En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente que promueve la generación de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras

validación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	21.87	21.87
De acuerdo	39	60.94	82.81
Totalmente de acuerdo	11	17.1	100.000
Total	64	100.000	

Nota. Cuestionario.

Figura 15

En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente que promueve la generación de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras



Nota. Tabla 15

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los 64 colaboradores de la empresa O & F S.R.L. se puede reflejar que el 60.94% indicaron estar de acuerdo en que dentro de la empresa se percibe un ambiente donde se promueve la generación de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras, por lo tanto, interpretamos que la empresa gestiona de manera eficiente las ideas que se generan en los trabajadores y ya puestos en marcha se logran resultados óptimo para el futuro de la empresa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

- El presente estudio sobre la motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. ha arrojado resultados significativos que coinciden con la investigación de Cañaveral et al. (2023) en su estudio sobre la motivación laboral en la empresa Prominerales SAS. Ambos estudios resaltan la importancia de la eficacia, eficiencia y productividad de los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual resalta la necesidad de implementar estrategias efectivas que potencien la motivación de los empleados.

En nuestra investigación, se observó factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo influyen directamente en la motivación de los colaboradores de O & F S.R.L. Estos hallazgos respaldan la idea de que la gestión del entorno laboral y la comprensión de la motivación interna de cada colaborador son aspectos clave para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral.

La coincidencia en los resultados entre ambas investigaciones refuerza la importancia de considerar la motivación como una dimensión fundamental en la gestión de recursos humanos. La conclusión de Cañaveral et al. (2023) sobre la necesidad de una estrategia que potencie la motivación de los empleados se alinea con los hallazgos de nuestra investigación, donde se destaca la relevancia de crear un ambiente laboral que fomente la motivación y el compromiso de los colaboradores.

En resumen, tanto nuestra investigación como la de Cañaverall et al. (2023) coinciden en la importancia de la motivación laboral para el éxito organizacional, destacando la necesidad de gestionar adecuadamente el entorno laboral y comprender las motivaciones individuales de los colaboradores.

- Con la investigación de Nhantumbo (2020) sobre la motivación laboral en el Hospital General de Machava presenta similitudes con el presente estudio. En nuestra investigación, se identificaron factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo como elementos clave para mantener altos niveles de motivación en los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. Por otro lado, Nhantumbo (2020) destaca que en el Hospital General de Machava, la motivación laboral es positiva y se relaciona con factores externos como el clima laboral, capacitaciones, trabajo en equipo y relacionamiento con los demás funcionarios. A pesar de las diferencias en los contextos y sectores de estudio, ambas investigaciones coinciden en la importancia de factores externos en la motivación laboral de los colaboradores. Tanto en la empresa O & F S.R.L. como en el Hospital General de Machava, se observa que el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo y el trabajo en equipo influyen en la motivación de los empleados.

La conclusión de Nhantumbo (2020) sobre la influencia positiva de los programas de motivación en el desarrollo profesional e institucional de los funcionarios del Hospital General de Machava respalda la importancia de implementar estrategias de motivación en las organizaciones para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral. Esta conclusión se alinea con la idea de que la motivación es un factor clave en el rendimiento de los colaboradores, independientemente del sector o la naturaleza del trabajo.

En resumen, ambas investigaciones resaltan la relevancia de factores externos y programas de motivación en el incremento de la motivación laboral y el desarrollo profesional de los colaboradores, lo

que sugiere la importancia de gestionar adecuadamente estos aspectos para promover un ambiente laboral favorable y un mayor compromiso con las tareas y responsabilidades.

- Con la investigación de Alvarado (2021) sobre la motivación laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada en Chaclacayo. En nuestra investigación, se identificaron factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo como elementos clave para mantener altos niveles de motivación en los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. Por otro lado, Alvarado (2021) concluyó que en la institución educativa privada en Chaclacayo no se registraban comentarios que indicaran la existencia de agresividad, amenazas o críticas hacia los docentes, lo que sugiere un clima de respeto y buena comunicación.

A pesar de las diferencias en los contextos y sectores de estudio, ambas investigaciones coinciden en la importancia de un ambiente laboral positivo y de respeto en la motivación de los colaboradores. Tanto en la empresa O & F S.R.L. como en la institución educativa en Chaclacayo, se observa que el reconocimiento y la comunicación efectiva son aspectos fundamentales para mantener la motivación de los empleados.

La conclusión de Alvarado (2021) sobre la existencia de un clima de respeto y buena comunicación en la institución educativa en Chaclacayo respalda la idea de que un ambiente laboral favorable contribuye a la motivación y satisfacción de los colaboradores. Aunque los contextos son diferentes, la importancia de factores como el reconocimiento y la comunicación efectiva en la motivación laboral es una constante en ambas investigaciones.

En resumen, ambas investigaciones resaltan la relevancia de un ambiente laboral positivo y de respeto en la motivación de los colaboradores, lo que sugiere que la creación de un entorno propicio

y el reconocimiento a los empleados son aspectos clave para promover la motivación y el compromiso en el trabajo.

- Con la investigación de Pachas (2020) sobre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A. en Chincha. En nuestra investigación, se identificaron factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo como elementos clave para mantener altos niveles de motivación en los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. Por otro lado, Pachas (2020) se enfocó en determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A., destacando la importancia de la motivación en la satisfacción laboral.

A pesar de las diferencias en los contextos y enfoques de estudio, ambas investigaciones coinciden en la relevancia de la motivación en el desempeño y la satisfacción de los colaboradores. Tanto en la empresa O & F S.R.L. como en la empresa Santo Domingo S.A., se observa que la motivación laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción en el trabajo y el rendimiento de los empleados.

La conclusión de Pachas (2020) sobre la relación entre la motivación y la satisfacción laboral respalda la idea de que una mayor motivación puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo. Esta conclusión se alinea con la importancia que hemos encontrado en nuestra investigación sobre la influencia positiva del reconocimiento y las oportunidades de crecimiento en la motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L.

En resumen, ambas investigaciones resaltan la importancia de la motivación en la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores, lo que sugiere que fomentar un ambiente laboral motivador y ofrecer oportunidades de crecimiento puede contribuir significativamente

- Con la investigación de Córdova (2023) sobre la motivación laboral del personal de salud en el Hospital II EsSalud en Cerro de Pasco. En nuestra investigación, identificamos factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo como elementos clave para mantener altos niveles de motivación en los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. Por otro lado, Córdova (2023) se centró en determinar la motivación laboral del personal de salud en un entorno hospitalario, destacando la importancia de la motivación en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores de la salud.

A pesar de las diferencias en los contextos y sectores de estudio, ambas investigaciones coinciden en la relevancia de la motivación en el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados. Tanto en la empresa O & F S.R.L. como en el Hospital II EsSalud en Cerro de Pasco, se observa que la motivación laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción en el trabajo y la calidad de los servicios prestados.

La conclusión de Córdova (2023) sobre la importancia de la motivación laboral en el personal de salud respalda la idea de que una mayor motivación puede conducir a un mejor desempeño y a una mayor satisfacción en el trabajo. Esta conclusión se alinea con la importancia que hemos encontrado en nuestra investigación sobre el impacto positivo del reconocimiento y las oportunidades de crecimiento en la motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L.

En resumen, ambas investigaciones resaltan la importancia de la motivación en la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados, lo que sugiere que promover un ambiente laboral motivador y ofrecer oportunidades de desarrollo puede contribuir significativamente a la satisfacción y al compromiso de los colaboradores, ya sea en el sector empresarial o en el sector de la salud.

- Con la investigación de Garay (2023) sobre el clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco, se analizó cómo se desarrolla el clima organizacional y se destacó la importancia de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

A pesar de que los enfoques de ambas investigaciones difieren en términos de variables estudiadas, coinciden en la relevancia de aspectos como el reconocimiento y las relaciones interpersonales en el contexto laboral. En la investigación de la empresa O & F S.R.L., se observó que el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento influyen en la motivación de los colaboradores, mientras que en el estudio de Garay (2023) se resalta cómo las relaciones interpersonales impactan en el clima organizacional y en el cumplimiento de metas en el ámbito policial.

La conclusión de ambas investigaciones apunta a la importancia de promover un ambiente laboral positivo, donde el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y las relaciones interpersonales sean elementos fundamentales para el bienestar y el rendimiento de los colaboradores. Estos hallazgos sugieren que, tanto en el sector empresarial como en el ámbito policial, aspectos como la motivación, el clima organizacional y las relaciones interpersonales juegan un papel crucial en el éxito y la satisfacción laboral.

En resumen, aunque las investigaciones abordan diferentes aspectos del entorno laboral, coinciden en la importancia de factores como el reconocimiento y las relaciones interpersonales para promover un ambiente laboral favorable y potenciar el desempeño de los colaboradores.

5.1.2. CON LAS BASES TEÓRICAS

- Con la propuesta de Chiavenato (2019), quien define la motivación como el nivel de entusiasmo, compromiso y persistencia de los colaboradores en la búsqueda de metas organizacionales, satisfacción de necesidades laborales y personales, y mantenimiento

de un alto rendimiento en la empresa, se alinea con los hallazgos de la investigación sobre la motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. En nuestra investigación, se identificó que factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo influyen en la motivación de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mayor compromiso y desempeño en sus responsabilidades.

La definición de Chiavenato resalta la importancia de comprender la motivación como un impulso interno que impulsa a los colaboradores a alcanzar metas y mantener un alto rendimiento. En este sentido, los resultados de la investigación respaldan la idea de que la motivación laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la empresa y la productividad de los empleados. Por lo tanto, promover un ambiente laboral que fomente el entusiasmo, el compromiso y la persistencia de los colaboradores en la búsqueda de metas organizacionales es fundamental para el éxito y la efectividad de la empresa.

- Con la propuesta de Robbins y Judge (2013), quienes definen la motivación como el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan, orientan y mantienen el esfuerzo y la dedicación de los empleados hacia el logro de metas organizacionales, se relaciona estrechamente con los resultados obtenidos en la investigación sobre la motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. En nuestro estudio, se identificó que factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo influyen en la motivación de los empleados, lo que coincide con la idea de que la motivación es impulsada por fuerzas internas y externas.

La teoría de Robbins y Judge resalta la importancia de factores como la satisfacción laboral, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y el ambiente de trabajo en la motivación de los empleados. Estos elementos también fueron identificados en nuestra investigación como determinantes clave de la motivación laboral. Por

lo tanto, la alineación entre la teoría propuesta por Robbins y Judge y los resultados de nuestro estudio sugiere que la comprensión y promoción de estos factores son fundamentales para impulsar la motivación de los colaboradores y su compromiso con las metas organizacionales.

- Con la propuesta de la autora Alles (2015) quien define la motivación como el impulso interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento de los individuos hacia el logro de metas y satisfacción de necesidades, influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos, se relaciona estrechamente con los resultados obtenidos en la investigación sobre la motivación de los colaboradores de la empresa O & F S.R.L. En nuestro estudio, se identificó que factores como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo influyen en la motivación de los empleados, lo que coincide con la idea de que la motivación es impulsada por un impulso interno y factores externos.

La teoría de Alles resalta la importancia de los factores intrínsecos y extrínsecos que estimulan el esfuerzo, la persistencia y el compromiso en el desempeño laboral de los individuos. Estos elementos también fueron identificados en nuestra investigación como determinantes clave de la motivación laboral. Por lo tanto, la alineación entre la teoría propuesta por Alles y los resultados de nuestro estudio sugiere que comprender y abordar tanto los factores internos como externos que influyen en la motivación de los colaboradores es fundamental para promover su realización personal y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

CONCLUSIONES

1. Tras llevar a cabo el análisis de la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco, se concluye que aspectos como el reconocimiento y la recompensa presentan deficiencias significativas, con un 45.31% de los encuestados expresando insatisfacción con los incentivos y beneficios que brindan para estimular el desempeño laboral (ver Tabla 3). Además, se constató que el 57.81% de los colaboradores perciben una posición neutral ante la promoción de desarrollo profesional por parte de la empresa, lo que traduce una carencia de oportunidades claras de crecimiento profesional dentro de la organización (ver Tabla 5). Estos resultados resaltan la importancia de implementar estrategias efectivas de reconocimiento y establecer planes de crecimiento profesional para fomentar la motivación y el compromiso laboral. La falta de incentivos y perspectivas de crecimiento impacta negativamente en el desempeño y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede repercutir en el logro de los objetivos organizacionales. Por tanto, se destaca la necesidad de mejorar estos aspectos para fortalecer la motivación de los colaboradores y contribuir al éxito sostenible de la empresa.
2. Tras analizar el reconocimiento y recompensa de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco, se determinó que el 54.69% de los encuestados manifestaron insatisfacción con las iniciativas de la empresa para motivar y reconocer a los empleados (ver Tabla 1). Además, el 48.44% de los colaboradores expresaron que las recompensas y reconocimientos no son justos ni equitativos y el restante 51.56% de colaboradores manifestaron una posición neutral. (ver Tabla 2). Estos resultados reflejan una clara discrepancia entre las expectativas de los empleados y las prácticas de reconocimiento implementadas en la empresa. La falta de un sistema efectivo de reconocimiento y recompensa puede impactar negativamente en la motivación y el compromiso de los colaboradores, lo que a su vez puede influir en la productividad y el clima laboral. Por tanto, se destaca

la necesidad de revisar y mejorar los programas de reconocimiento y recompensa para alinearlos con las expectativas y necesidades de los empleados, promoviendo así un ambiente laboral más motivador y satisfactorio.

3. Tras analizar el desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco, se concluye que el 57.81% de los encuestados establecen una posición ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la promoción del desarrollo profesional en la empresa, lo que evidencia una falta de oportunidades claras de crecimiento dentro de la organización (ver Tabla 5). Además, el 71.80% de los colaboradores expresaron sentirse poco satisfechos con las posibilidades de desarrollo profesional que les ofrece la empresa (ver Tabla 6). Estos hallazgos evidencian una brecha significativa entre las expectativas de crecimiento de los empleados y las oportunidades reales proporcionadas por la organización. La falta de planes de desarrollo profesional adecuados puede afectar la motivación y el compromiso de los colaboradores, así como su retención en la empresa a largo plazo. Por tanto, se resalta la importancia de implementar estrategias efectivas de desarrollo profesional que permitan a los empleados crecer y avanzar en sus carreras dentro de la organización, contribuyendo así a su satisfacción laboral y al logro de los objetivos organizacionales.
4. Se concluye que el ambiente laboral en la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco refleja aspectos positivos en cuanto a la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas, con un 78.13% de los colaboradores mostrando acuerdo o total acuerdo (ver Tabla 7). Además, se destaca que el 57.81% de los empleados se identifican con los valores y objetivos de la empresa, sintiéndose parte integral del equipo de trabajo (ver Tabla 8). Por otra parte, un resultado preocupante es el mostrado en referencia a la relación con los superiores, el 51.56% de los empleados expresaron una posición neutral y el 23.44% se mostraron en desacuerdo sobre el respaldo de los superiores en su desempeño diario (ver Tabla 9), lo que indica una brecha en la relación líder-subordinado que puede afectar la motivación y el compromiso de los

empleados. Estos resultados sugieren que la empresa ha logrado establecer un ambiente laboral favorable en términos de comunicación, identificación con la organización, pero demanda mejorar la comunicación y el apoyo por parte de los superiores para crear un ambiente laboral más satisfactorio y productivo. Es fundamental mantener y fortalecer estos aspectos positivos y abordar estos aspectos negativos para promover un clima laboral saludable y favorecer el bienestar de los colaboradores.

5. Se concluye que, tras analizar la autonomía y participación de los colaboradores en la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco, se evidencian aspectos preocupantes, el 56.25% de los empleados afirman estar en desacuerdo en tener la libertad necesaria para tomar decisiones y desarrollar nuevas ideas (ver Tabla 10), resulta alarmante también que el 73.44% señalan una posición entre neutral y desacuerdo sobre si sus aportes y opiniones no son valorados en el proceso de toma de decisiones organizacionales (ver Tabla 11). Además, solo el 53.13% muestra una posición entre neutral y en desacuerdo sobre tener la autonomía necesaria para planificar y ejecutar sus tareas de manera efectiva, (ver Tabla 12). Estos resultados reflejan una falta de reconocimiento, participación y autonomía en el entorno laboral, lo que puede impactar negativamente en la motivación y compromiso de los colaboradores. Resulta imperativo abordar estas deficiencias para promover un ambiente donde se valore la contribución de los empleados y se les brinde la autonomía necesaria para desempeñar sus funciones de manera efectiva.
6. Se concluye que, al analizar las relaciones interpersonales en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco, se observa un aspecto positivo en el ambiente laboral. Los resultados muestran que el 73.44% de los empleados consideran que las relaciones interpersonales con sus colegas contribuyen positivamente a su bienestar emocional (ver Tabla 13), el 92.19% han podido interactuar de manera efectiva y cooperar con sus compañeros para lograr objetivos comunes (ver Tabla 14), y el 78.13% perciben un ambiente que promueve la generación de nuevas ideas y la

implementación de soluciones innovadoras (ver Tabla 15). Estos porcentajes reflejan una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a las relaciones interpersonales en la empresa, lo cual sugiere un entorno laboral propicio para la colaboración, el trabajo en equipo y la creatividad. Estos hallazgos indican que las relaciones entre los colaboradores en O & F S.R.L. son un factor clave para el bienestar emocional y la eficacia en el logro de metas organizacionales, destacando la importancia de fomentar y fortalecer estas interacciones en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco implementar estrategias efectivas de reconocimiento y establecer planes de crecimiento profesional claros y atractivos para los colaboradores, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso laboral. Se sugiere revisar y mejorar los sistemas de incentivos y beneficios para estimular el desempeño laboral, así como desarrollar programas de desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de crecimiento y progresión dentro de la organización. Es fundamental promover una cultura organizacional que valore y reconozca el esfuerzo de los empleados, fomentando así su satisfacción laboral y su implicación en la consecución de los objetivos empresariales. Estas acciones contribuirán no solo a mejorar el desempeño y la retención del talento, sino también a garantizar el éxito sostenible de la empresa a largo plazo, alineando las prácticas de gestión de recursos humanos con las necesidades y expectativas de los colaboradores.
2. Se recomienda al gerente general de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco revisar y mejorar los programas de reconocimiento y recompensa para alinearlos con las expectativas y necesidades de los colaboradores. Es fundamental establecer un sistema equitativo y justo de reconocimiento que motive y reconozca el esfuerzo de los empleados de manera efectiva. Se sugiere implementar mecanismos de feedback regular para evaluar la percepción de los colaboradores sobre los programas de reconocimiento y recompensa, permitiendo así ajustes y mejoras continuas. Además, se recomienda promover una cultura de reconocimiento y valoración del desempeño, donde se destaquen los logros y contribuciones de los empleados. Al fortalecer los programas de reconocimiento y recompensa, la empresa podrá mejorar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de su personal, lo que a su vez impactará positivamente en la productividad y el clima laboral, contribuyendo al éxito sostenible de la organización a largo plazo

3. Se recomienda al gerente general de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco implementar estrategias efectivas de desarrollo profesional que brinden oportunidades claras de crecimiento y avance a los colaboradores. Es fundamental diseñar planes de desarrollo personalizados, que se alineen con las metas y aspiraciones de cada empleado, fomentando así su motivación y compromiso con la organización. Se sugiere establecer programas de capacitación y formación continua que permitan adquirir nuevas habilidades y competencias, impulsando el crecimiento profesional de manera integral. Además, se recomienda promover la mentoría y el coaching interno para guiar y apoyar el desarrollo de los colaboradores, creando un ambiente propicio para el aprendizaje y la evolución profesional. Al invertir en el desarrollo de su talento humano, la empresa no solo fortalecerá la motivación y la satisfacción laboral de sus empleados, sino que también potenciará su retención a largo plazo y contribuirá al logro de los objetivos organizacionales, generando un impacto positivo en el crecimiento y la competitividad de la organización.

4. Se recomienda al gerente general de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco fortalecer la comunicación y el apoyo por parte de los superiores para mejorar el ambiente laboral y promover un clima de trabajo más satisfactorio y productivo. Es fundamental implementar programas de desarrollo de habilidades de liderazgo para los supervisores, fomentando una comunicación abierta, transparente y efectiva con sus equipos. Se sugiere establecer canales de retroalimentación regulares que permitan a los empleados expresar sus inquietudes y recibir el apoyo necesario para su desempeño diario. Asimismo, se recomienda promover una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la colaboración, donde los líderes sean modelos a seguir en términos de apoyo y reconocimiento hacia sus colaboradores. Al mejorar la relación líder-subordinado y fortalecer la comunicación y el respaldo de los superiores, la empresa podrá crear un ambiente laboral más saludable, favoreciendo el bienestar y la motivación de los

empleados, lo que a su vez impactará positivamente en la productividad y el compromiso organizacional.

5. Se recomienda al gerente general de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco implementar medidas para mejorar la autonomía y participación de los colaboradores. Es crucial establecer un sistema de empoderamiento que permita a los empleados tomar decisiones y aportar ideas de manera activa en los procesos organizacionales. Se sugiere promover una cultura de reconocimiento y valoración de las opiniones de los colaboradores en la toma de decisiones, fomentando la participación y el sentido de pertenencia. Asimismo, es necesario brindar la autonomía necesaria para que los empleados puedan planificar y ejecutar sus tareas de manera efectiva, impulsando así su motivación y compromiso con la organización. Se recomienda establecer mecanismos de retroalimentación que permitan a los colaboradores sentirse escuchados y valorados, contribuyendo a un ambiente laboral donde se reconozca y se potencie la contribución de cada miembro del equipo. Al fortalecer la autonomía y la participación de los empleados, la empresa podrá mejorar su desempeño, la satisfacción laboral y la retención del talento, generando un impacto positivo en el logro de los objetivos organizacionales y en el bienestar de los colaboradores.

6. Se recomienda al gerente general de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L. en Huánuco fortalecer y promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores. Es fundamental implementar actividades y programas que fomenten la colaboración, el trabajo en equipo y la creatividad en el ambiente laboral. Se sugiere organizar eventos de integración, capacitaciones en habilidades blandas y espacios de trabajo colaborativo que permitan a los empleados interactuar de manera efectiva y cooperar para alcanzar objetivos comunes. Asimismo, se recomienda incentivar la generación de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras mediante la creación de grupos de trabajo multidisciplinarios y la promoción de la comunicación abierta y el intercambio de conocimientos. Al fortalecer las relaciones interpersonales, la empresa podrá mejorar el bienestar

emocional de los colaboradores, aumentar la eficacia en el logro de metas organizacionales y potenciar la cultura organizacional basada en la colaboración y la innovación, lo que contribuirá a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos. 3 edición. Editorial Granica S.A.
- Alvarado, L. (2021). Análisis de la motivación laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo - Perú]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73060/Alvarado_CLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias (2017). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones NOVUM, (8-II).
- Cabrera, A, Ledezma, M. y Rivera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, V (5), 83-91.
- Cañaverl et al. (2023). Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022. [Tesis de Pregrado, Universidad de Antioquia]. Repositorio UDA. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/35643/2/MotatoMayerly_2023_MotivacionlaboralProminerales.pdf
- Chiavenato, I. (2010). Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de los recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill.
- Córdova, G. (2023). Motivación laboral del personal de salud – Hospital II Essalud, Cerro de Pasco. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4578/Cordova%20Castañeda%2c%20Germain%20Lorenzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Donawa, Z. (2018). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el

Estado Zulia de Venezuela. Ed. NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas, vol. I.

Dubrin. (2008). Trabajo en equipo. Obtenido de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189737/Trabajo_en_Equipo.pdf

ESAN. (2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson Educación, México, 2011

Fuentes et al. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana

Garay. (2023). Análisis del clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco 2022. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4154>

Hernández et al. (2011). Desarrollo organizacional. Editorial Pearson.

Hernández y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Obtenido de: https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández, H., Miranda, J. (2023). Factores determinantes en la motivación de empleados desde la responsabilidad social corporativa: estudio de caso en una empresa privada. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 10 (1), e-855. <https://doi.org/10.22579/23463910.855>

López, L. (2001). Satisfacción y motivación en el trabajo. Ediciones Díaz de Santos.

Louffat, M. (2011). Administración del potencial humano. Editorial ESAN.

- Narvaez, T. (2007). La encuesta y el cuestionario. Guía Interactiva.
https://www.sunat.gob.pe/institucional/quienessomos/sistematributario_entiende.html
- Newstrom. (2011). Comportamiento humano en el trabajo 13va edición.
Editorial Mc Graw Hill
- Nhantumbo, R. (2020). Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique. Disponible en
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177343>
- Pachas, K. (2019). La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A. Chíncha. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Ica - Perú]. Repositorio UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/600>
- Palma, S. (2004). Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual. Perú. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pardo. (2012). <https://es.wikipedia.org/wiki/SPSS>. Recuperado el 14 de junio de 2022, de <https://es.wikipedia.org/wiki/SPSS>: <https://es.wikipedia.org/wiki/SPSS>
- Parra. (2003). La importancia de la comunicación efectiva en el entorno laboral. Obtenido de: <https://www.linkedin.com/pulse/la-importanc%C3%ADa-de-comunicaci%C3%B3n-efectiva-en-el-entorno-oswaldo-vicent%C3%A9/>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3(7).
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Robbins, P. y Judge, A. (2013). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson. 13va edición.
- Sánchez et al. (2022). La motivación como fuente de administración. 1 edición. Editorial Fénix.

Smit. (2023). La Teoría de la Equidad de Adams: Equilibrando Esfuerzo y Recompensa en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.linkedin.com/pulse/la-teor%C3%ADa-de-equidad-adams-equilibrando-esfuerzo-y-recompensa-smit/?originalSubdomain=es>

Soto, E. & Cárdenas, J. (2007). Ética en las organizaciones. Editorial Mc Graw Hill.

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Editorial ESPOCH.

Vallejo. (2016). Asignación de tareas. Obtenido de: <https://blog.hubspot.es/sales/empowerment>

Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Editorial Macro. Archivo pdf https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/R3d7A8_7%20pasos%20para%20elaborar%20una%20Tesis2015.pdf

Werther, W. y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. 6 edición.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Manuel Álvarez, E. (2024). *Análisis de la motivación de los colaboradores de la empresa constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco - 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Análisis de la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024

FORMULACION DE PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>problema general: ¿Cómo es la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?</p> <p>problemas específicos: ¿Cómo es el reconocimiento y recompensa de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024? ¿Cómo es el desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024? ¿Cómo es el ambiente laboral de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?</p>	<p>Objetivo general: Analizar la motivación en los colaboradores de la empresa Constructora Consultora e Inmobiliaria O&F SRL Huánuco- 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Analizar el reconocimiento y las recompensas en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O&F SRL Huánuco- 2024. Analizar el desarrollo profesional de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O&F SRL Huánuco- 2024. Analizar el ambiente laboral de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O&F SRL Huánuco- 2024. Analizar la autonomía y participación en los colaboradores de la empresa</p>	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y recompensas • Desarrollo profesional • Ambiente laboral • Autonomía y participación • Relaciones interpersonales 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población: 64 colaboradores</p> <p>Muestra :64</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>¿Cómo es la autonomía y participación en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?</p> <p>¿Cómo son las relaciones interpersonales en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco – 2024?</p>	<p>Constructora, Consultora e Inmobiliaria O&F SRL Huánuco- 2024.</p> <p>Analizar las relaciones interpersonales en los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O&F SRL Huánuco- 2024.</p>	<p>Técnica de procesamiento de información:</p> <p>Microsoft Excel.</p> <p>Microsoft Word.</p>
--	--	---

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA, CONSULTORA E INMOBILIARIA O & F S.R.L.

ESTIMADO COLABORADOR:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado “Análisis de la motivación de los colaboradores de la empresa Constructora, Consultora e Inmobiliaria O & F S.R.L., Huánuco - 2024”, en tal sentido el estudio se encuentra en la fase de recolección de datos, solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

Instrucciones:

Marque con una “X” la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

Respuesta	Valoración
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Reconocimiento y recompensas						
1	En la empresa O & F S.R.L. existen iniciativas diseñadas para motivar y reconocer las contribuciones de los empleados.					
2	En la empresa O & F S.R.L., percibo que las recompensas y reconocimientos se asignan de manera justa y equitativa.					
3	En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con los incentivos y beneficios que brindan para estimular el desempeño laboral.					
Dimensión: Desarrollo profesional						
4	La empresa O & F S.R.L. brinda oportunidades de capacitación y desarrollo que contribuyen a mejorar mis habilidades laborales.					
5	En la empresa O & F S.R.L. se promueve de manera transparente el desarrollo profesional de los empleados.					
6	En la empresa O & F S.R.L., me siento satisfecho con las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece a sus colaboradores					
Dimensión: Ambiente laboral						

7	En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente laboral caracterizado por la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas.					
8	Me identifico con los valores y objetivos de la empresa O & F S.R.L. y me siento parte integral de su equipo de trabajo.					
9	En la empresa O & F S.R.L., siento que mis superiores me escuchan y respaldan en mi trabajo diario.					
Dimensión: Autonomía y participación						
10	En mi trabajo en la empresa O & F S.R.L., tengo la libertad necesaria para tomar decisiones y desarrollar nuevas ideas.					
11	Considero que en la empresa O & F S.R.L. se valoran mis aportes y opiniones en el proceso de toma de decisiones organizacionales.					
12	En la empresa O & F S.R.L., percibo que tengo la autonomía necesaria para planificar y ejecutar mis tareas de manera efectiva.					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
13	Considero que en la empresa O & F S.R.L., las relaciones interpersonales con mis colegas contribuyen positivamente a mi bienestar emocional.					
14	En mi experiencia laboral en la empresa O & F S.R.L., he podido interactuar de manera efectiva y cooperar con mis compañeros para lograr objetivos comunes.					
15	En la empresa O & F S.R.L., percibo un ambiente que promueve la generación de nuevas ideas y la implementación de soluciones innovadoras.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Solicito: Autorización para realizar trabajo de investigación en la empresa Constructora Consultora E Inmobiliaria o&f S.R.L.

Sr. Enrique Orlando Pulgar Lucas
Gerente de Grupo Pulgar

Yo, Eva Valentina Manuel Álvarez, identificado con DNI 75685890, con domicilio JR. Santa Elena 142 Llicua baja, Amarilis – Huánuco; me presento ante usted con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, requiero realizar un trabajo de investigación para poder optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

En ese sentido, para llevar a cabo este estudio de manera rigurosa y cumplir con los lineamientos éticos correspondientes, es fundamental contar con su autorización, es por ello que recorro a su digno despacho para solicitar me conceda la autorización correspondiente para poder realizar el trabajo de investigación titulado **"Análisis de la Motivación de los colaboradores de la empresa Constructora Consultora E Inmobiliaria o&f Sociedad de Responsabilidad Limitada, periodo 2024"**, asegurando que toda información recopilada durante la investigación será tratado con fines únicamente académicos y los resultados finales del estudio estarán a disposición de su institución para los fines que estime pertinentes.

Esperando contar con su autorización para llevar a cabo esta investigación y contribuir así al crecimiento del conocimiento científico en nuestra región, quedo de usted no sin antes expresarle muestras de mi especial consideración y estima personal.

Huánuco, 15 de abril de 2024.

Atentamente,

Eva Valentina Manuela Álvarez
DNI 75685890

CONSTRUCTORA CONSULTORA
E INMOBILIARIA O&F S.R.L.
Enrique Orlando Pulgar Lucas
GERENTE GENERAL
A. O. 15/04/24
2024 9596521

Generado con CamScanner

ANEXO 4 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





