



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**Carrera de Administración**

**IMPACTO DE OFICINAS COWORKING EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN  
LIMA METROPOLITANA 2020**

**Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de  
Bachiller en Administración**

**CHARBEL RAUL ROJAS ORELLANA**

**FLOR DE MARIA PALMA YBARRA**

**Lima - Perú  
2020**

## **Resumen**

El objetivo de este trabajo era medir el impacto de las oficinas coworking en el desempeño de los trabajadores de Lima Metropolitana 2020. Para ello, se encuestó a 112 miembros del coworking Worx, ubicado en Miraflores, por la situación de la pandemia mundial se tuvo que sintetizar la ubicación y el coworking a analizar. Se examinó sus niveles de satisfacción, motivación y clima organizacional. Recopilando los resultados de los datos cualitativos, referente a las necesidades e importancia que tiene los colaboradores en sus espacios de trabajo, para así poder evaluar los resultados que permitieron definir si los espacios de coworking generan un impacto en el desempeño de los colaboradores. El principal hallazgo determinó que la satisfacción fue la variable que mejor explica el nivel de desempeño de los colaboradores en un 57.2% referente a los resultados de los colaboradores encuestados.

**Palabras claves:** Coworking, satisfacción, motivación, clima organizacional, desempeño.

## **Summary**

The objective of this work is to measure the impact of coworking offices on the performance of workers in Metropolitan Lima 2020; To do this, members of the coworking Worx, located in Miraflores, will be surveyed, examining their level of satisfaction, motivation and organizational climate. The results of the qualitative data will be compiled, referring to the needs and importance of the collaborators in their workspaces, in order to evaluate these results that will allow defining if the coworking spaces have an impact on the performance of the collaborators. The result determined that satisfaction was the variable that best explained the performance level of the collaborators in 57.2% referring to the results of the collaborated employees.

**Key words:** coworking, satisfaction, motivation, organizational climate, performance.

## **Introducción**

Cada organización o emprendimiento busca crecer constantemente en conjunto con todos los elementos que lo componen; estos elementos van desde los recursos materiales hasta los recursos humanos, siendo estos últimos, denominados actualmente como colaboradores, quienes son piezas claves para llegar a los objetivos estratégicos, tácticos y operacionales de las organizaciones. Según Superrhéroes (2019), menciona que un agradable espacio de trabajo favorece la salud mental de los colaboradores, de manera que el desempeño laboral aumenta entre un 15% a 35%. Es elemental que los colaboradores tengan todas los insumos de trabajo desde útiles de oficina hasta una buena conexión de internet.

Por ello, las oficinas coworking se caracterizan por tener espacios de trabajo que inspiran. Estas se caracterizan por tener buena conexión de internet, salas de reuniones, salas y mesas compartidas muy bien equipadas, cafeterías y espacios comunes de descanso. .y clima organizacional. Según Lozano (2012), explica que el coworking es una tendencia colaborativa y aconseja que es ideal que los colaboradores de una misma empresa se reconozcan entre ellos para tener mejores relaciones, en este sentido, cuando un colaborador nuevo se incorpore dentro de la organización, este pueda adaptarse y tener confianza para generar de manera rápida resultados que beneficien a la organización.

Lo anterior se complementa con la entrevista a Ernesto de Olazábal, cofundador y gerente general de Comunal, en el diario de Gestión (2019), menciona que ofrece un servicio llamado Enterprise, el cual ofrece adoptar las oficinas existentes a esta tendencia o crearlas desde cero. Además de alquilar oficinas privadas de organizaciones dentro del coworking. Es por ello, que este proyecto busca incentivar a los empresarios, emprendedores, jefes u otros a optar por esta nueva tendencia de oficinas, ya que no solo son un ahorro económico, sino que sus miembros al rodearse de diferentes profesionales crean una red de contactos y oportunidades de

aprendizaje, que se dan mediante consejos, intercambio de ideas, sugerencias y recomendaciones. Este proyecto se dirige a emprendedores, empresarios o jefes que están buscando oficinas para sus proyectos o estén revisando cómo mejorar las condiciones de trabajo en cuanto el ambiente físico, quienes deben estar dispuestos a adaptarse al cambio para aceptar la innovación.

De modo que el presente trabajo de investigación buscó evaluar el impacto en el desempeño de los colaboradores en oficinas de coworking Worx según las variables de satisfacción, motivación y clima laboral. Por ello, este estudio usó tres teorías que ayudarán a avalar las variables a estudiar y a fundamentar este trabajo. Estas teorías son las siguientes:

***Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.***

Aamodt (2010), indica que uno de los aportes más importantes fue los realizados por Abraham Maslow, el cual pensaba que si se llegaban a cumplir o a satisfacer ciertas necesidades de los empleados o colaboradores estos podrían realizar su trabajo o culminar de la mejor manera posible y dentro del tiempo establecido, para esto Maslow creía que existían cinco tipos principales de necesidades y que cada una debía ser satisfecha desde el nivel más bajo y en orden jerárquico para poder avanzar en cada una de estas.

A continuación, se presentan las cinco necesidades principales de Maslow, las cuales podríamos relacionarlas con el entorno laboral:

- *Necesidades biológicas básicas o fisiológicas:* Maslow pensaba que todos los seres humanos buscan satisfacer las necesidades biológicas básicas, como son aire, agua, comida, es por eso por lo que una persona estará satisfecha con cualquier trabajo siempre y cuando este le proporcione satisfacer las necesidades biológicas básicas.

- *Necesidades de seguridad:* Una vez satisfechas las necesidades básicas, un empleo que le proporcione solo estas necesidades ya no será suficiente y el individuo buscará otro empleo el cual le proporcione seguridad física, emocional, estabilidad económica.
- *Necesidades sociales o de aceptación social:* Cubiertas las dos primeras necesidades, el individuo se encontrará motivado sin lugar a duda, pero es aquí cuando siente el impulso de satisfacer la necesidad social, es decir, necesitará sentirse útil y necesario dentro de su ámbito de trabajo, desarrollar amistades, tener compañeros de trabajo.
- *Necesidades de estima:* Cuando se encuentran satisfechas las necesidades sociales, el individuo tendrá que satisfacer sus necesidades de estima, estas son las necesidades de reconocimiento y de logro, para lo cual la empresa o institución podrá satisfacerla por medio de ascensos, premios, elogios, aumentos de salario, viajes pagados y todas las formas de motivación al personal.
- *Necesidades de autorrealización:* Estas necesidades nos brindan la oportunidad de sobresalir ante la sociedad, alcanzando nuestros objetivos, deseos de superación, encontrarnos totalmente realizados ya sea de forma personal, profesional y emocionalmente, para de esta manera llegar a estar en armonía.

Se considera que estas nuevas necesidades que tiene el colaborador determinan en gran medida la permanencia en su centro laboral actual, dado que al no percibir que la empresa se enfoca en sus necesidades, esto podría determinar que el colaborador se incline por una empresa que tiene una cultura enfocada en el crecimiento del colaborador, dentro de un entorno social laboral, enfocado en el trabajo en equipo y reconocimiento de metas alcanzadas. Siendo los espacios de coworking, espacios de trabajo enfocado en los colaboradores, los cuales brindan un entorno social laboral de conocimiento compartido entre sus miembros.

### ***Teoría del clima organizacional.***

De acuerdo con Brunet (1987), señala que la teoría del clima organizacional, o también conocido como el sistema de Likert, analiza la causa y efecto de los perfiles de los climas estudiados. El comportamiento de los trabajadores es debido a la parte administrativa y por las condiciones en la que ellos laboran. La reacción de un individuo depende de cómo ve y siente las cosas, esto se realiza mediante la percepción.

En la teoría de Rensis Likert existen 4 contextos que estudian diferentes climas, tienen como rol analizar la eficiencia y eficacia en una organización, que son las siguientes:

- *Clima de tipo autoritario: Sistema I – explotador:* En este tipo de clima los superiores no tienen confianza en sus empleados. Las decisiones en una organización son tomadas desde la parte más alta y se distribuyen hacia la parte más baja que vienen a ser los empleados de una manera radical sin opinar, ellos trabajan bajo mucha presión debido a que laboran en un ambiente de amenazas y miedos. Este clima presenta un ambiente estructurado, donde la comunicación entre los directivos y los empleados es nula.
- *Clima de tipo autoritario: Sistema II – paternalista:* En este tipo de clima los superiores tienen una confianza tolerante hacia sus empleados. La mayor parte de las decisiones en una organización se toman desde la parte más alta, pero en este caso a veces se toman en otros niveles un poco más bajos. Para motivar a sus empleados se realiza de la siguiente manera, recompensándolos o castigándolos. Este clima habla sobre los directivos que usualmente usan las necesidades sociales de sus trabajadores para repercutir en ellos en un ambiente estructurado.
- *Clima de tipo participativo: Sistema consultivo:* En este tipo de clima los superiores se desenvuelven con los empleados ya que tienen confianza en ellos. Las decisiones son tomadas en la parte más alta, pero en este caso se permite a los empleados que tomen decisiones específicas en los niveles más bajos. Para motivar a los empleados eventualmente se aplican recompensas o castigos y a la vez se busca satisfacer las

necesidades. Este clima presenta un ambiente dinámico al relacionarse directivos con empleados.

- *Clima de tipo participativo: Sistema Participación en grupo:* En este tipo de clima los superiores tienen una confianza total y grado de amistad hacia sus empleados. La toma de decisiones en este caso no tiene un enfoque determinado, ya que esta dispersa en los distintos niveles dentro de la organización. La comunicación en este clima es muy buena debido a que los mensajes llegan a todos los niveles porque no hay restricción. Los empleados son motivados mediante la integración, trabajo en equipo, condiciones de trabajo, evaluación de su rendimiento, etc. Este clima no solamente presenta un ambiente dinámico sino también confortable, debido a que brinda comodidad a todas las personas que laboran en la organización.

Según el autor, en el clima organizacional se clasifican cuatro tipos de clima organizacional que se pueden manifestar en una organización. Dado las características de un coworking, este manifiesta un clima organizacional del tipo participativo, en el cual todos sus miembros son partícipes de la toma de decisiones y son parte de equipos de trabajo de diversos niveles jerárquicos que están enfocados en lograr sus objetivos organizacionales. Además de proporcionar un ambiente de conocimiento compartido entre sus miembros. Siendo una opción diferente a los espacios de trabajo tradicionales, que en su enfoque de trabajo de día a día, no se enfocan en el colaborador y el ambiente en el cual labora, sino en la rentabilidad que este le puede proporcionar,

### ***Teoría de Motivación e Higiene.***

La teoría de Herzberg más conocida como la teoría de motivación e higiene o la teoría de dos factores, en donde el Psicólogo Frederick Herzberg realizó una correlación entre la actitud del empleado y la motivación del lugar del centro de trabajo.

Esta relación tenía como fin conocer que variables ocasionaban que se sientan satisfechos o insatisfechos.

Según Golovina & Valle (2013), la motivación de los empleados está compuesta en un entorno de trabajo que les permita avanzar a puestos más altos. Los factores de motivación o satisfacción hacen referencia a condiciones dependientes de trabajo. Estas son las siguientes:

- Tareas estimulantes
- Sentimiento de autorrealización
- Reconocimiento de una labor bien hecha
- Logro o cumplimiento
- Mayor Responsabilidad

Por otro lado, la insatisfacción es la causa de los factores de higiénicos, los cuales son condiciones independientes de sus funciones en la hora de trabajo. Estas se ven reflejadas en las siguientes:

- Factores económicos
- Condiciones físicas de trabajo
- Seguridad
- Factores sociales
- Estatus

Frederick Herzberg comunico que mejorar los factores de motivación para aumenta la satisfacción laboral y mejorar los factores de higiene para disminuir la insatisfacción laboral.

Como resultado de su teoría se dio a conocer las posiciones siguientes:

Alta higiene y alta motivación	Situación ideal, no existen quejas.
Alta higiene y baja motivación	Empleados solo esperan recibir su retribución económica, existen pocas quejas.
Baja higiene y alta motivación	Empleados tienen quejas sobre su salario y condiciones de trabajo, sin embargo, están motivados.
Baja higiene y baja motivación	Empleados con muchas quejas y no están motivados. Se considera la peor situación.

Basado en esta teoría, se puede identificar que los factores higiénicos se materializan en aquello que la organización brinda a sus colaboradores, como es una condición física de trabajo dentro de un entorno social, de seguridad y de estatus. El aumento de estos factores higiénicos conlleva a que los colaboradores se sientan satisfechos en su centro laboral, con lo cual se genera una situación ideal, en el cual no se origina quejas por parte de los colaboradores. Los espacios de coworking enfocan estos factores, de modo que brindan un ambiente adecuado de trabajo, diseñado y organizado en las necesidades del colaborador, tanto laborales como sociales y de crecimiento profesional, logrando de esta forma que las organizaciones y sus miembros se enfoquen de forma íntegra e ideal en sus proyectos y metas planteadas.

En síntesis, para este trabajo de investigación se considera pertinente estas 3 teorías (Maslow, Likert y Herzberg), ya que refuerzan las variables de estudio (motivación, satisfacción, clima organizacional), estas se reflejan entrelazándose con el perfil, pensamiento y metas del colaborador, como también la influencia en la forma de comunicación y los elementos dentro de la organización que ayudan al desempeño laboral del colaborador para lograr los objetivos de la organización. Es por ello, que es importante la relación que existe, en un ambiente adecuado físico y las necesidades del colaborador.

Por tal motivo, esta investigación determinó que es primordial unir un buen ambiente de trabajo con elementos que ayuden a cumplir las metas, las comunicaciones entre empleados y jefes facilitan el aprendizaje personal y profesional. Por tanto, este estudio considera que el coworking se enfoca en satisfacer las variables aplicadas en las teorías mencionadas, ya que cumplen con un buen ambiente físico de trabajo, mejoran las relaciones sociales y ayudan al crecimiento profesional de sus miembros.

Sin embargo, el desempeño del colaborador se ve afectado por su bajo nivel de satisfacción y motivación relacionado a su entorno de trabajo, su relación con sus colegas de trabajo y equipo y su sentido de identidad con la organización. Los espacios de trabajo tradicionales están atrapados en la rutina diaria, el bajo nivel de comunicación e interacción social entre colaboradores. Así mismo, el colaborador desea desarrollar técnicas y habilidades que permitan mejorar su trabajo de forma más eficiente, por medio de capacitaciones y talleres.

Según Griffiths (2012), se presenta “La generación del milenio”, la denominada generación Y (los millennials), la cual tiene más de 375 millones de integrantes y que para el 2025 significa el 75% de la fuerza laboral. Para esta generación, se evidencia que sus necesidades y los espacios de trabajo tradicionales no concuerdan, pues buscan un espacio laboral colaborativo, en donde se pueda tener interacción social y aprendizaje compartido entre todos los participantes. Siendo el problema principal las necesidades de los colaboradores referente a los ambientes laborales sociales y un espacio adecuado de trabajo se analizó el coworking Worx para poder precisar las hipótesis de este estudio, la cual comprobó la hipótesis general en la que indicó que el nivel de desempeño de los colaboradores del coworking está relacionado por el uso de sus espacios de coworking según sus factores de satisfacción, motivación y clima organizacional. Asimismo, este estudio consta con 3 hipótesis específicas. las cuales afirman que el uso de los espacios coworking Worx influye en una elevada satisfacción, también genera un alto nivel de motivación, además de estar relacionado con el clima laboral de los colaboradores y en su nivel de desempeño respectivamente.

## ***Método***

El estudio tuvo como objetivo evaluar el nivel de impacto que genera el uso de oficinas de coworking en el desempeño laboral de los colaboradores, enfocado en un entorno laboral sociable, una cultura de conocimiento compartido, reconocimiento de logros e integración de equipos, medido a través de las variables de motivación, satisfacción y clima organizacional.

### ***Tipo de investigación.***

El trabajo de investigación es de tipo cualitativa, ya que hace referencia a la satisfacción, clima organizacional y motivación que manifiestan los colaboradores que laboran en espacios de coworking Worx.

Así mismo, es de carácter correlacional, debido a que se quiere determinar si el nivel de desempeño de un colaborador que labora en espacios de coworking Worx, está relacionada con su nivel de satisfacción, de clima organizacional y de motivación, de tal manera que con los datos obtenidos posterior al análisis se comprobaría si las hipótesis planteadas son aceptadas o rechazadas.

### ***Diseño de investigación.***

En este caso, el diseño de investigación es experimental de corte transaccional, ya que se obtienen los datos de los colaboradores que laboran en espacios de coworking Worx, adquiriendo respuesta de la percepción de cada entrevistado, en un determinado momento, en este caso en junio del 2020.

### **Variables.**

#### ***Nivel de desempeño.***

Es la variable principal de este trabajo de investigación, siendo esta una variable dependiente y de tipo cualitativa. Los espacios de coworking generan un mayor desempeño

en los colaboradores, dado sus características disruptivas de lo cotidiano referente a las oficinas tradicionales. Esta variable tiene los siguientes niveles:

DES = desempeño

1 = Muy Insatisfecho

2 = Insatisfecho

3 = Satisfecho

4 = Muy satisfecho

***Nivel de satisfacción.***

Es una variable independiente y cualitativa, que determinó el nivel de satisfacción según las preguntas establecidas en la encuesta. Según los antecedentes se ha podido determinar que los colaboradores que se sienten satisfechos en sus espacios laborales tienen mayores iniciativas y manifiestan predisposición al momento de asumir nuevos retos propuestos por sus organizaciones. Esta variable está definida por los siguientes niveles:

SAT = satisfacción

1 = Muy Insatisfecho

2 = Insatisfecho

3 = Satisfecho

4 = Muy satisfecho

***Nivel de motivación.***

Es una variable independiente y cualitativa, que resolvió el nivel de motivación según las preguntas establecidas en la encuesta. La motivación en los colaboradores tiene que ser incentiva por la organización y los diversos equipos que se tienen a cargo, de tal forma que los espacios de coworking incentivan a compartir ideas con colaboradores de diferente rubros y organizaciones. Esta variable está definida por los siguientes niveles:

MOT = motivación

1 = Muy Insatisfecho

2 = Insatisfecho

3 = Satisfecho

4 = Muy satisfecho

### ***Nivel de clima organizacional.***

Es una variable independiente y cualitativa, que precisa el nivel de clima organizacional según las preguntas establecidas en la encuesta. El clima organizacional es primordial para promover un adecuado ambiente de trabajo, según la investigación realizada, los espacios de coworking ofrecen un ambiente y cultura que incentiva al trabajo en equipo, promueve las ideas de nuevas ideas, se enfoca en minimizar la preocupación y estrés de los colaboradores con diversas actividades de forma que originen un mayor desempeño del colaborador en sus actividades. Esta variable está definida por los siguientes niveles:

CLI = clima organizacional

1 = Muy Insatisfecho

2 = Insatisfecho

3 = Satisfecho

4 = Muy satisfecho

### **Participantes**

A los colaboradores que laboran en los espacios de coworking Worx se les envió una encuesta online que recopiló los datos que solicito cada pregunta, este envío se efectuó en el marco del diseño de muestreo simple aleatorio. El estudio se centró en los colaboradores que laboran en el coworking Worx ubicado en Miraflores. El criterio que se usó para filtrar a los participantes fue de que se encuentren trabajando por lo menos un año dentro del coworking. El universo de este coworking es de 550 coworkers de acuerdo con la información proporcionada por Worx al momento de realizar el estudio. Para determinar la muestra de la

investigación, se aplicó la técnica de muestreo aleatorio simple, debido a que es útil para reducir costos y tiempo en la investigación.

La fórmula de muestra finita es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{e^2(N - 1) + (Z^2 \times p \times q)}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

N: población (550)

z: nivel de confianza, en este se está tomando un nivel de confianzas de 95% (1.96)

e: grado de error (5%)

p: probabilidad de ocurrencia (90%)

q: probabilidad de fracaso, la cual se obtiene a través de “1-p” (10%)

$$n = \frac{1.96^2 \times 550 \times 90\% \times 10\%}{5\%^2(550 - 1) + (1.96^2 \times 90\% \times 10\%)}$$

$$n = 112$$

Para identificar la muestra, se consideró un nivel de confianza de 95%, el margen de error será 5%, la probabilidad de éxito es 90% y la probabilidad de fracaso es 10%. Por lo tanto, el tamaño de la muestra fue 112 colaboradores que laboran en los espacios de coworking Worx.

## **Instrumentos**

Para obtener la información del nivel de desempeño de los colaboradores que trabajan en espacios de coworking Worx, se tomó una fuente primaria en base a 112 encuestas. El formato de cuestionario se realizó en Survey Google, ya que es una herramienta que facilita la digitación de las respuestas en el programa Excel, mientras que para el procesamiento de la base de datos se empleó el software IBM SPSS.

El diseño de la encuesta se basó en las preguntas de investigación, en los conceptos del marco conceptual y los antecedentes de investigación. El cuestionario está diseñado para ser breve, simple y claro, abarcando los aspectos relevantes de la investigación. Para asegurar la confiabilidad y validez de la encuesta previo a su lanzamiento a través de Survey Google fue verificada y aceptada la pre-encuesta por el asesor asignado.

Contiene veinte preguntas dividida en cuatro secciones; la primera sección abarca tres preguntas filtros, la segunda sección contiene tres preguntas que describen el perfil de los encuestados y la tercera sección tiene dos preguntas de carácter económico. En la cuarta sección se emplea la escala Likert de 4 puntos; 1 al 4 califican como 1 = “Muy Insatisfecho”, 2 = “Insatisfecho”, 3 = “Satisfecho” y 4 = “Muy Satisfecho”.

Cuadro 1. Ficha de instrumentos de investigación

FICHA	
<b>Fuente de información</b>	- Encuesta
<b>Observaciones</b>	- Transversal año 2020. - Universo 550 colaboradores que laboran en espacios de coworking Worx - Muestra de 112 colaboradores
<b>Variable dependiente</b>	- Desempeño (DES)
<b>Variables independientes</b>	- Satisfacción (SAT) - Motivación (MOT) - Clima organizacional (CLI)

Fuente: Elaboración propia.

### **Procedimiento**

Las variables propuestas, se evaluarán con una muestra de 112 observaciones en el mes de junio del 2020, dado la coyuntura actual por la que atraviesa la salud pública. El perfil del encuestado deberá cumplir con la siguiente característica: ser un colaborador que labora en espacios de coworking Worx. Como parte del procedimiento, se distribuirán 112 cuestionarios para la muestra, a través de enlaces en redes sociales como Facebook y WhatsApp.

Según Fisher (2007), para tener un mejor análisis de la información, el cuestionario deberá estar codificado y así poder comparar los datos de los coworkers. Por lo tanto, los cuestionarios se desarrollarán a través de Survey Google, ya que este programa permite codificar las preguntas y sistematizar la información en Excel para obtener las estadísticas descriptivas. Además, para consolidar las respuestas de los cuestionarios y evaluar las variables se crearán tablas de estadísticos descriptivos y de fiabilidad de estos datos recolectados.

Cuadro 2. Recolección de datos

Variables		Codificación	Período	Fuente
Nivel de Desempeño	Muy insatisfecho	1	2020	Encuesta
	Insatisfecho	2	2020	Encuesta
	Satisfecho	3	2020	Encuesta
	Muy Satisfecho	4	2020	Encuesta
Nivel de Satisfacción	Muy insatisfecho	1	2020	Encuesta
	Insatisfecho	2	2020	Encuesta
	Satisfecho	3	2020	Encuesta
	Muy satisfecho	4	2020	Encuesta
Nivel de Motivación	Muy insatisfecho	1	2020	Encuesta
	Insatisfecho	2	2020	Encuesta
	Satisfecho	3	2020	Encuesta
	Muy Satisfecho	4	2020	Encuesta
Nivel de Clima Organizacional	Muy insatisfecho	1	2020	Encuesta
	Insatisfecho	2	2020	Encuesta
	Satisfecho	3	2020	Encuesta
	Muy Satisfecho	4	2020	Encuesta

Fuente: Elaboración propia.

### **Análisis de datos**

Para efectuar el plan de análisis primero se determinó la situación problemática el cual es la necesidad que tiene el colaborador referente a los ambientes laborales sociales y el espacio adecuado de trabajo. Luego se realizó una búsqueda bibliográfica y otros estudios, así como las

teorías que puedan argumentar esta investigación, teorías como las jerarquías de las necesidades de Maslow, teorías del desempeño laboral, de clima organizacional y de motivación e higiene, las cuales brindaron las directrices para establecer las hipótesis de esta investigación.

Se establecieron preguntas en una encuesta, las cuales se agruparon en la variable de estudio dependiente: desempeño, y las variables de estudios independientes: la motivación, la satisfacción y el clima organizacional. Con la cual se recopiló respuestas brindadas por los colaboradores que laboran en espacios de coworking Worx, para así, determinar si las hipótesis se aceptaban o se rechazaban, siguiendo una metodología de tipo cualitativa, debido a que se usará una encuesta con más de dos variables, de donde se seleccionó 112 coworkers para el tamaño de muestra en el 2020.

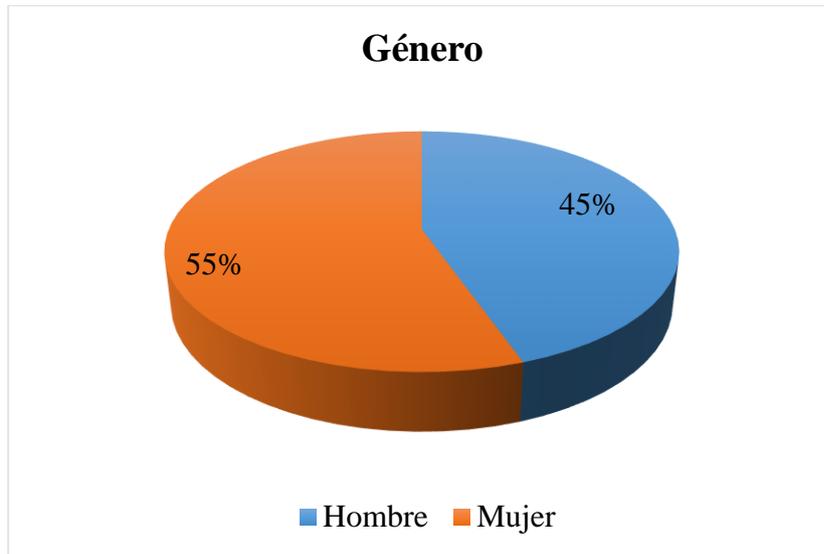
El diseño de investigación es de corte transversal porque se obtendrá información en junio del 2020, para ello, primero se aplicará una encuesta a los colaboradores de laboran en espacios de coworking Worx y después se aplicará los estadísticos descriptivos para las variables de estudio. Posteriormente se estimó un modelo de regresión lineal múltiple (MCO), determinando a través del  $R^2$ , para capturar las interdependencias lineales entre las variables o la causalidad empírica de las variables. Asimismo, para hallar la muestra de la investigación, se aplicará la técnica de muestreo aleatorio, debido a que es útil para reducir costos y tiempo en la investigación. La fórmula que se usará para la muestra será la de muestra finita.

Cuando se obtuvo los resultados de las encuestas, se procedió a ingresar toda la información a IBM SPSS para tener los datos estadísticos y el resultado final.

## **Resultados**

Para este capítulo se mostrará los resultados obtenidos de las preguntas que no forman parte del escalamiento de Likert. Los cuales, permitirán ayudar a resolver las hipótesis definidas anteriormente.

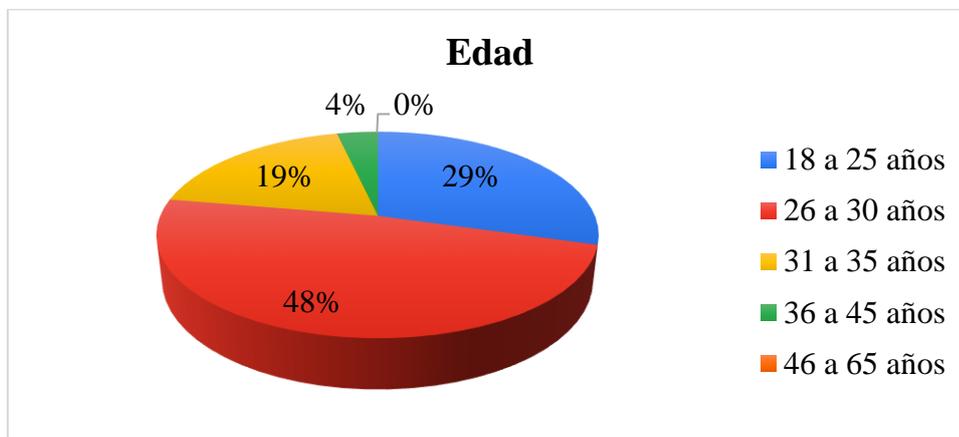
Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico 1, se observa que el género que presenta mayor presencia laboral en el coworking es el femenino con un 55% mientras que el género masculino solamente un 45%. En ese sentido, se evidencia que, de una muestra de 112 encuestados, existe una tendencia de que las mujeres son las que más se inclinan a laborar dentro de este nuevo modelo de trabajo que es el coworking.

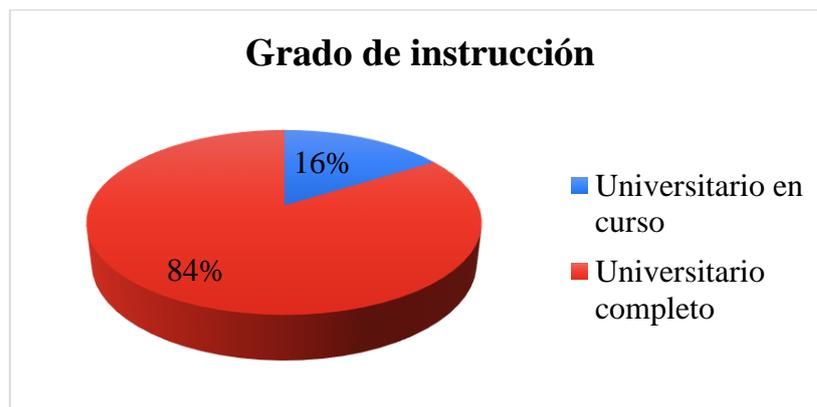
Gráfico 2.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico 2, se puede observar que existe una mayor presencia laboral de las personas que poseen edades que van desde los 26 a 30 años representando el 48%, seguido de las edades de 18 a 25 años con un 29%, luego tenemos a las edades de 31 a 35 años siendo un 19%, después las edades de 36 a 45 años con 4%, por último, con una participación nula se encuentran los trabajadores con edades de 46 a 65 años. Por lo tanto, se evidencia que los trabajadores tanto de las edades de 26 a 30 años y los de 18 a 25 años los cuales conjuntamente representan un 77% irán incrementando su participación en este modelo de trabajo del coworking siendo una fuerza laboral joven con respecto a las edades de los otros colaboradores encuestados.

Gráfico 3.



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 3, se puede apreciar que el mayor porcentaje de personas que trabajan en un coworking poseen un grado de instrucción universitario completo siendo este el 84% en cuanto a los demás aún se encuentran con estudios en curso el cual representa un 16%. En ese sentido, se demuestra un dato importante que es que los colaboradores del coworking en su mayoría poseen una especialización universitaria concluida lo cual nos demuestra que son personas que ya tienen conocimientos previos acerca de sus funciones facilitando una mejor respuesta al mercado.

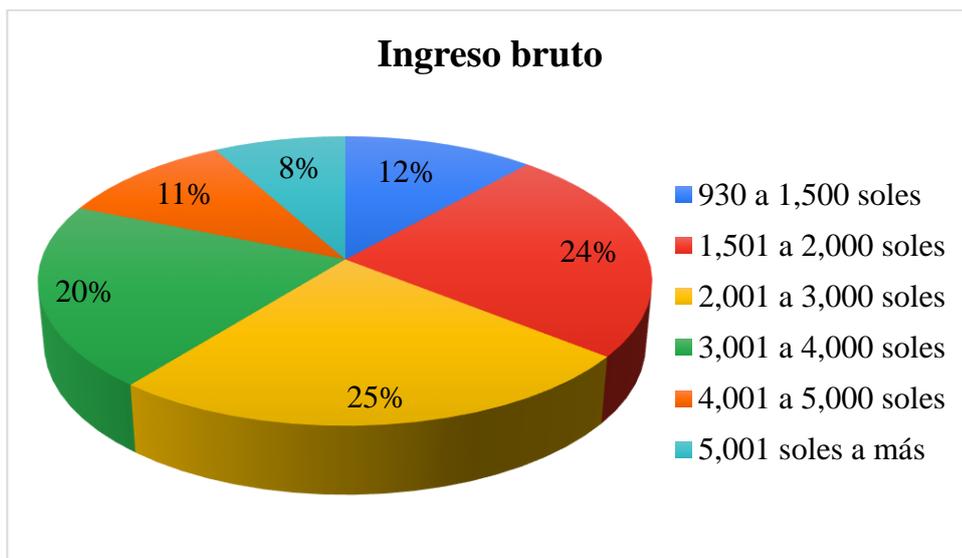
Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 4, de una muestra de 112 colaboradores brinda en primer lugar que el 35% de los encuestados tienen 1 año laborando en espacio de coworking, en segundo lugar, el 29% con 2 años, en tercer lugar, el 20% presenta 3 años, en cuarto lugar, el 7% con 4 años trabajando y, por último, el 9% posee 5 años a más laborando en coworking. En base a ello, se muestra que el coworking se encuentra en una etapa temprana para el sector laboral, pero con el tiempo cada vez está obteniendo mayor interés y captación laboral por parte de los colaboradores que se encuentran en el mercado.

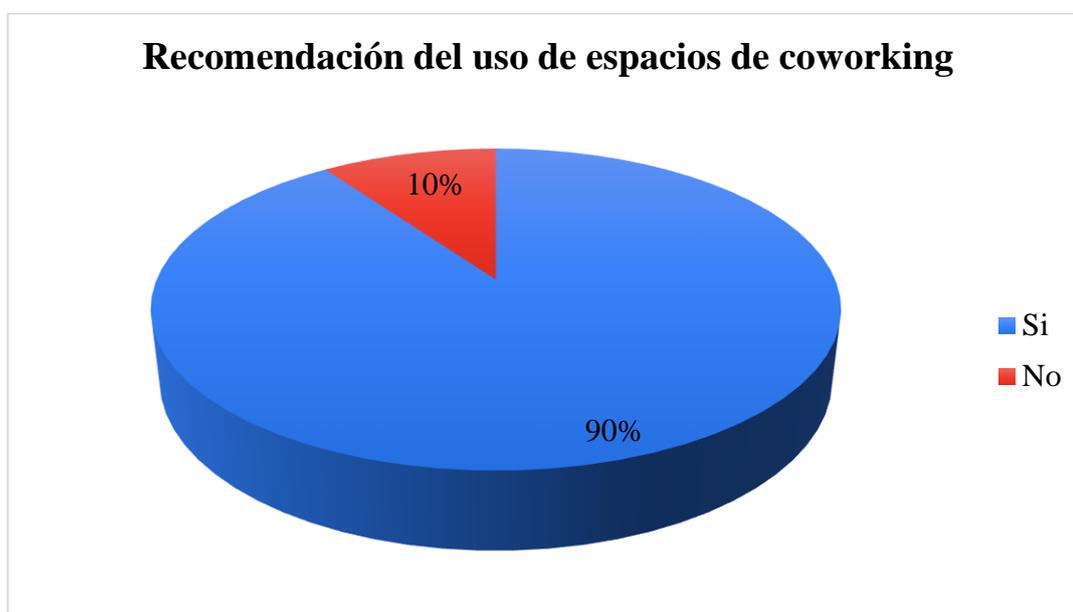
Gráfico 5.



Fuente: Elaboración propia

Según el gráfico 5, de las encuestas realizadas, se ha podido demostrar que los trabajadores que reciben ingresos brutos entre 2,001 a 3,000 soles mensuales son los que mayor porcentaje representan siendo el 25%, después se encuentran los que perciben un rango de 1,501 a 2,000 soles mensuales con un 24%, luego los rangos de ingreso de 3,001 a 4,000 soles mensuales con 20%, seguidamente los rangos de 930 a 1,500 soles mensuales con 12%, posteriormente los que reciben ingresos entre 4,001 a 5,000 soles mensuales representando un 11% y con un menor porcentaje se encuentra los que tienen ingresos entre 5,001 soles a más mensuales. Ante ello, se demuestra que los ingresos brutos de la mayoría de los colaboradores que se encuentran trabajando en el coworking son superiores a los 1,500 soles mensuales siendo una remuneración muy atractiva dentro del mercado laboral lo cual generaría un mayor interés por parte de fuerza laboral hacia las organizaciones coworking.

Gráfico 6.



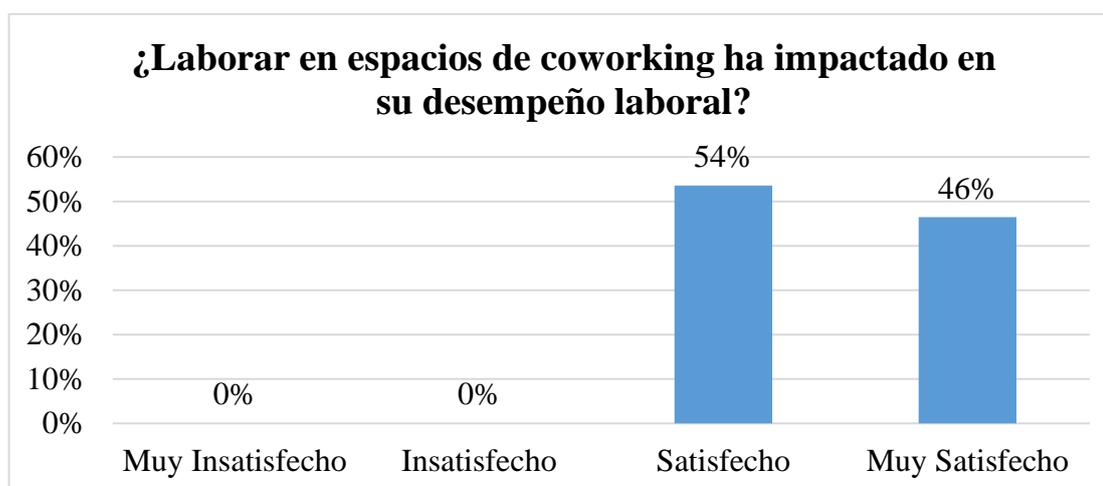
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico 6, se observa ampliamente que un 90% de los encuestados recomendaría el uso de las oficinas de coworking a diferencia del 10% que no lo recomendaría. En ese sentido, se revela que la mayoría de los colaboradores se encuentran en mayor medida

satisfechos por la forma de trabajo del coworking lo cual impacta favorablemente en la percepción que se tiene de este modelo en el mercado.

Para esta segunda parte del cuestionario se muestran los resultados de las preguntas que forman parte de la escala de Likert. Las categorías son las siguientes: 4) Muy satisfecho, 3) Satisfecho, 2) Insatisfecho, 1) Muy insatisfecho.

Gráfico 7



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3.

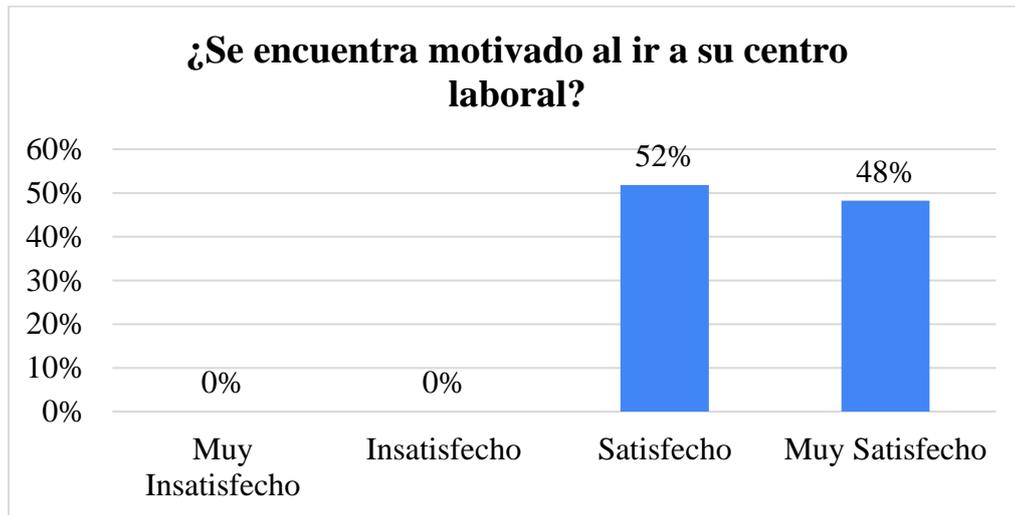
Estadísticos descriptivos		DES	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4643	
	Desv. Error	,04734	
Desv. Desviación	Estadístico	,50096	
Varianza	Estadístico	,251	
Asimetría	Estadístico	,145	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,015	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 7, se observa que el 54% de los encuestados manifiesta que está satisfecho con su desempeño laboral en oficinas de coworking mientras que un 46% de

trabajadores se encuentra muy satisfecho, evidenciando que existe una muy buena aceptación de la forma y espacio de trabajo del coworking por parte de los colaboradores la cual se ve reflejada positivamente en sus desempeños laborales.

Gráfico 8.



Fuente elaboración propia

Cuadro 4.

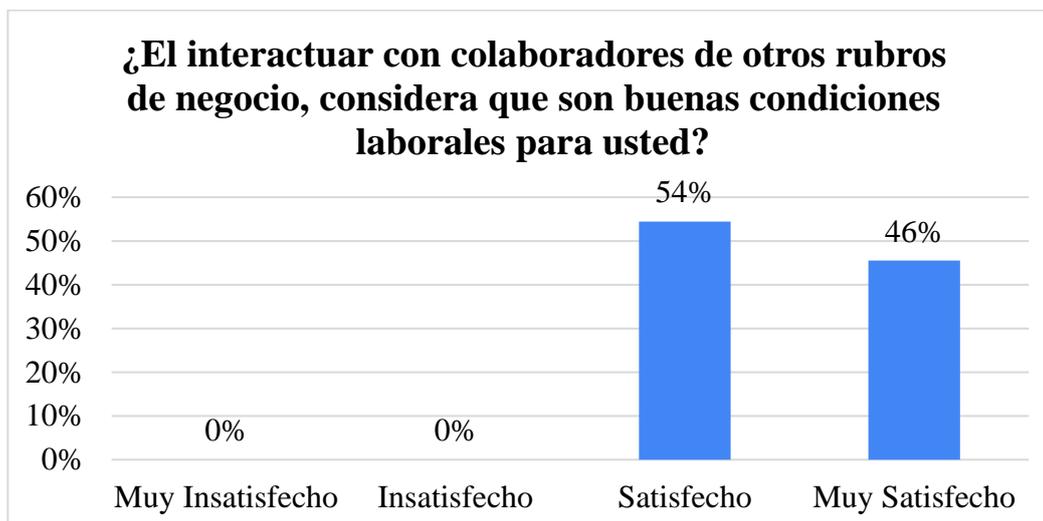
Estadísticos descriptivos		MOT1	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4821	
	Desv. Error	,04743	
Desv. Desviación	Estadístico	,50193	
Varianza	Estadístico	,252	
Asimetría	Estadístico	,072	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,031	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 8 con una muestra de 112 encuestados se halló que el 52% de los colaboradores se encuentran satisfechos con la motivación de ir a su centro de trabajo de coworking en cuanto a la diferencia que es el 48% señalaron que están muy satisfechos, siendo

así las oficinas de coworking una fuente de inspiración para poner en práctica nuevos enfoques de trabajo y colaboración lo cual genera una constante motivación en los colaboradores para seguir asistiendo a sus centros de labores de coworking.

Gráfico 9.



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5.

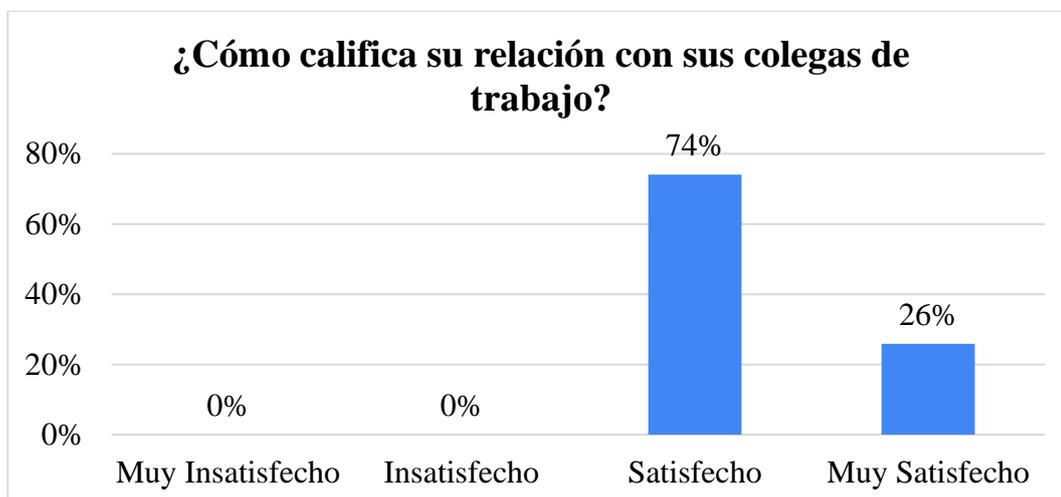
Estadísticos descriptivos		MOT2	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4554	
	Desv. Error	,04727	
Desv. Desviación	Estadístico	,50024	
Varianza	Estadístico	,250	
Asimetría	Estadístico	,182	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,003	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

En el gráfico 9, se evidencia que el 54% de los encuestados manifiesta que está satisfecho al interactuar con colaboradores de otros rubros mientras que un 46% señala estar muy satisfecho,

con todo esto se puede inferir que las oficinas y la forma de interactuar en el coworking resulta una buena condición laboral para los trabajadores beneficiando principalmente a su desempeño.

Gráfico 10.



Fuente: Elaboración propia

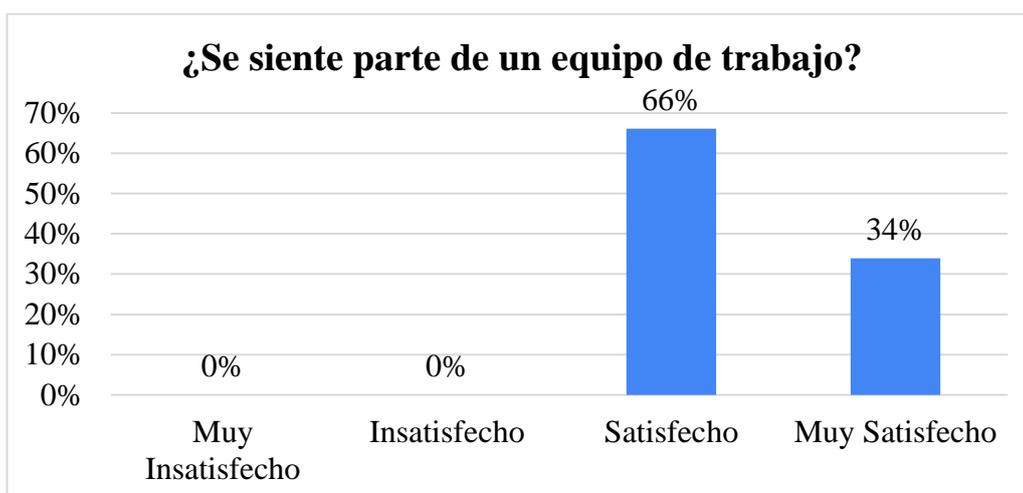
Cuadro 6.

Estadísticos descriptivos		MOT3	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,2589	
	Desv. Error	,04158	
Desv. Desviación	Estadístico	,44002	
Varianza	Estadístico	,194	
Asimetría	Estadístico	1,116	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-,769	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

En el gráfico 10 de una muestra de 112 colaboradores encuestados un 74% se encuentra satisfecho con la relación que tiene con sus colegas y un 26% indica que se encuentra muy satisfecho, esto conlleva a evidenciar que existe una buena relación laboral entre los trabajadores del coworking fomentando relaciones estables entre profesionales de diferentes sectores.

Gráfico 11.



Fuente: Elaboración propia

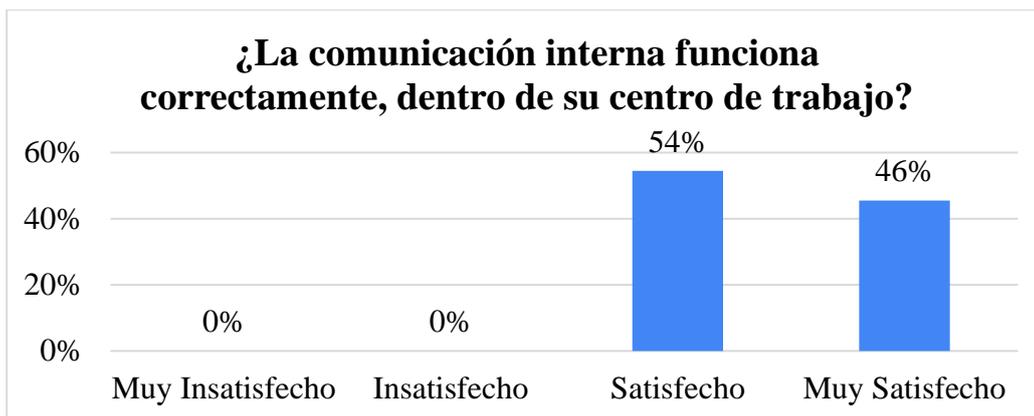
Cuadro 7.

		Estadísticos descriptivos	
		MOT4	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,3393	
	Desv. Error	,04494	
Desv. Desviación	Estadístico	,47559	
Varianza	Estadístico	,226	
Asimetría	Estadístico	,688	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-1,555	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

Según el gráfico 11, de las encuestas realizadas, se aprecia que el 66% de los colaboradores se encuentran satisfechos en ser parte de un equipo trabajo y un 34% manifestaron estar muy satisfecho, esto podría deberse a que existe una mayor interacción en las oficinas de coworking debido a que se unen para trabajar juntos en un mismo espacio y aportando valor mutuamente a través del intercambio de ideas, proyectos y conocimientos.

Gráfico 12.



Fuente: Elaboración propia

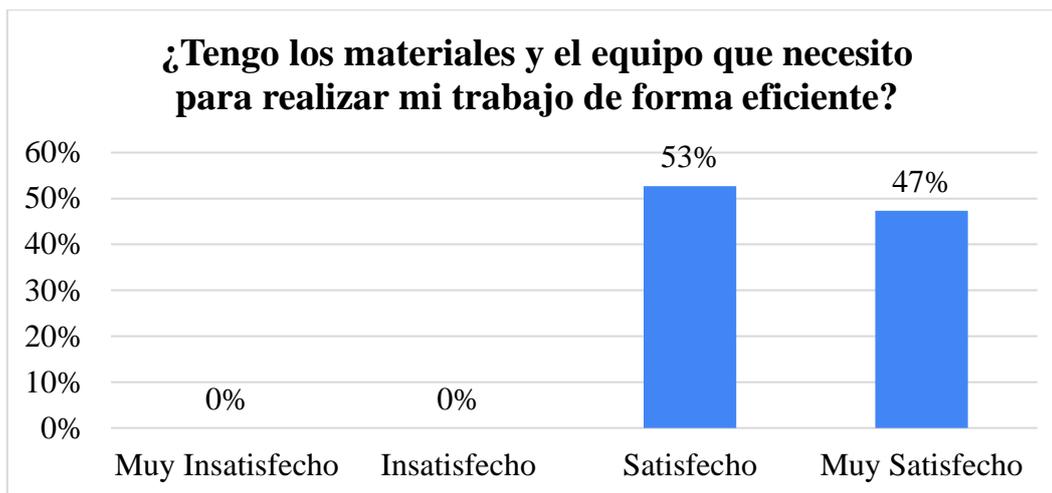
Cuadro 8.

		<b>Estadísticos descriptivos</b>	
		MOT5	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4554	
	Desv. Error	,04727	
Desv. Desviación	Estadístico	,50024	
Varianza	Estadístico	,250	
Asimetría	Estadístico	,182	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,003	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 12, se puede observar que el 54% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos y un 46% se encuentra muy satisfecho con la comunicación dentro de las oficinas de coworking, evidenciando que en estas oficinas existe una mejor comunicación y trato entre los colaboradores generando un clima laboral adecuado para toda la comunidad de trabajadores dentro del coworking.

Gráfico 13.



Fuente: Elaboración propia

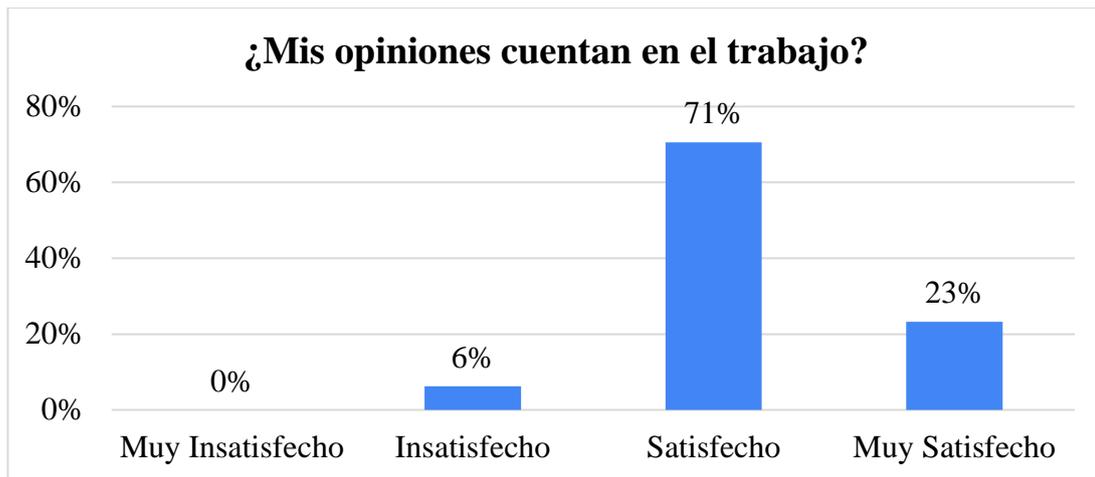
Cuadro 9.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		SAT1	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4732	
	Desv. Error	,04739	
Desv. Desviación	Estadístico	,50153	
Varianza	Estadístico	,252	
Asimetría	Estadístico	,109	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,025	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

En el gráfico 13, se puede apreciar que el 53% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos y un 47% se encuentra muy satisfecho respecto a los materiales y equipo necesario. En ese sentido, se evidencia que las oficinas de coworking si cuentan con los suministros necesarios para que los colaboradores destaquen por su nivel de desempeño generando impactos beneficiosos en su trabajo.

Gráfico 14.



Fuente: Elaboración propia

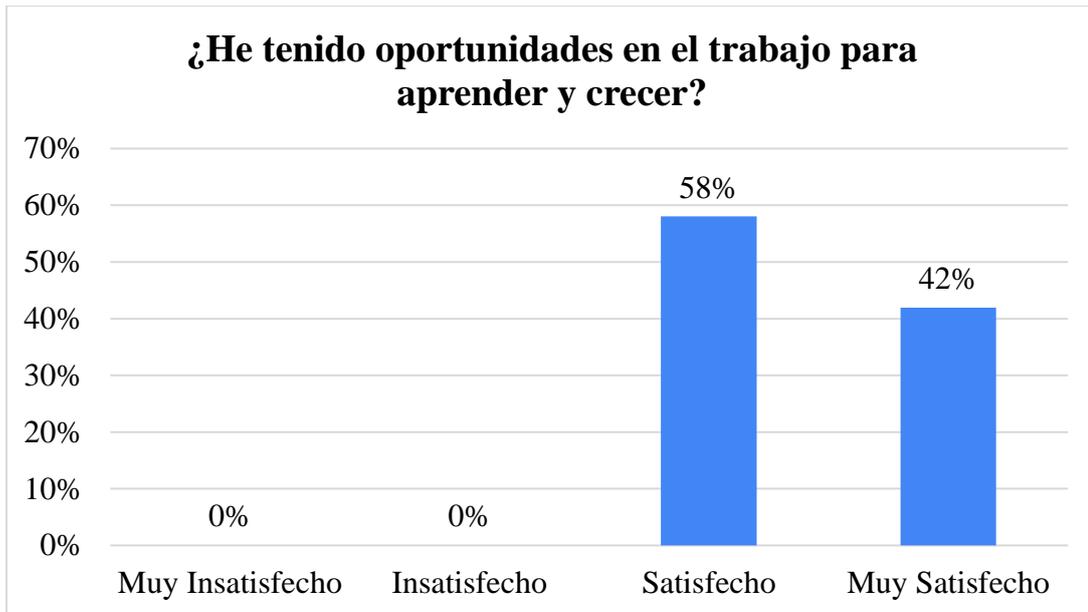
Cuadro 10.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		SAT2	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	2,00	
Mínimo	Estadístico	2,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,1696	
	Desv. Error	,04894	
Desv. Desviación	Estadístico	,51794	
Varianza	Estadístico	,268	
Asimetría	Estadístico	,218	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	,290	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 14 con una muestra de 112 colaboradores se puede mostrar que el 71% de los encuestados se encuentran satisfecho, un 23% se encuentra muy satisfecho y un 6% insatisfecho con respecto a la participación y opinión de los colaboradores. Esto conlleva a evidenciar un pequeño porcentaje de colaboradores insatisfechos a diferencia de la gran mayoría que asegura que si existe una buena aceptación. Por lo tanto, se infiere que si está latente en alto grado de consideración las opiniones de los colaboradores en las oficinas de coworking debido a que espacio de trabajo es un trabajo cooperativo.

Gráfico 15.



Fuente: Elaboración propia

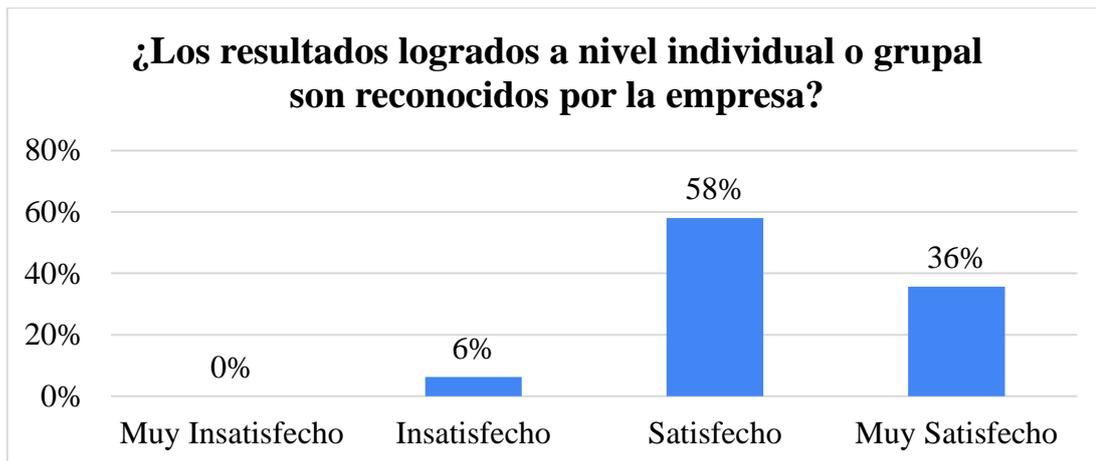
Cuadro 11.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		SAT3	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4196	
	Desv. Error	,04684	
Desv. Desviación	Estadístico	,49572	
Varianza	Estadístico	,246	
Asimetría	Estadístico	-,330	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-1,926	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 15, se puede apreciar que el 58% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos y un 42% se encuentra muy satisfecho con el crecimiento dentro de las oficinas de coworking, Por lo tanto, se deduce que si existe una buena oportunidad laboral y escalar dentro de estas oficinas ya que el coworking es generar una comunidad social y profesional dinámica fomentando la flexibilidad para colaborar con diferentes departamentos.

Gráfico 16.



Fuente: Elaboración propia

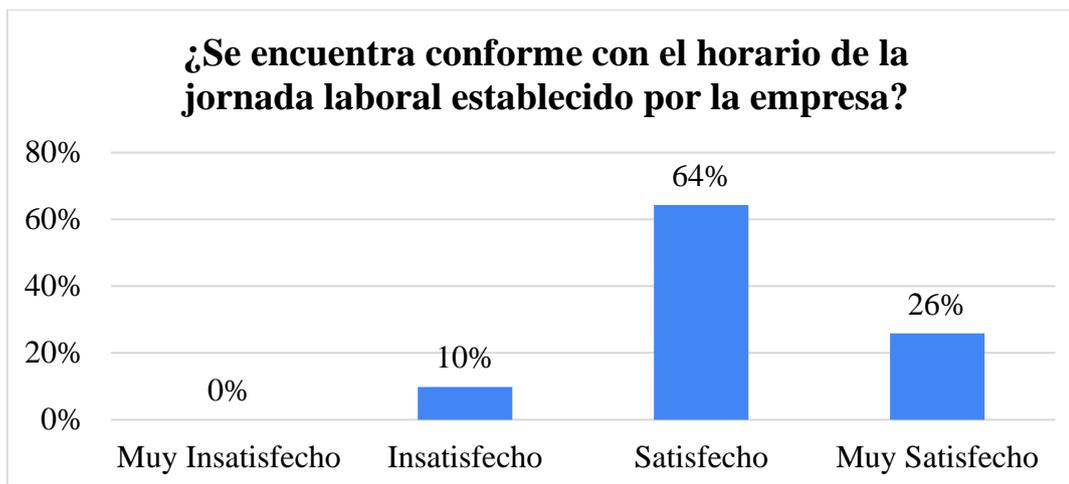
Cuadro 12.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		SAT4	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	2,00	
Mínimo	Estadístico	2,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,2946	
	Desv. Error	,05476	
Desv. Desviación	Estadístico	,57951	
Varianza	Estadístico	,336	
Asimetría	Estadístico	-,133	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-,549	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 16, se puede apreciar que el 58% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos, un 36% se encuentra muy satisfecho y un 6% se encuentra insatisfecho con los resultados individuales o grupales, pudiendo concluir que mayormente si están siendo reconocidos los resultados tanto individuales como grupales debido al sentido de comunidad con profesionales que representa al coworking.

Gráfico 17.



Fuente: Elaboración propia

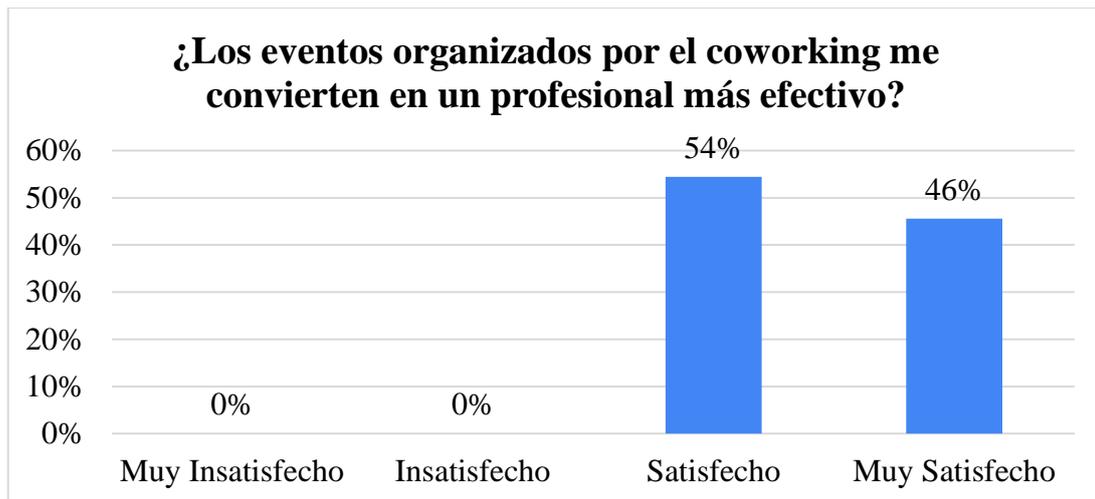
Cuadro 13.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		SAT5	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	2,000	
Mínimo	Estadístico	2,000	
Máximo	Estadístico	4,000	
Media	Estadístico	3,1607	
	Desv. Error	,05463	
Desv. Desviación	Estadístico	,57819	
Varianza	Estadístico	,334	
Asimetría	Estadístico	-,017	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-,155	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

En el gráfico 17 demuestra que el 64% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos, un 26% se encuentra muy satisfecho y un 10% se encuentra insatisfecho con los horarios de trabajo. En ese sentido, podemos inferir que si tienen mayormente una buena aceptación los horarios ya que así los colaboradores se sienten más cómodos permitiéndoles poder desenvolverse eficientemente en sus labores con un horario que se encuentra ya establecido.

Gráfico 18.



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 14.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		CLI1	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4554	
	Desv. Error	,04727	
Desv. Desviación	Estadístico	,50024	
Varianza	Estadístico	,250	
Asimetría	Estadístico	,182	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,003	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 18, se puede apreciar que el 54% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos y un 46% se encuentra muy satisfecho con las actividades de la empresa. Por lo tanto, se concluye que, si se tiene una buena respuesta en las oficinas de coworking, porque gracias a estas actividades suelen relacionarse las personas y/o colaboradores de las oficinas de coworking de otras empresas por lo que les permite experimentar una mejor interacción social logrando contactos y crecimiento laboral.

Gráfico 19.



Fuente: Elaboración propia

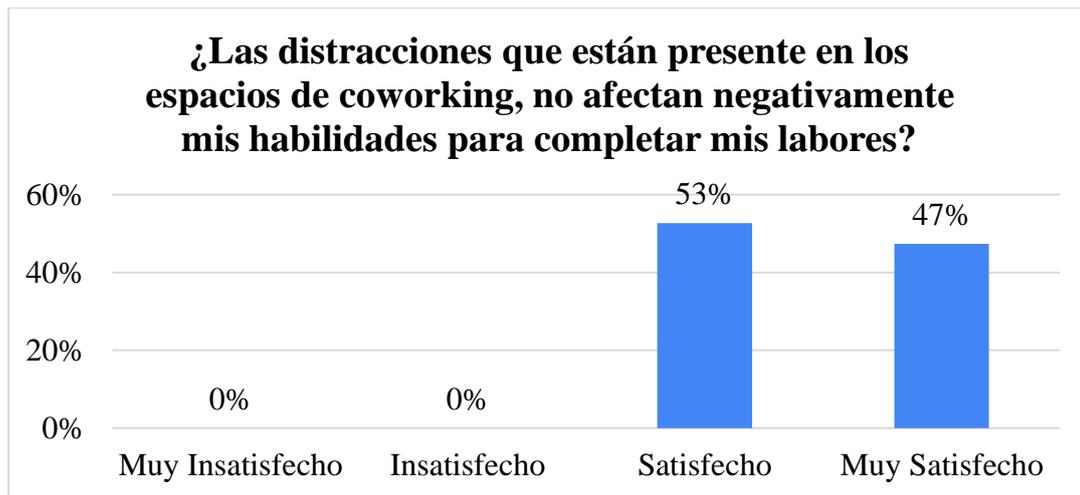
Cuadro 15.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		CLI2	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4554	
	Desv. Error	,04727	
Desv. Desviación	Estadístico	,50024	
Varianza	Estadístico	,250	
Asimetría	Estadístico	,182	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,003	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo con el gráfico 19, se puede apreciar que el 54% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos y un 46% se encuentra muy satisfecho con la socialización y la efectividad de los colaboradores, esto principalmente se debe a las actividades de socialización ya que así logran motivarse unos con otros obteniendo como beneficio una mayor efectividad en sus labores dentro del coworking.

Gráfico 20.



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 16.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		CLI3	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	1,00	
Mínimo	Estadístico	3,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,4732	
	Desv. Error	,04739	
Desv. Desviación	Estadístico	,50153	
Varianza	Estadístico	,252	
Asimetría	Estadístico	,109	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-2,025	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

Según el gráfico 20, de acuerdo con las encuestas realizadas, se logra inferir que el 53% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos y un 47% se encuentra muy satisfecho con las distracciones, concluyendo en que no afecta en gran medida las distracciones o el estar compartiendo el espacio con otros profesionales de otros sectores para lograr sus objetivos y/o metas de los colaboradores dentro de sus labores de un coworking.

Gráfica 21.



Fuente: Elaboración propia

Cuadro 17.

<b>Estadísticos descriptivos</b>		CLI4	N válido (por lista)
N	Estadístico	112	112
Rango	Estadístico	2,00	
Mínimo	Estadístico	2,00	
Máximo	Estadístico	4,00	
Media	Estadístico	3,3482	
	Desv. Error	,05631	
Desv. Desviación	Estadístico	,59593	
Varianza	Estadístico	,355	
Asimetría	Estadístico	-,299	
	Desv. Error	,228	
Curtosis	Estadístico	-,648	
	Desv. Error	,453	

Fuente: IBM SPSS Statistics

De acuerdo el gráfico 21, se puede evidenciar que el 53% de los colaboradores encuestados se encuentran satisfechos, un 41% se encuentra muy satisfecho y un 6% se encuentra insatisfecho con los diseños de las oficinas de coworking. En ese sentido, se puede concluir que en la mayoría si se logra una buena aceptación en los diseños de las oficinas y solo un pequeño porcentaje demuestra estar insatisfecho lo cual puede deberse a que como son espacios hechos para compartir la oficina con otra empresa y no estar acostumbrados a este tipo de oficinas, haga que ese pequeño porcentaje no se sienta cómodo o en su zona de confort que sería una oficina solamente para esa empresa.

A continuación, se mostrará la consistencia interna de los resultados de las variables de estudio desempeño, satisfacción, motivación y clima organizacional. Para este fin, se determinó las medias, desviaciones estándar y coeficiente alfa de consistencia interna de confiabilidad para cada medida. La prueba alfa de Cronbach se aplicó a los grupos de elementos para las construcciones del modelo.

La confiabilidad de cada instrumento, según lo evaluado por el valor del coeficiente de confiabilidad de Cronbach, está entre 0,714 y 0,737, según el cuadro 18, cuadro 20 y cuadro 22, que está por encima del umbral mínimo aceptable de 0,70 según Nunally y Bernstein (1994). Por lo tanto, los instrumentos de medición se consideran indicadores confiables de las construcciones del modelo. Se esperaba estos resultados, dado que los ítems (variables) seleccionados fueron tomados de estudios similares.

Cuadro 18.

<b>Estadísticos descriptivos y de fiabilidad</b>						
	Media	Desv. Desviación	N	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basa en elementos estandarizados	N de elementos
DES	3,4634	,50096	112	,737	,744	6
MOT1	3,4821	,50193	112			
MOT2	3,4554	,50024	112			
MOT3	3,2589	,44002	112			
MOT4	3,3393	,47559	112			
MOT5	3,4554	,50024	112			

Fuente: IBM SPSS Statistics

Cuadro 19.

<b>Resumen del modelo<sup>b</sup></b>		Modelo 1
R		,582 <sup>a</sup>
R cuadrado		,339
R cuadrado ajustado		,308
Error estándar de la estimación		,41682
Estadísticos de cambio	Cambio en R cuadrado	,339
	Cambio en F	10,868
	gl1	5
	gl2	106

	Sig. Cambio en F	,000
a. Predictores: (Constante), MOT5, MOT1, MOT2, MOT3, MOT4		
b. Variable dependiente: DES		

Fuente: IBM SPSS Statistics

Según el cuadro 19, se puede visualizar que el 33.9% de los datos independientes (MOT1, MOT2, MOT3, MOT4, MOT5) pueden determinar a la variable dependiente (DES).

Cuadro 20.

**Estadísticos descriptivos y de fiabilidad**

	Media	Desv. Desviación	N	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basa en elementos estandarizados	N de elementos
DES	3,4643	,50096	112	,716	,711	6
SAT1	3,4732	,50153	112			
SAT2	3,1696	,51794	112			
SAT3	3,4196	,49572	112			
SAT4	3,2946	,57951	112			
SAT5	3,1607	,57819	112			

Fuente: IBM SPSS Statistics

Cuadro 21.

**Resumen del modelo<sup>b</sup>**

	Modelo 1	
R	,756 <sup>a</sup>	
R cuadrado	,572	
R cuadrado ajustado	,551	
Error estándar de la estimación	,33551	
Estadísticos de cambio	Cambio en R cuadrado	,572
	Cambio en F	28,295
	gl1	5
	gl2	106
	Sig. Cambio en F	,000

a. Predictores: (Constante), SAT5, SAT1, SAT3, SAT4, SAT2

b. Variable dependiente: DES

Fuente: IBM SPSS Statistics

Según el cuadro 21, se puede visualizar que el 57.2% de los datos independientes (SAT1, SAT2, SAT3, SAT4, SAT5) pueden determinar a la variable dependiente (DES).

Cuadro 22.

**Estadísticos descriptivos y de fiabilidad**

Media	Desv.	N	Alfa de	Alfa de Cronbach	N de
-------	-------	---	---------	------------------	------

		Desviación		Cronbach	basa en elementos estandarizados	elementos
DES	3,4643	,50096	112	,714	,709	5
CLI1	3,4554	,50024	112			
CLI2	3,4554	,50024	112			
CLI3	3,4732	,50153	112			
CLI4	3,3482	,59593	112			

Fuente: IBM SPSS Statistics

Cuadro 23.

### Resumen del modelo<sup>b</sup>

		Modelo 1
R		,355 <sup>a</sup>
R cuadrado		,126
R cuadrado ajustado		,093
Error estándar de la estimación		,47702
Estadísticos de cambio	Cambio en R cuadrado	,126
	Cambio en F	3,856
	gl1	4
	gl2	107
	Sig. Cambio en F	,006

a. Predictores: (Constante), CLI4, CLI2, CLI1, CLI3

b. Variable dependiente: DES

Fuente: IBM SPSS Statistics

Según el cuadro 23, se puede visualizar que el 12.6% de los datos independientes (CLI, CLI2, CLI3, CLI4, CLI5) pueden determinar a la variable dependiente (DES).

## **Discusión**

### *Discusión según las teorías.*

Según este estudio de investigación se ha desarrollado indicando que las variables motivación, satisfacción y clima laboral pueden explicar a la variable dependiente desempeño. A partir de los resultados obtenidos, se ha logrado determinar que la variable satisfacción es la que mejor explica a la variable dependiente desempeño, seguida de la variable motivación y clima laboral, siendo esta última la que menor porcentaje de explicación otorga.

Según la teoría de Maslow, mostró que el individuo tiene diversas necesidades que tiene que satisfacer para poder vivir y desarrollarse socialmente, esto enfocado en niveles jerárquicos según el tipo de necesidad. Es por ello que, en el caso de los empleados, el hecho de satisfacer necesidades en el ámbito laboral puede otorgar que se incremente su rendimiento laboral, ya que se encuentra satisfecho. Esto justifica que la satisfacción es la variable que mejor explica este modelo, según los resultados que se reflejan en el cuadro 21, de estudio que se ha planteado.

En el caso de las teorías de Motivación e Higiene, este indicó que el empleado al sentirse motivado, con tareas que lo estimulen, reconocimiento por logros alcanzado en el trabajo, mayor responsabilidad y confianza, conlleva a que se encuentre motivado y que esto puede originar a que su nivel de desempeño se vea incrementado ya que está más predispuesto a realizar sus gestiones dado que obtendrá un estímulo positivo por el buen desempeño en sus funciones. Según las respuestas obtenidas referente a la variable motivación, esta variable puede explicar el 33.9% de la variable desempeño, según se muestra en el cuadro 19.

Referente a la teoría del clima laboral la cual determina los atributos que ofrece el coworking a sus miembros, señalo que, ante un mayor clima laboral, se puede lograr un mayor desempeño laboral. En el caso de la muestra, con los resultados obtenidos, este ha determinado que la variable clima laboral solo explica un 12.6% de la variable dependiente

desempeño según muestra el cuadro 23; esto puede ocurrir dado que, para la muestra encuestada, no es tan relevante, las condiciones de trabajo que ofrece el coworking, las características del coworking o las atribuciones que esta puede ofrecer. Siendo esto una característica basada en los resultados de esta muestra encuestada.

### ***Discusión según las hipótesis.***

En el caso de la hipótesis específica 1: el uso de los espacios de coworking Worx influye en un elevada escala de satisfacción de los colaboradores y este en su nivel de desempeño, es aceptada debido a que el 57.2% de los encuestados determinó que tiene mayor relevancia el reconocimiento de sus logros y metas alcanzadas, a la vez también se toma en cuenta las opiniones que este ofrece a su grupo de trabajo, para un mejor desempeño.

En el caso de la hipótesis específica 2: el uso de los espacios de coworking Worx genera un alto nivel de motivación de los colaboradores y este en su nivel de desempeño, es rechazada debido a que el 33.9% de sus resultados puede determinar a la variable dependiente desempeño, es por ello que los colaboradores determinan que la interacción social y la comunicación interna tiene una relevancia moderada.

Así mismo, en el caso de la hipótesis específica 3: el uso de los espacios de coworking Worx está relacionado con el clima organizacional que influyen en un mayor desempeño de los colaboradores, es rechazada debido a que solo el 12.6% de sus resultados puede determinar a la variable dependiente desempeño, esto debido a la característica de la muestra, por lo cual se concluye que los colaboradores no consideran relevante el diseño y la estética que ofrecen los espacios de coworking que genere un mayor desempeño laboral.

Por último, en el caso de la hipótesis general: el nivel de desempeño de los colaboradores del coworking Worx está relacionado por el uso de sus espacios de coworking según sus factores de satisfacción, motivación y clima organizacional, se aceptada debido a que se ha concluido que las variables del modelo planteado han determinado que explican en cierta medida a la variable dependiente desempeño, según indican los resultados el 54% los encuestados se sienten muy satisfechos en laborar en el espacio de trabajo del coworking Worx.

La limitación que se tuvo en el presente trabajo fue el tiempo de respuesta de los colaboradores al momento de realizar las encuestas debido a que es distinto realizar la encuesta presencialmente, porque tienes las respuestas al momento y al ser por medio digital se tuvo que esperar un par de días de más y se atrasó con el tema de la digitación de datos.

El trabajo sobre este fenómeno ayudará a determinar más acerca de las ventajas y desventajas de los espacios de coworking en el desarrollo de nuevas formas de hacer negocios.

Así mismo, se recomienda que las empresas e instituciones puedan optar por este nuevo concepto de espacio de trabajo, para poder así crear conexiones y redes de colaboración entre sus miembros, quienes se benefician mutuamente.

Además, se recomienda que las empresas tengan en cuenta las necesidades de sus colaboradores, de modo que no se queden atrapados en la rutina del día a día, dejando de lado la importancia que es tener a un colaborador satisfecho e identificado con su empresa porque la fuerza del capital humano es fundamental para el logro de las metas de cada negocio.

Finalmente se sugiere que nuevos negocios que estén en busca de un espacio de trabajo tomen como primera opción las oficinas de coworking para poder desarrollarse y crear conexiones de networking para el logro de sus objetivos.

## Referencias

- Lee, S. S. (2018). Third Places to Work in the Digital Age: Implications from Coworking Space Users' Motivations and Preferred Environmental Features.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2015). Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar (Relationship of Organizational Climate and Job Satisfaction in a Small Family Business). *Revista internacional administración & finanzas*, 8(1), 37-50.
- Griffiths, R. (2012). *Cultura Corporativa y Generación Y*. Berlin, Alemania: Deskmag. Recuperado de <http://www.deskmag.com/es/cultura-corporativa-y-generacion-de-jovenes-profesionales-602>
- Superrhheroes. (2019). La importancia Del Espacio De Trabajo. [Superrhheroes.sesametime.com]. Recuperado de <https://superrhheroes.sesametime.com/la-importancia-del-espacio-de-trabajo/>
- Delgado, G. (2018, 22 de octubre). Coworking: el mercado de los espacios de trabajo compartidos. [Gestion.pe]. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/coworking-mercado-espacios-compartidos-nndc-247746-noticia/>
- Sanborn, B. (2015). Building community through coworking: a case study of spatial factors affecting member satisfaction with coworkspaces and collaborative activity.

- Bueno, S., Rodríguez-Baltanás, G., & Gallego, M. D. (2018). Coworking spaces: a new way of achieving productivity. *Journal of Facilities Management*.
- Benedikt, J. C. (2019). *Methods to create better coworking spaces: how work environment can increase satisfaction with the coworking space and performance of individual workers* (Doctoral dissertation).
- Ore Ramirez, L. A., & Urquia Ocmin, G. L. (2019). Impacto del formato coworking en los usuarios de las empresas de Lima Metropolitana.
- González, J., & Barzola, J. (2018). El coworking como herramienta innovadora para el desarrollo de los nuevos emprendedores. *Revista Observatorio de la economía latinoamericana*, 1-12.
- Moscoso Orellana, S. C. (2017). *Análisis comparativo de las empresas coworking en las ciudades de Buenos Aires y Quito en los años 2016 y 2017* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).
- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. 6ta. Edición. México: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Palací Descals, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid, España, Editorial Pearson Prentice Hall.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias* (L. Páez, Trad.). México: Trillas (Trabajo original publicado en 1983).
- Golovina, N. S., & Valle, E. L. M. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium*, 9(26), 5-18.
- Magris, V., & Porta, M. (2016). *El Coworking: la comunicación en la construcción de la identidad* (Bachelor's thesis).
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of business and technical communication*, 26(4), 399-441.

- Davis, Keith y Newstrom, John W. (1987). Comportamiento Humano en el Trabajo. 2° edición. Editorial McGraw-Hill, México.
- Marmolejo, L. S., & Nieto, Y. O. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Revista de investigación en ciencias estratégicas, 6(1), 47-67.
- Moré, G., Carmenate, G., & Junco, A. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS. Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente, 25(2), 55.
- Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1991). Comportamiento en las organizaciones (No. 658.3/H68oE).
- Laza, M. A. (2012). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Obtenido de El blog de WorkMeter: <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/Mejorando-el-desempe-o-laboral-delos-trabajadores>.

