



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA.**

**La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de
la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023**

TESIS

Para optar el Título Profesional de

Licenciado en Administración y Gerencia.

AUTOR

**Trigueros Pachas, Miguel Angel
ORCID: 0009-0004-9796-622X**

ASESOR

**Gálvez Castillo, José Wilhelm
ORCID: 0000-0003-0526-2934**

LIMA, PERÚ

2024

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Trigueros Pachas, Miguel Angel

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 10676076

Datos de asesor

Gálvez Castillo, José Wilhelm

Tipo de documento de identidad de la ASESOR: DNI

Número de documento de identidad de la ASESOR: 07813680

Datos del jurado

JURADO 1: Escalante Flores Jorge Luis, DNI 09390378, ORCID 0000-0002-4942-5283

JURADO 2: Cabrejos Hirashima Yolanda, DNI 41957473, ORCID 0000-0002-5304-6091

JURADO 3: Villa Esteves José Antonio, DNI 07778554, ORCID 0000-0003-0005-4482

JURADO 4: Gálvez Castillo José Wilhelm, DNI 07813680, ORCID 0000-0003-0526-2934

JURADO 5: Casas Quispe María Isabel, DNI 45705128, ORCID 0000-0002-0445-374X

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

ANEXO N° 1
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD


Yo, Miguel Angel Trigueros Pachas, con código de estudiante N° 201000124 con DNI N° 10676076, con domicilio en Jr. Las Lausonias 759 distrito San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima, en mi condición de (bachiller/magister) Bachiller de la (Facultad/Escuela de Posgrado). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

(El/la) presente (tesis/ trabajo de suficiencia profesional/ proyecto de investigación) titulado: “La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023” es de mi única autoría, bajo el asesoramiento de la docente José Gálvez Castillo, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; (El/la) cual ha sido sometido (a) al antiplagio Turnitin y tiene el 13% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el (tesis/trabajo de suficiencia profesional/ proyecto de investigación), el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sea de fuente encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Así mismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro del (tesis/trabajo de suficiencia profesional/ proyecto de investigación) es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error y omisión en el (tesis/ trabajo de suficiencia profesional/ proyecto de investigación) y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.
Surco, 18 de diciembre del 2023



Miguel Angel Trigueros Pachas
DNI: 10676076

La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	17%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	bibliotecadigital.econ.uba.ar Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to University of North Carolina, Greensboro Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%



A:

Mi señor padre Juan Trigueros Chilquillo que en paz descansa quien siempre me inculcó al estudio y a mi madre María Luz Pachas que con su amor soy la persona quien soy, radicando siempre con sus ejemplos y valores.

Agradecimiento

A toda mi familia y amigos que creyeron en mí y me dieron la oportunidad de seguir creciendo en lo personal y profesional, así seguir formando y apoyando a quienes me rodean.

Introducción

La presente investigación trata sobre la importancia de la motivación que debe tener el trabajador en una empresa, cuánto influye que las jerarquías tengan a todo su equipo bien motivados para que mejoren su desempeño, los ambientes laborales ser seguros y acogedores, así como una remuneración acorde a sus funciones y cargos.

Que un líder tenga la capacidad de motivar al trabajador, será de gran aporte para un buen desempeño laboral y lograr los objetivos que se espera con el rendimiento eficaz de cada uno de ellos.

La presente investigación tiene como título “La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023”, el problema actual que pasa los trabajadores de la empresa es que no se encuentran bien motivados con el trabajo que realizan a diario, con la investigación se logró descubrir cuál es la problemática del cual los trabajadores no estaban motivados.

La investigación se organiza en cinco capítulos:

En el Capítulo I, trata del problema principal que está atravesando la empresa, determinando objetivos generales y específicos, así como la importancia del estudio.

En el capítulo II, trata del marco teórico y se encuentra dividido en antecedentes de investigación nacional e internacionales, definiciones de las variables, bases teóricas y el marco conceptual.

En el capítulo III, se identifican las hipótesis y/o sustentos básicos, así como las variables dependientes e independientes; presentando la matriz lógica de consistencia.

En el capítulo IV, se identifican los tipos y los métodos de investigación, así como el diseño de la investigación, identificación de la población y determinación de la muestra, y por último el instrumento para la recolección de información.

En el capítulo V, se encuentran los resultados y discusiones, datos cuantitativos, análisis de resultados, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas.

ÍNDICE

Metadatos Complementarios	II
Dedicatoria:.....	V
Agradecimiento.....	VI
Introducción	VII
Lista de Tablas	XI
Lista de Figuras.....	XIII
Resumen.....	XV
Abstract.....	XVI
 CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. formulación del problema.....	1
2. Objetivos General y Específicos.....	5
3. Justificación e Importancia del estudio.....	5
4. Alcance y Limitaciones	7
 CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL.....	9
1. Antecedentes de la investigación.....	9
2. Bases teórica-científica	22
3. Definición de términos básicos	30
 CAPÍTULO III	
HIPÓTESIS Y VARIABLES	32
1. Hipótesis y/o supuestos básicos.....	32
2. Las Variables de estudio y su operacionalización.....	32
3. Matriz Lógica de consistencia.....	1

CAPÍTULO IV

MÉTODO	45
1. Tipo y método de Investigación.....	45
2. Diseño específico de investigación.....	46
3. Población, Muestra	47
4. Instrumentos de obtención de Datos	47
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	49
6. Procedimiento de ejecución del estudio.....	49

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	50
1. Datos Cuantitativos.....	50
2. Análisis de Resultado.....	74
3. Discusión de Resultados	80

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
1. Conclusiones	81
2. Recomendaciones.....	83
Referencias.....	85
Apéndices.....	87

Lista de Tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de variable independiente: Motivación.....	1
Tabla 2	<i>Matriz de Operacionalización de variable dependiente: Desempeño</i>	
	<i>Laboral</i>	2
Tabla 3	<i>Matriz de consistencia</i>	3
Tabla 4	<i>Cuestionario</i>	44
Tabla 5	<i>Tabla de cantidad de encuestados</i>	47
Tabla 6	<i>Matriz para construcción de cuestionario</i>	48
Tabla 7	<i>¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?</i>	50
Tabla 8	<i>¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?</i>	50
Tabla 9	<i>¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?</i>	52
Tabla 10	<i>¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?</i>	53
Tabla 11	<i>¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?</i>	54
Tabla 12	<i>¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?</i>	55
Tabla 13	<i>¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?</i>	56
Tabla 14	<i>¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?</i>	57
Tabla 15	<i>¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?</i>	58
Tabla 16	<i>¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?</i>	59
Tabla 17	<i>¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?</i>	60
Tabla 18	<i>¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?</i>	61
Tabla 19	<i>¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?</i>	62

Tabla 20	<i>¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?.....</i>	63
Tabla 21	<i>¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?</i>	64
Tabla 22	<i>¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?</i>	65
Tabla 23	<i>¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?</i>	66
Tabla 24	<i>¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?</i>	67
Tabla 25	<i>¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?</i>	68
Tabla 26	<i>¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?</i>	69
Tabla 27	<i>¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?.....</i>	70
Tabla 28	<i>¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?</i>	71
Tabla 29	<i>¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?</i>	72
Tabla 30	<i>¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?</i>	73
Tabla 31	<i>Tabla cruzada variable 01: La motivación Variable 02: El Desempeño</i>	74
Tabla 32	<i>Prueba Chi-Cuadrada para la hipótesis General.....</i>	75
Tabla 33	<i>Tabla cruzada el reconocimiento influye en el desempeño.....</i>	76
Tabla 34	<i>Prueba Chi-Cuadrada Hipótesis Específica 1</i>	76
Tabla 35	<i>Tabla cruzada los ambientes influyen en el desempeño</i>	77
Tabla 36	<i>Prueba Chi-Cuadrada Hipótesis Específica 2</i>	77
Tabla 37	<i>Tabla cruzada el liderazgo influye en el desempeño</i>	79
Tabla 38	<i>Prueba Chi-Cuadrada Hipótesis Específica 3</i>	79
Tabla 39	<i>Cuestionario</i>	122

Lista de figuras

<i>Figura 1</i>	<i>¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?</i>	<i>50</i>
<i>Figura 2</i>	<i>¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 3</i>	<i>¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?</i>	<i>52</i>
<i>Figura 4</i>	<i>¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?</i>	<i>53</i>
<i>Figura 5</i>	<i>¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 6</i>	<i>¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?</i>	<i>55</i>
<i>Figura 7</i>	<i>¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?</i>	<i>56</i>
<i>Figura 8</i>	<i>¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?</i>	<i>57</i>
<i>Figura 9</i>	<i>¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?.....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 10</i>	<i>¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?.....</i>	<i>59</i>
<i>Figura 11</i>	<i>¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?.....</i>	<i>60</i>
<i>Figura 12</i>	<i>¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?</i>	<i>61</i>
<i>Figura 13</i>	<i>¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?.....</i>	<i>62</i>
<i>Figura 14</i>	<i>¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?</i>	<i>63</i>
<i>Figura 15</i>	<i>¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?</i>	<i>64</i>
<i>Figura 16</i>	<i>¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?.....</i>	<i>65</i>
<i>Figura 17</i>	<i>¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?</i>	<i>66</i>

<i>Figura 18 ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?</i>	<i>67</i>
<i>Figura 19 ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?</i>	<i>68</i>
<i>Figura 20 ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?</i>	<i>69</i>
<i>Figura 21 ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?</i>	<i>70</i>
<i>Figura 22 ¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?.....</i>	<i>71</i>
<i>Figura 23 ¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?.....</i>	<i>72</i>
<i>Figura 24 ¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?</i>	<i>73</i>

Resumen

El presente trabajo de investigación que lleva como título “la motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023”, se realizó para saber la importancia que tiene la motivación laboral para las empresas, donde va a influir el desarrollo y crecimiento de la empresa con el logro y el desempeño de cada uno de los trabajadores. Teniendo como el objetivo principal determinar que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa, De este, se derivan los objetivos específicos siguientes: a) Determinar si el reconocimiento impacta en el rendimiento de los empleados de la compañía Grupo Kamasa durante el año 2023. b) Evaluar si los entornos tienen un efecto en la actuación de los empleados de la empresa Grupo Kamasa durante el año 2023. c) Identificar si el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023, donde ayudará a alcanzar nuestro objetivo general. Las variables que se ha en el rendimiento de los empleados de la empresa Grupo Kamasa durante el periodo 2023n determinado en la investigación son la motivación, como variable independiente y el desempeño como variable dependiente. Al finalizar la investigación, se puede aceptar o rechazar las hipótesis planteadas llegando a la conclusión de si la motivación tiene un impacto en el rendimiento de los empleados de la empresa Grupo Kamasa durante el periodo 2023.

Palabras Claves: Motivación, liderazgo, ambiente, clima laboral, desempeño.

Abstract

The present research work, titled "motivation and its influence on the performance of the workers of the Kamasa Group company in the period 2023", was carried out to know the importance of work motivation for companies, where it will influence the development and growth of the company with the achievement and performance of each of the workers. Having as its main objective to determine that motivation influences the performance of the employees of the Grupo Kamasa company. From this, the following specific objectives are derived: a) Determine if recognition impacts the performance of the employees of the Grupo Kamasa company. during the year 2023. b) Evaluate if the environments have an effect on the performance of the employees of the Kamasa Group company during the year 2023. c) Identify if leadership influences the performance of the employees of the Kamasa Group company in the year 2023. period 2023, where it will help achieve our general objective. The variables that affect the performance of the employees of the Kamasa Group company during the 2023 period determined in the research are motivation, as an independent variable, and performance as a dependent variable. At the end of the investigation, the proposed hypotheses can be accepted or rejected, reaching the conclusion of whether motivation has an impact on the performance of the employees of the Kamasa Group company during the period 2023.

Keywords: Motivation, leadership, environment, work environment, performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del Problema

Según Cartaya (2023), el 40% de la fuerza laboral en España experimenta el síndrome de agotamiento laboral, también conocido como 'burnout', según la revista *Atlanticohoy.com España*.

El Dr. Raúl Amador, poseedor de un doctorado en psicología y docente en la Universidad Fernando Pessoa Canarias, hizo un estudio donde el 40% de los trabajadores españoles sufre el síndrome de desgaste ocupacional o burnout, que es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral, en sus explicaciones, señala que aproximadamente la mitad de los empleados europeos experimentan con frecuencia niveles de estrés en el entorno laboral, y uno de cada cuatro opina que su trabajo tiene un impacto perjudicial en su salud. Afirma que el desempeño de un individuo está vinculado a su motivación y nivel de compromiso con su posición laboral, y estudios recientes indican una disminución en la falta de compromiso, pasando del 26% al 17% en los últimos cinco años. Además, se estima que más del 40% de los profesionales en España padecen el síndrome de burnout.

Por esta razón, en diciembre del año pasado, se dio luz verde al primer proyecto piloto en el ámbito industrial en España, donde la jornada laboral de cuatro días se tendrá a la semana y tres días de descanso. Según el estudio esto ayudará a mejorar la productividad del trabajador, en ese lugar, los empleados disfrutarán de un mayor descanso, y, al mismo tiempo, se esforzarán por mantener ese logro laboral, buscando un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares.

El doctor Amador también señala que la productividad no está exclusivamente ligada al tiempo dedicado al trabajo, también existen aspectos humanos como la motivación, las expectativas laborales y las experiencias, que influyen en el rendimiento. Las compañías deben actualizar sus prácticas en la gestión de recursos humanos, lo que contribuirá no solo a mejorar la productividad sino también a fomentar la retención de empleados en la empresa.

Díaz (2012) explora las motivaciones individuales de los trabajadores en su artículo "Motivaciones: ¿Qué impulsa a cada empleado?" publicado en la revista La República de Colombia.

El abogado especialista en derecho laboral Fernando Albán Díaz del Castillo; indica Motivaciones ¿Qué es lo que anima a cada trabajador? Existen tipos de personas que les puede motivar el deseo:

1. Motivación del logro, son individuos que buscan desafíos y encuentran su máxima recompensa en el reconocimiento por los éxitos obtenidos
individuos que aprecian desafíos y consideran la mayor recompensa el reconocimiento por sus logros obtenidos.
2. Motivación del poder, se trata de personas que constantemente buscan respeto, desean afirmar su autoridad y están decididas a imponer sus ideas a cualquier costo. Se caracterizan por ser líderes innatos que están siempre dispuestos a expresarse y muestran un escaso interés en escuchar a los demás.
3. Motivación a la filiación, son personas que les gusta buscar relaciones con sus compañeros y con los clientes en general con todos los que les rodean, buscan ser amigos de todos, pero les cuesta tomar decisiones, colaboran de manera efectiva en grupo y poseen una destacada disposición para prestar

servicios;

Debido a que cada uno posee una fuerza interna que guía sus actividades en diversas direcciones, identificar a una persona siempre es importante porque se puede saber qué es lo que más le motiva y Tener la capacidad de seleccionar a las personas idóneas para ocupar cargos y puestos de trabajo específicos.

BUK y PageGroup (2023), *Trabajo en oficina: ¿cuáles son las principales motivaciones de los peruanos?*, Redacción Peru 21, Perú

Hacen un estudio de cuáles son las principales motivaciones de los peruanos en las oficinas, señalan que el 80% de los peruanos aprecian su entorno laboral gracias al equilibrio entre su vida profesional y personal.

Se llevó a cabo una encuesta con más de 600 líderes en la gestión de recursos humanos, utilizando herramientas para evaluar tanto el clima laboral como el rendimiento. Entre los factores fundamentales que influyen en la motivación de los empleados en su entorno laboral, se destacan:

1. La implementación de sistemas laborales flexibles, como el aumento de la modalidad de trabajo remoto en las empresas, busca que los empleados perciban la posibilidad de mantener una calidad de vida integral, sin descuidar sus responsabilidades familiares y proyectos personales.
2. Desarrollo profesional, resulta fundamental que las empresas implementen estrategias de crecimiento profesional, ya que constituyen un componente clave en las organizaciones. No solo se trata de ascensos, sino que existen diversas alternativas para que los empleados puedan expandir y desarrollar sus habilidades dentro de la empresa.
3. Aunque el salario no sea el factor más destacado, es esencial que sea acorde al puesto de trabajo, ya que puede convertirse en la principal fuente de

desmotivación.

Concluyendo, en el año 2023, los departamentos de Recursos Humanos deberán demostrar creatividad e innovación para cumplir con las expectativas de sus colaboradores y asegurar su lealtad. Los líderes empresariales que prioricen el bienestar conseguirán atraer y retener el mejor talento, contribuyendo así a la creación de entornos laborales más felices.

Si se presenta un ambiente de desmotivación difícilmente en una organización se llegue a alcanzar los objetivos trazados, llegando posiblemente a disminuir la productividad y probablemente con la intención de renunciar perdiendo un buen capital humano. asimismo, el personal puede tener problemas de salud y/o accidentes laborales; la falta de liderazgo, ocasiona un mal clima laboral en la empresa.

Un trabajador no motivado influye en las demoras de los procesos y cambios de la empresa tanto en lo personal como en lo profesional, el estudio que se realizó es para determinar si la motivación del personal influye en el desempeño laboral para una mejora de la empresa Grupo Kamasa.

Problema General

¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?

Problemas Específicos

- ¿Cómo el reconocimiento impacta en el rendimiento de los empleados de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?
- ¿Cómo los ambientes influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?
- ¿Cómo el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?

Identificación de Variables

Para el presente estudio se evaluó las variables Motivación y Desempeño.

2. Objetivos General y Específicos

General

Determinar que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

Específicos

- Identificar si el reconocimiento impacta en el rendimiento de los empleados o impacta en el rendimiento de los empleados de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.
- Determinar si los ambientes influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.
- Identificar si el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.

3. Justificación e Importancia del estudio

Importancia

La presente investigación es de importancia, ya que se va analizar la problemática por la que está atravesando la empresa Grupo Kamasa, la empresa necesita tener trabajadores motivados, para la mejora de sus procesos y los cambios que se presenten por el avance del mercado, competencia y tecnología. Tener a los trabajadores motivados va a influir en el desempeño de sus labores, donde se espera que la empresa tenga el crecimiento que se espera.

La empresa Grupo Kamasa busca motivar al capital humano a fin que se sienta comprometido con su crecimiento personal y profesional; buscando que los líderes de cada área empoderen a cada uno de los trabajadores a cargo, donde la competencia sea sana para la mejora de cada área y la empresa en general.

La motivación laboral permite que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa, siendo proactivos en las gestiones diarias que impulsen a mejorar con sus aportes y opiniones, sintiendo que son considerados en mejora de la empresa. Los nuevos procesos que se están implementando ayudará que la empresa Grupo Kamasa que siga creciendo y sea reconocida a nivel nacional e internacional.

Según Chiavenato (2000), el personal bien motivado siempre mejorará su desempeño, la motivación logra siempre cumplir los objetivos. Para eso las empresas deben tener personal capacitado en herramientas y metodologías de gestión humana; por tal razón, se espera mejorar los procesos y gestiones administrativas con los desempeños de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa.

Con la presente investigación se pretende conocer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el año 2023, el estudio permitió establecer sugerencias y conclusiones para una mejor gestión humana de la empresa.

La motivación laboral hacia los trabajadores tiene importancia para la empresa porque un trabajador motivado tendrá un mejor resultado en las actividades de la organización y desarrollo profesional. Los resultados que se logren en esta investigación son relevantes para la empresa, así mismo para los trabajadores. Además, esta investigación y marco conceptual servirá a otros investigadores, como fuente teórica o posible alternativa de solución a futuros casos que se presenten en las empresas para mejorar la motivación y desempeño de los trabajadores en las empresas.

Justificación

Teórica

La investigación propuesta tiene como objetivo mejorar la comprensión de la conexión entre la motivación y el rendimiento en el ámbito laboral. En otras palabras, busca demostrar la relación entre las variables de estudio mediante teorías de la motivación, como la de Herzberg (factores motivadores y de higiene), con el fin de determinar si la motivación del colaborador influye en su rendimiento laboral positivo.

Práctica

Los hallazgos de la investigación brindarán a las empresas una comprensión más profunda de las necesidades de sus empleados. El propósito es lograr que las personas se sientan motivadas por las tareas que realizan en su entorno laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo positivo. En situaciones donde las empresas enfrenten dificultades con la motivación, podrán recibir asesoramiento adecuado (Hernández, Fernández y Baptista, 2016)

Metodológica

A través de este estudio, se creará una herramienta para evaluar la motivación en sus tres dimensiones: intrínseca, extrínseca y trascendente. Asimismo, la investigación aportará a la comprensión de la conexión entre la motivación y el desempeño laboral desde una perspectiva novedosa, brindando así una comprensión más amplia de las diversas estrategias para motivar a los trabajadores en relación con su rendimiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2016).

4. Alcance y Limitaciones

Temporal

En el presente estudio se desarrolla entre el mes de marzo y julio del año 2023

Social

La investigación abarcará a la totalidad de los empleados en la empresa Grupo Kamasa.

Espacial

El presente estudio se desarrollará en la empresa Grupo Kamasa, ubicada en jirón Cusco 952 – Cercado de Lima.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

La presente investigación, se realizará con una revisión de las fuentes de información académicas confiable, Relativo a los términos de ejecución laboral y entusiasmo laboral en el ámbito empresarial, que permite ver las investigación e información en materia de estudio.

Antecedentes Internacionales

Bayser (2022) Sustentó la tesis, *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad Autónoma de Buenos Aires*, Universidad Maimónides

La motivación se define como un estado interno que genera comportamientos, impulsando acciones hacia una dirección y un propósito específicos. El propósito de este estudio es analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El enfoque metodológico utilizado fue un estudio observacional y descriptivo de tipo transversal, llevado a cabo de noviembre de 2021 a enero de 2022, con la participación de profesionales de enfermería de dicha institución. La muestra incluyó a 60 profesionales seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La investigación se apoyó en dos instrumentos: uno para abordar la motivación en tres dimensiones y otro para evaluar el desempeño laboral a través de competencias.

Resultados: La muestra exhibió una predominancia de participantes del género femenino, con edades comprendidas entre 34 y 53 años, y una formación mayoritaria como enfermeros profesionales. En cuanto al desempeño profesional, se observó que más

del 96% de la muestra presentaba un nivel medio, siendo notable la ausencia de individuos con desempeño alto en las tres dimensiones evaluadas. El análisis inferencial entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño profesional reveló una correlación positiva estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede concluir que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, se observa un desempeño profesional más elevado.

En resumen, uno de los descubrimientos más destacados es la correlación positiva estadísticamente significativa identificada entre la motivación y el desempeño profesional. Este resultado subraya la importancia de futuras investigaciones que se centren en evaluar estrategias de intervención que cualitativamente caractericen y mejoren ambos indicadores, de acuerdo con los hallazgos obtenidos en este estudio. Palabras Claves: Motivación; Desempeño Profesional; Enfermería; Evaluación del Desempeño Laboral.

Tacuri (2021) Sustentó la tesis, *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca*, Universidad Católica de Cuenca, Cañar Ecuador.

El propósito fundamental de esta investigación consiste en examinar la motivación y el rendimiento laboral en la extensión Cañar de la Universidad Católica de Cuenca. El enfoque adoptado para este estudio es cuantitativo, de campo y de nivel descriptivo. La población objeto de análisis incluye a un total de 35 profesores y 15 miembros del personal administrativo que desempeñan sus funciones en la mencionada institución. La metodología empleada para la recopilación de datos consistió en la aplicación de una encuesta compuesta por 27 preguntas, formuladas en formato de escala tipo Likert. Las conclusiones generales obtenidas revelan un nivel de compromiso por parte de los empleados hacia la universidad. Se destaca el reconocimiento y la recompensa otorgados por la institución en relación con las funciones desempeñadas por

cada trabajador, ajustadas a su perfil laboral. No obstante, en lo que respecta a la organización del trabajo, se observan ciertas incertidumbres en cuanto a la carga laboral y horaria, específicamente en las afirmaciones relacionadas con el trabajo en horas extras y los fines de semana. En resumen, se evidencian aspectos positivos en términos de reconocimiento, pero se plantean inquietudes respecto a la gestión de la carga laboral y horaria de los empleados. Palabras clave: Motivación, rendimiento laboral, universidad. (Términos extraídos del Tesoro UNESCO)

Cadena (2019) Sustentó la tesis *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub SA de la provincia de Pichincha*, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

El propósito fundamental de la presente investigación es examinar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de Envatub S.A., una empresa ubicada en la provincia de Pichincha. Esta investigación se justifica debido a la presencia de factores motivacionales, tanto internos como externos, inadecuados en la empresa, que impactan negativamente en la organización. Entre estos factores se encuentran el fracaso, la falta de tolerancia, la desconfianza, el incumplimiento en el trabajo, entre otros. Asimismo, se identifican problemas en el desempeño laboral, tales como la falta de reconocimiento, malestar en el entorno laboral, baja productividad, sentimientos de incapacidad y desconocimiento de los objetivos de la organización, entre otros. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño transversal y un alcance descriptivo y correlacional, llevado a cabo en una población de 50 trabajadores del área operativa. En relación a la motivación laboral, los resultados del cuestionario MbM (Gestión por Motivación) revelan que los trabajadores mantienen necesidades de protección y seguridad, autoestima y autorrealización en un

rango medio, mientras que las necesidades sociales y de pertenencia muestran un rango bajo. En cuanto al desempeño laboral, evaluado mediante competencias, se observa un alto nivel en la competencia de calidad del trabajo y un nivel regular en las competencias de liderazgo y trabajo en equipo. Como conclusión, se infiere la existencia de una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral. Palabras clave: motivación, desempeño laboral, relación, operarios.

Gordón (2018) Sustentó la tesis, *La motivación y su relación en el desempeño de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*, Universidad Técnica de Ambato.

En esta investigación, se llevó a cabo un análisis exhaustivo sobre la motivación laboral y su influencia en el rendimiento de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato. Tras realizar un estudio contextual a nivel macro, meso y micro, se efectuó un análisis crítico y una prognosis correspondiente. A través de la evaluación de un árbol de problemas, se justificó considerando diversos aspectos y se establecieron los objetivos generales y específicos que guiaron la investigación. Asimismo, se realizó un análisis teórico, comenzando por revisar trabajos previos relacionados con el tema propuesto, respaldado por distintos enfoques de diversos autores. De este análisis se extrajeron teorías motivacionales y aportes especializados sobre el rendimiento laboral, lo que facilitó una comprensión más clara del problema en cuestión. Además, se proporcionó fundamentación para cada categoría correspondiente a la variable independiente y a la variable dependiente. La metodología empleada fue principalmente cuali-cuantitativa, respaldada por un trabajo bibliográfico y de campo, con un enfoque descriptivo, exploratorio y correlacional. Se llevó a cabo una encuesta dirigida al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena “SAC” Ltda., que constó de un cuestionario estructurado con opciones de respuesta múltiple. La población

seleccionada fue de 81 personas, previa validación. Una vez recopilados y validados los datos, se analizaron e interpretaron, seguido de la comprobación de la hipótesis resultante. Con base en esta información, se formularon conclusiones y recomendaciones generales en consonancia con los objetivos específicos y respaldadas por el marco teórico. Asimismo, se diseñó una propuesta con el objetivo de implementar un Programa de Motivación Laboral para mejorar el desempeño de los empleados de la Cooperativa Indígena “SAC” Ltda. en la Ciudad de Ambato.

Gómez (2018) Sustentó la tesis, *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores Millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*, Universidad de Buenos Aires Argentina.

Con el transcurso del tiempo, el entorno laboral ha experimentado cambios y evoluciones constantes. Las organizaciones han experimentado la participación de empleados cuyas expectativas laborales difieren de una generación a otra, destacándose esta variación con la incorporación de los Millennials en los últimos años. A diferencia de generaciones anteriores, que priorizaban la permanencia a largo plazo en una misma organización en busca de estabilidad y crecimiento, los jóvenes trabajadores actuales buscan satisfacer expectativas laborales distintas. Este fenómeno también se ha evidenciado en Colombia.

En los últimos años, el gobierno colombiano ha mostrado interés y ha trabajado en la optimización del mercado laboral con el objetivo de reducir los índices de desempleo. Aunque estos niveles han disminuido en comparación con años anteriores, el panorama para los jóvenes colombianos no resulta muy alentador. Según estudios del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el año 2017, esta

población presenta una tasa de desempleo superior al promedio general de la población. Por tanto, se considera esencial la implementación de políticas y acciones desde las instituciones para abordar esta situación y ofrecer posibles soluciones que permitan a los jóvenes no solo iniciar su vida laboral, sino también contar con condiciones laborales adecuadas. Dadas las circunstancias descritas, se evalúa que el entorno laboral actual en Colombia no ofrece las condiciones más propicias para fomentar la carrera profesional de los jóvenes. Aunque los recién graduados o profesionales jóvenes tienen ciertos intereses y expectativas respecto a su vida laboral, son pocos los que, al momento de empezarla, vislumbran la posibilidad de satisfacer esas expectativas de manera óptima.

Se ha vuelto evidente un creciente reclamo por parte de los empleados hacia los empleadores, especialmente por parte de las nuevas generaciones que, debido a sus características particulares, poseen expectativas más elevadas en relación con el mundo y, específicamente, con el mercado laboral. No obstante, la situación actual del país impide que un gran porcentaje de jóvenes puedan desarrollarse plenamente en función de sus competencias, y tampoco les permite desenvolverse de manera óptima en este entorno laboral. A pesar de la existencia de un número considerable de ofertas laborales, estas no resultan suficientes para satisfacer la elevada demanda de aquellos que actualmente se encuentran desempleados en el país.

Adicionalmente, las oportunidades laborales se orientan principalmente hacia individuos con una vasta experiencia en el campo, lo cual limita a los jóvenes profesionales. Esta restricción influye de manera significativa en la motivación de la generación Millennial en su trayectoria profesional. Como consecuencia, muchos jóvenes se ven impulsados a explorar diversas alternativas para satisfacer sus necesidades económicas o personales. Estas opciones incluyen emprender proyectos propios, buscar oportunidades laborales en el extranjero en busca de mejores ofertas, mantener negocios

familiares, explorar actividades distintas a su área de especialización, o aceptar roles que no concuerdan plenamente con su perfil. Por otro lado, la forma de contratación en el país también se ha convertido en un elemento desfavorable para los trabajadores colombianos, especialmente en el caso del contrato por prestación de servicios. En relación con esta modalidad, Muños (2018) señala que se trata de un contrato de "naturaleza civil que lo distingue claramente del contrato laboral, en el cual un profesional ofrece sus servicios a un contratante para llevar a cabo un proyecto, meta o labor específica a cambio de una remuneración u honorarios (dinero) en un tiempo determinado". Este tipo de contrato no brinda a los trabajadores las prestaciones habituales como primas, cesantías, pensión, EPS, riesgos profesionales y cajas de compensación familiar, ya que las organizaciones que emplean esta modalidad no tienen la obligación de proporcionar estos beneficios a sus empleados.

Indudablemente, esta situación tiene un impacto negativo tanto en los jóvenes profesionales como en las organizaciones. Si un joven empleado no experimenta satisfacción en relación con las condiciones laborales de la organización a la que pertenece, esto puede generar un ambiente laboral adverso, una alta rotación de personal, elevados índices de ausentismo, escaso compromiso con las tareas y con la organización en general, falta de motivación y, por ende, un bajo rendimiento laboral. Es esencial que las organizaciones muestren interés en comprender a su personal, abordando las distintas generaciones presentes en la empresa, comprendiendo sus perspectivas del mundo, sus características individuales y, especialmente, identificando los factores que los motivan en sus vidas laborales. De este modo, podrán alinear sus procesos con estos aspectos y lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En vista de la entrada en escena de la generación Millennial (individuos nacidos entre 1981 y 2000) en el mercado laboral, resulta crucial que las empresas comprendan

sus costumbres, creencias, valores y características distintivas en comparación con otras generaciones. Se evidencia una marcada brecha generacional en la percepción del trabajo, las expectativas asociadas a él y los elementos que los motivan en este ámbito.

A partir de diversas investigaciones sobre la motivación en entornos empresariales, se observa un cambio significativo en el enfoque de las empresas. Estas ya no se centran únicamente en los aspectos financieros y comerciales, sino que otorgan un valor más destacado a las personas que integran la organización. Existe un reconocimiento creciente del talento humano como un activo invaluable, lo que ha llevado a empresas colombianas y de otros lugares a analizar las demandas tanto del mercado laboral como las de sus empleados.

En respuesta a esta evolución, las organizaciones han desarrollado diversas estrategias para motivar a su personal. Este enfoque refleja un interés más profundo de los empresarios en el bienestar de sus empleados, generando así una motivación más efectiva hacia las actividades laborales dentro de la empresa. Dada la relevancia de este tema, este trabajo de tesis se enfocará en investigar la generación Millennials en Colombia y su relación con el ámbito laboral. Se examinarán los factores motivacionales que se considera que influyen en su desempeño laboral, especialmente en el sector bancario del departamento de Boyacá, que se percibe como un área estable para el empleo en Colombia.

Antecedentes nacionales

Velásquez (2021) Sustentó en su tesis, *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede callao*, Universidad de Lima.

En la actualidad, se observa que muchos empleados en diversas empresas e

instituciones carecen de motivación, lo cual se refleja en su rendimiento laboral. Por esta razón, en la presente investigación se examinó la conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en el área de administración de una institución estatal. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal y un método correlacional, con el propósito de explorar la relación entre dos variables. La muestra consistió en 52 colaboradores del área de administración.

Según los resultados obtenidos, se constató la existencia de una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la institución estatal. Se destacó que el nivel de motivación influye de manera significativa en el rendimiento. A través del cuestionario aplicado a los colaboradores del área de administración, se recopiló información relevante que respalda las recomendaciones y conclusiones del estudio. Asimismo, se revela que la motivación intrínseca guarda una relación directa con la responsabilidad de los colaboradores y la evaluación del desempeño, mientras que la motivación extrínseca se asocia directamente con la productividad. Línea de investigación: 5200 - 31.b4 Palabras clave: motivación laboral, desempeño laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, responsabilidad, productividad y evaluación del desempeño.

Samamé (2021) Sustentó en su tesis, *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*, Universidad de Piura.

Se propuso investigar cómo la motivación se vincula con el desempeño laboral de los empleados en una compañía de seguros situada en Miraflores durante el año 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, utilizando una muestra de 141 colaboradores. Se

emplearon los instrumentos de investigación sobre motivación y desempeño laboral desarrollados por Toro (1998) y Anaya y Suárez (2004), respectivamente.

Los hallazgos revelaron una correlación positiva y significativa entre la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, y el logro de metas, siendo la motivación intrínseca la de mayor grado. Este resultado indica que a medida que la motivación intrínseca del trabajador aumenta, también lo hace su capacidad para alcanzar metas, cumpliendo así con el objetivo general del estudio. Además, las dimensiones que caracterizan el desempeño laboral son la competencia, seguida por las relaciones interpersonales. Esto implica que los trabajadores son competentes para llevar a cabo eficientemente sus tareas y perciben que poseen los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos necesarios para cumplir con los objetivos de la empresa.

En términos de género, se observó que las mujeres obtuvieron mejores resultados en las dimensiones del desempeño laboral, siendo la competencia la que alcanzó el valor promedio más elevado. En resumen, se concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el contexto de la compañía de seguros estudiada.

Sánchez (2020) Sustentó en su tesis, *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*, Universidad Privada del Norte.

El propósito de la presente investigación es examinar la posible relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa ETRAL SAC, ubicada en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. La población y muestra de estudio comprendieron los 21 colaboradores que forman parte de la plantilla de ETRAL SAC en la mencionada ciudad. La metodología empleada para la recopilación de datos fue la

encuesta, utilizando un cuestionario específico para cada variable. Dichos cuestionarios, diseñados en base a la escala de Likert con 5 niveles de respuesta, constaron de 21 preguntas para la variable Motivación y 24 preguntas para la variable Desempeño Laboral.

El estudio adoptó un enfoque cualitativo, con un diseño de tipo no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional.

El análisis de confiabilidad reveló un coeficiente Alfa de Cronbach del 82.4% para la variable Motivación y del 85.8% para la variable Desempeño Laboral, indicando que ambos niveles de confiabilidad son considerados buenos. La herramienta utilizada para este análisis fue el software SPSS, a través de la prueba de hipótesis Rho de Spearman, que arrojó un nivel de significancia de 0.000 ($\alpha < 0.05$). Como resultado de este análisis, se llegó a la conclusión de que la Motivación mantiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, ubicada en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca, Desempeño de la Tarea, Civismo.

En su tesis titulada "La motivación y su impacto en el rendimiento laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima," Ayala y Pajuelo (2018) proporcionaron fundamentos y argumentos relacionados con el tema de la motivación y su influencia en el desempeño laboral. Este trabajo de investigación fue llevado a cabo en la Universidad Tecnológica del Perú.

El objetivo primordial de la tesis consiste en analizar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2018.

Durante la elaboración de la investigación, se concluyó que la motivación ejerce un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores de estos juzgados. Para evaluar este fenómeno, se administró un cuestionario basado en el modelo de escala de Likert, y se identificaron indicadores altamente valorados por los colaboradores, como la vocación para el trabajo, la satisfacción en el puesto asignado debido a su contribución al crecimiento profesional y las políticas laborales institucionales consideradas apropiadas e influenciadas por las prácticas pasadas y actuales de los empleados.

También se observó que el nivel de motivación entre los colaboradores es moderado, como lo respalda el resultado estadístico que confirma ($Z_{cal} 0.475 < Z_c 1.645$) y los resultados de los indicadores. En cuanto al desarrollo personal, solo el 9% recibe reconocimiento por su trabajo. En relación con la remuneración, el 51% está insatisfecho con las remuneraciones asignadas a sus colegas por las funciones que desempeñan, y el 35% no está de acuerdo con las políticas de bonificaciones. En lo que respecta al ambiente laboral físico, el 37% indicó que no cuenta con un espacio de trabajo espacioso.

Por otro lado, se pudo identificar que los niveles de desempeño laboral son bajos entre los funcionarios de los juzgados de subespecialidad comercial. Esto se respalda con el resultado estadístico que confirma que $Z_{cal} 13.06 > Z_c 1.645$ y según el cuadro de productividad del ranking de cumplimiento de metas, lo cual demuestra que no logran cumplir el 100% de la carga procesal, limitándose a realizar solo el 50% de la meta.

En el estudio, se empleó el método hipotético-deductivo, un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental y de carácter transversal, siendo además descriptivo causal. A partir de estos resultados, se destaca la necesidad de aumentar tanto la motivación intrínseca como la extrínseca para que ejerzan una influencia efectiva en el desempeño laboral. Además, se recomienda evaluar el ranking de metas basado en la carga procesal real, sin incorporar el indicador "meta ajustada", con el objetivo de evitar

la creación de una percepción equivocada de alto rendimiento entre los colaboradores.

Chico (2018) Sustentó la tesis, *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018*, Universidad San Martín de Porres.

La empresa seleccionada para la investigación es una entidad bancaria peruana, cuyo nombre se ha identificado como una entidad financiera, en virtud de un acuerdo mutuo con la parte involucrada.

La presente investigación se centra en abordar problemas relacionados con la gestión del liderazgo y su repercusión en la eficiencia laboral. Además, busca identificar las oportunidades de desarrollo disponibles para los colaboradores de una entidad financiera, con el propósito de mejorar la productividad en el área de Canal de Atención y Promoción de Servicios de una entidad financiera ubicada en el distrito del Cercado de Lima. Asimismo, el objetivo principal del trabajo de investigación es analizar el impacto de la motivación laboral en el desempeño de los empleados de la entidad financiera en el mencionado distrito, focalizando la investigación en el área específica de Canal de Atención y Promoción de Servicios.

Este estudio de investigación adoptó un enfoque metodológico de tipo descriptivo correlacional, ya que tiene como objetivo principal determinar la intensidad de la relación entre dos variables: la motivación laboral (variable dependiente) y el desempeño laboral (variable independiente) en una misma muestra. Se llevó a cabo utilizando una muestra de 54 empleados de la entidad bancaria, cuya información fue proporcionada por el departamento de Recursos Humanos de la institución financiera. Además, se implementó la técnica de muestreo aleatorio simple para asegurar que todos los elementos de la población tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra. Finalmente,

se enfocó específicamente en una muestra de 50 empleados administrativos que trabajan en el área de Canal de Atención y Promoción de Servicios de una entidad financiera en Lima.

El instrumento utilizado para la recopilación de datos en la fase de investigación de campo consistió en un cuestionario estructurado que comprendía 54 preguntas, con respuestas clasificadas en una escala Likert. Con el propósito de evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos, se contó con la participación de tres jueces expertos en el ámbito de la Administración de Empresas. En cuanto a la hipótesis principal, la investigación concluye que la motivación laboral ejerce una influencia positiva en el desempeño de los empleados del área de Canal de Atención y Promoción de Servicios en una entidad financiera en Lima. Palabras clave: motivación laboral, canal de atención y promoción de servicios, entidad financiera, oportunidades de desarrollo, liderazgo y responsabilidad.

2. Bases teórica-científica

Motivación

Definición

Jiménez (2010) menciona que motivar al trabajador muchos piensan que no es necesario y ese paradigma debe terminarse en toda empresa, si hablamos de paradigmas quizás muchas personas aún no la conocen bien y no tienen claridad sobre su efecto.

Siempre en toda empresa busca tener que los empleados tengan buena actitud con clientes internos, clientes externos, proveedores así mismo hacia el trabajo que realizan a diario para una mejora en la empresa, tener una buena actitud es una consecuencia de la motivación y esta a su vez está condicionada por los paradigmas de cada una de los trabajadores de las empresas.

Chiavenato (2000), la conducta humana está relacionada con la motivación, esta relación está basada en los comportamientos causados por factores internos y externos donde la necesidad genera la energía necesaria que impulsa al ser humano a realizar actividades que lograrán sus objetivos.

Tipos

Existen 2 tipos de motivaciones que son las intrínsecas y extrínsecas, siendo los motivadores intrínsecos de mayor calidad porque tienen mayores beneficios que los motivadores extrínsecos.

Motivadores intrínsecos

Es una motivación denominada interna y radica en nuestro cerebro, está relacionada a los circuitos neuronales dopaminérgicos y de premio en nuestro cerebro, activar el circuito cerebral da energía y motivación para realizar cualquier actividad.

Los motivadores intrínsecos son los que se basan en la realización de la actividad en sí misma, los seis motivadores intrínsecos son:

- Autonomía
- Sentido de competencia
- Novedad
- Aprendizaje
- Relación, pertenencia
- Trascendencia

Existen muchos trabajadores que no se sienten motivados en su área de trabajo y es por la ausencia de los motivadores intrínsecos, encuentran un trabajo monótono y rutinario, no están satisfaciendo el motivador intrínseco de la novedad ni del aprendizaje, percibir un ambiente de desconfianza no se motivan las personas, les falta satisfacer el motivador de relación y pertenencia.

Motivadores extrínsecos

Son cuando las personas realizan una actividad únicamente para poder conseguir un fin, algo que solo le está interesando a la persona principalmente, es solo por hacer algo.

Algunos motivadores extrínsecos son:

- Reconocimiento
- Premios, Incentivos
- Bonos
- Diplomas, trofeos
- Evaluaciones, notas
- Fechas límites

Hay trabajadores que se les entrega bonos a los ejecutivos de ventas según los objetivos cumplidos, no les motiva necesariamente hacer la actividad si no que lo que les motiva es el dinero que obtendrán al final de ella.

El tema de reconocimiento para algunos trabajadores es lo único que le motiva, significa que no le motiva hacer la actividad, sino el reconocimiento de un trabajo bien realizado.

La tarea de todo líder es la capacidad de generar incentivo y motivación para las tareas a realizar, una persona que tenga la habilidad para motivar cuando hace algo o dice, logra que las personas se sientan bien y satisfechas, mejora la autoestima y se siente comprometida en lo que va a realizar.

Porque la importancia de motivar y para qué es necesaria, se puede decir por lo siguiente:

- Una persona que motiva se convierte en una persona significativa y digna de confianza, donde se podrán acercar para realizar ciertas consultas, criterios y

opiniones que los ayude con sus gestiones diarias.

- Ayuda a influir el cambio en las personas y no resistirse a un cambio, la persona que es motivada suele sentirse mejor, tolera mejor los problemas que se puedan presentar, es más receptiva y suele estar dispuesta a las negociaciones y al cambio.
- Las personas con las que trabaja tienen un sentido de autoeficacia y autocontrol, contribuye a elevar su autoestima y reduce el sentido de desmoralización.

Reconocimiento

Cepeda, Salguero, & Sánchez (2015) Son un conjunto de estrategias que utilizan las empresas para poder incentivar a los trabajadores, con la finalidad de reforzar el buen desempeño positivo que tiene el trabajador y que son alineadas con la dirección estratégica.

El salario es importante para un trabajador, pero también un reconocimiento es interpretado por un trabajador como un incentivo o recompensa para una buena motivación que otorga la empresa.

Para aquellos trabajadores que desean una oportunidad para crecer en una empresa el reconocimiento es un buen atractivo,

Ambientes

Los ambientes de trabajo es el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúan sobre el trabajador; que puede ser de forma directa o indirectamente que influye en su salud y en la calidad de vida.

El encontrarse en un centro laboral donde una pasa el mayor tiempo diario exige para su práctica un buen ambiente, donde puedan sentirse cómodos y libres de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Con el paso de los años la tecnología desarrolló y transformó el ambiente adecuado a su bienestar del trabajador, donde influyen significativamente en la salud del

mismo, al ambiente de trabajo influye de manera directa o indirectamente sobre los problemas en la salud.

Desde la implementación de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas han disminuido los accidentes y trastornos psicológicos en las empresas con sus empleados, por lo que han analizado los posibles accidentes que se puedan ocasionar ordenando y previniendo de forma adecuada los lugares de trabajo.

Liderazgo

Un líder en una empresa siempre debe destacar su eficiencia personal y poseer al menos una fortaleza sobresaliente como motivación, inteligencia emocional, habilidad para solucionar problemas entre otras; uno de los requisitos para ser un líder eficaz es ayudar a que otros lideren, es formar nuevos líderes.

El líder debe ser eficaz para sus gestiones a realizar en una empresa depende mucho de la flexibilidad y la capacidad de diagnóstico.

Enfocarnos en la flexibilidad que debe tener todo líder es para adaptarse a la situación aplicando distintos estilos, la elección del estilo a tomar debe ser asertiva y depende de la capacidad de diagnóstico acerca del nivel de desarrollo que tiene el líder.

El líder debe estar al pendiente de algunas recomendaciones que los ayude como guía para un desarrollo y control del personal en sus gestiones a realizar:

- Identificar las tareas fundamentales del colaborador
- Calificar el nivel de desarrollo del colaborador con las tareas designadas, con lo que se espera de los resultados y objetivos.
- Verifique si el avance de la tarea designada es el propósito que se espera.
- Si no es lo que se esperaba elabore un plan de cambio para superar las brechas si existiera, por eso el constante control y seguimiento.
- El líder puede hacer dicha recomendación con la participación del trabajador o sin

ella.

El líder debe siempre tener esa capacidad de aptitud para lograr sus objetivos, planes o estrategias sin la necesidad de hacer uso de la jerarquía

Capacidad de influencia interpersonal que logra crecer en la organización como la organización, la cultura de la compañía, su poder de convencimiento, las habilidades que debe tener para saber llegar el personal entre otros.

Tener en cuenta que no se puede usar siempre la misma táctica para influenciar en los trabajadores, porque cada trabajador es distinto y no se puede usar de la misma manera, algunos trabajadores son influenciados por argumentos lógicos y otros por cuestiones emocionales o de relación.

El líder siempre debe influir en los trabajadores para lograr los objetivos trazados por la organización, liderar es esencialmente provocar motivación al personal dando energía y dirección hacia los objetivos que la empresa se enfoque.

Desempeño

La función básica de todo trabajador es dar resultado con las tareas que se les designa, estando en el puesto o cargo que se encuentre en una empresa, siempre se espera resultados positivos que den algún tipo de utilidad a la empresa.

El trabajador siempre debe conocer que se espera de sus funciones a realizar, para los objetivos de la empresa, es importante recibir feedback, es decir que su jefe inmediato le diga como lo está realizando sus funciones y ser recompensado por ello.

Realizar mediciones de desempeño en un trabajador es un instrumento para dirigir y supervisar, dónde nos ayudará su desarrollo personal y profesional.

El performance management o conocido como gestión de rendimiento es un proceso para definir, implementar, medir y evaluar la gestión del desempeño deseada del trabajador de una empresa de forma individual como grupal.

La gestión de rendimiento está relacionada con la medición de desempeño del trabajador con el subsistema, que comprende la capacitación, desarrollo de personal y desarrollo organizacional, así como el de compensaciones; que son herramientas para fortalecer capacidades y desarrollar habilidades brindando beneficios a los empleados y la organización.

Tipo de medición de desempeño

La evaluación de desempeño para el manejo estratégico de la organización

Es el que se debería de usar en todas las empresas, se colombiana la administración por objetivos con la gestión por competencias, es hacer que el personal desarrolle una línea de carrera en la empresa.

La medición se realiza de forma vertical, tiene que ser realizada siempre por el jefe de departamento y no por el jefe de área.

La evaluación de desempeño para el desarrollo de las personas

Son evaluaciones donde se realizan técnicas de desarrollo personal del trabajador, una vez evaluado es importante que el trabajador sepa cómo se ve en 10 años como persona y profesional, se denomina evaluación de 180° y 360°, donde la empresa le proporciona una herramienta de autodesarrollo.

Luego de la evaluación el trabajador debe entender y comprender así mismo aceptar los resultados de la evaluación recibida, luego se realiza un trabajo personal de reflexión para luego encarar acciones concretas en mejora al trabajador.

La evaluación se realizará del jefe inmediato mediante el feedback.

Trabajo en equipo

Una de las habilidades que se debe tener en toda empresa sin duda alguna es trabajar en equipo, donde son una de las competencias que un integrante de cualquier área puede

adquirir, estimular y desarrollar, pero no solo en lo profesional también debe ser en lo personal.

Cuando un trabajador se encuentra en una empresa o la presencia de un personal nuevo, siempre va a esperar que exista un equilibrio en todo un conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que pueda tener cada uno de los integrantes y poder desarrollarla en equipo.

Siempre se va a esperar que en toda empresa se pueda trabajar en equipo con cada una de las habilidades que tiene cada persona con un fin determinado para lograr los resultados.

En un equipo de trabajo es necesario la habilidad del jefe o líder para identificar los perfiles psicológicos de cada uno de los integrantes, saber cómo implementar las habilidades de cada uno de ellos para poder hacer un buen equipo de trabajo, por ejemplo:

- Capacidad de comunicación
- Creatividad de cada uno
- Ser proactivo
- Impulsar la motivación en cada uno de los integrantes
- Cada uno debe tener cierto tipo de liderazgo
- Planificar las acciones con acierto.

El resultado de combinar cada una de los elementos de los recursos humanos del equipo, será posible impulsar el desarrollo del trabajo en equipo

Eficacia

La administración que tiene un trabajador para poder realizar un trabajo específico, con cierto criterio para poder obtener los resultados esperados por una empresa, para poder obtener un resultado económico determinado, terminar un trabajo que se le designa con criterio de importancia.

Se puede ser eficiente sin ser eficaz y es muy cierto, pocos logran ser eficaz, pero

si eficiente, por lo mismo que el eficiente va a terminar de realizar lo que se le indica, pero no garantiza que el resultado sea de utilidad para el cumplimiento de objetivos, pero terminará lo que se le designe, ser eficaz logrará conseguir los objetivos priorizando las tareas con la finalidad de alcanzar lo que se le designa, los resultados siempre serán satisfactorios, siempre consigue lo que se pretende.

Por eso las empresas siempre buscan tener trabajadores eficaces para lograr los objetivos trazados.

3. Definición de términos básicos

Ambientes

Son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral.

Bonos de productividad

Es un ejemplo de sobresueldo, un tipo de remuneración que se entrega en concepto de productividad, es por un rendimiento alcanzado por el trabajador.

Clima Laboral

Es el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño.

Comunicación

Ayuda a mejorar los procesos internos de las empresas y a optimizar y dirigir los mensajes de las organizaciones a sus trabajadores.

Desempeño

Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asigna.

Eficacia

Son los resultados en relación con las metas y cumplimientos de los objetivos organizacionales, deben saber priorizar las tareas a realizar ordenadamente aquellos que permiten alcanzarlos mejor y más.

Liderazgo

Capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas para así, conseguir unos determinados objetivos en común.

Motivación

Se refiere al conjunto de elementos, ya sean internos o externos, que en cierta medida influyen en las acciones de un empleado, cuando uno está motivado, sus acciones y energías están dirigidas para alcanzar una meta concreta.

Reconocimiento

Es la acción y efecto de reconocer algo a un trabajador por sus buenas acciones laborales.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

Hipótesis general

La motivación laboral influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.

Hipótesis específicas

- El reconocimiento influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.
- Los ambientes influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.
- El liderazgo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.

2. Las Variables de estudio y su operacionalización

Variable independiente

➤ Motivación

Dimensiones:

- Reconocimiento
- Ambiente
- Liderazgo

Variable dependiente

➤ Desempeño

Dimensiones:

- Trabajo en Equipo
- Eficacia

3. Matriz Lógica de consistencia

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de variable independiente: Motivación

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Motivación:	Robbins, S. y Judge, T. (2009). La motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Mientras que la motivación general se ocupa de los esfuerzos por alcanzar cualquier meta, nosotros restringimos nuestra atención a las metas organizacionales, en razón de nuestro interés especial en el comportamiento laboral.	Reconocimiento: Son un conjunto de estrategias que utilizan las empresas para poder incentivar a los trabajadores, con la finalidad de reforzar el buen desempeño positivo que tiene el trabajador y que son alineadas con la dirección estratégica.	- Existencia	1 - 2	() Totalmente desacuerdo
			- Premiación	3	() En desacuerdo
			- Comunicación	4 - 5	() Indeciso
			- Feedback	6 - 7	() De acuerdo
		Ambiente: El ambiente de trabajo es el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúan sobre el trabajador; que puede ser de forma directa o indirectamente que influye en su salud y en la calidad de vida.	- Existencia	8	() Totalmente desacuerdo
			- Seguridad	9 - 10	() En desacuerdo
			- Clima Laboral	11	() Indeciso
			- Comunicación	12 - 13	() De acuerdo
			- Liderazgo	14	() Totalmente de acuerdo
			- Imparcialidad	15 - 16	() En desacuerdo
- Empoderamiento	17 - 18	() Indeciso			
		Liderazgo: Un líder en una empresa siempre debe destacar su eficiencia personal y poseer al menos una fortaleza sobresaliente como motivación, inteligencia emocional, habilidad para solucionar problemas entre otras; uno de los requisitos para ser un líder eficaz es ayudar a que otros lideren, es formar nuevos líderes.			() De acuerdo
					() Totalmente de acuerdo

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de variable dependiente: Desempeño Laboral

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Desempeño:	Resultados del trabajo que se relacionan con propósitos de la organización como la calidad, la eficiencia y otros criterios de eficacia (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2011).	Trabajo en Equipo: Siempre se va a esperar que en toda empresa se pueda trabajar en equipo con cada una de las habilidades que tiene cada persona con un fin determinado para lograr los resultados. En un equipo de trabajo es necesario la habilidad del jefe o líder para identificar los perfiles psicológicos de cada uno de los integrantes, saber cómo implementar las habilidades de cada uno de ellos para poder hacer un buen equipo de trabajo	- Satisfacción	19	() Totalmente desacuerdo
			- Ambiente Laboral	20	() En desacuerdo () Indeciso
			- Seguridad	21	() De acuerdo () Totalmente de acuerdo
		Eficacia: La administración que tiene un trabajador para poder realizar un trabajo específico, con cierto criterio para poder obtener los resultados esperados por una empresa, para poder obtener un resultado económico determinado, terminar un trabajo que se le designa con criterio de importancia.	- Oportuno	22	() Totalmente desacuerdo () En desacuerdo
			- Tiempo	23	() Indeciso () De acuerdo
			- Operatividad	24	() Totalmente de acuerdo

Tabla 3

Matriz de consistencia

La Motivación y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable y Conceptualización	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	
General:	General	General	Variable Independiente: Motivación	Reconocimiento	Existencia	Tipo de estudio Descriptivo- explicativo Diseño de estudio No experimental - Transversal Población, muestra y muestreo Población: 57 trabajadores de la empresa Grupo Kamasa Muestra: Conformado por 57 colaboradores de la empresa Grupo Kamasa. Muestreo: Probabilístico	
¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?	Determinar que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.	La motivación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.			Ambiente		Existencia Seguridad Clima Laboral
					Liderazgo		Comunicación Liderazgo Imparcialidad Empoderamiento
Específico:	Específico	Específico	Variable Dependiente: Desempeño	Trabajo en equipo	Satisfacción	Enfoque Cuantitativo Técnicas de recolección de datos Encuestas Instrumentos Cuestionarios Método Análisis de datos	
a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?	a) Determinar como el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.	a) El reconocimiento influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.			Eficacia		Oportuno Tiempo Operatividad
b) ¿Cómo los ambientes influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?	b) Determinar cómo los ambientes influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.	b) Los ambientes influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.					
c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?	c) Determinar cómo el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.	c) El liderazgo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.					

Cuestionario

Con el fin de obtener los resultados en la investigación, se diseñó un cuestionario que consta de 24 preguntas cerradas. Estas preguntas fueron formuladas considerando las variables, sus dimensiones e indicadores pertinentes al estudio. La población objetivo consiste en 57 trabajadores, y esta cifra se estableció como la muestra para el estudio, se le realizó una encuesta anónima para obtener los datos cuantitativos que ayuden con los resultados necesarios para la investigación de la empresa Grupo Kamasa.

Tabla 4

Cuestionario

	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM
Variable 1 Motivación	Reconocimiento	1. Existencia 2. Premiación 3. Comunicación 4. Feedback	1. ¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados? 2. ¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor? 3. ¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización? 4. ¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa? 5. ¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas? 6. ¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias? 7. ¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?
	Ambiente	1. Existencia 2. Seguridad 3. Clima Laboral	8. ¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina? 9. ¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa? 10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado? 11. ¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?
	Liderazgo	1. Comunicación 2. Liderazgo 3. Imparcialidad 4. Empoderamiento	12. ¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada? 13. ¿Los temas que se tratan con su jefe son libres? 14. ¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina? 15. ¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa? 16. ¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros? 17. ¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto? 18. ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?
Variable 2 Desempeño	Trabajo en equipo	1. Satisfacción 2. Ambiente Laboral 3. Seguridad	19. ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa? 20. ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias? 21. ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?
	Eficacia	1. Oportuno 2. Tiempo 3. Operatividad	¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario? ¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias? ¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de Investigación

La presente investigación trata sobre la motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el año 2023.

Por el propósito

Es **aplicada** porque tiene por objetivo, resolver un determinado problema o planteamiento específico buscando y consolidando conocimiento para la aplicación.

Según Murillo (2018), la investigación aplicada, también conocida como investigación práctica o empírica, se distingue por su objetivo de aplicar o utilizar los conocimientos adquiridos. Posteriormente, se obtienen resultados a través de la implementación y sistematización de prácticas basadas en la investigación.

Por el tipo de datos

Es de forma **cuantitativo** porque recolecta datos de los trabajadores analizando en estadísticas.

Tamayo (2007) La metodología cuantitativa, consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Por el Nivel

Es de tipo **descriptiva**, ya que busca describir y explicar lo que se va a investigar, es correlacional porque las variables se relacionan entre sí.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) señalan que una investigación descriptiva consiste en presentar la información tal cual es, indicando cual es la situación en el momento

de la investigación analizando, interpretando, imprimiendo, y evaluando lo que se desea.

Cabezas, Andrade y Torres (2018), un alcance correlacional, también llamado nivel correlacional, tiene la finalidad de evaluar la relación que existe entre dos variables mediante la aplicación de técnicas estadísticas, así mismo, mediante la medición de una variable se va a conocer cómo se comporta la otra

Métodos

Es de tipo **hipotético - Deductivo** se trabaja con hipótesis y luego se va a deducir las causas que influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa.

Tamayo (2008), el método deductivo consiste en la totalidad de reglas y procesos, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones finales a partir de unos enunciados supuestos llamados premisas, si de una hipótesis se sigue una consecuencia y esa hipótesis se da, entonces, necesariamente, se da la consecuencia

2. Diseño específico de investigación

La investigación muestra un diseño de investigación **no experimental**- transversal porque se recolectarán datos, información, tal y como se dan en su contexto natural, con el propósito de describir las variables motivación y desempeño de la empresa Grupo Kamasa. Además, es **transversal** porque se aplicó un cuestionario una sola vez para recolectar información respecto a las variables de estudio de motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa.

Hernández, Fernández & Baptista (2017) la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es investigación donde se observa los fenómenos tal como se dan en el contexto natural, para luego analizarlos. (Hernández, Fernández & Baptista 2017)

Roberto Hernández Sampieri es un notable investigador mexicano que basó muchos de sus

libros en el estudio de la metodología de la investigación. Según él, un estudio transversal consiste en un método de obtención de datos que perdura sólo un momento, en un único tiempo.

3. Población, Muestra

La población de estudio estuvo conformada por 57 trabajadores que laboran en las instalaciones de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.

Tabla 5

Tabla de cantidad de encuestados

<i>PERSONAS</i>	<i>TOTAL</i>
<i>Operativo</i>	<i>38</i>
<i>Comercial</i>	<i>19</i>
<i>Total</i>	<i>57</i>

Información obtenida por la empresa Grupo Kamasa, 2023

Muestra

La muestra es censal, ya que se aplicará el instrumento a todos los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa. en el año 2023.

4. Instrumentos de obtención de Datos

En esta investigación, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado para recopilar la información fue el cuestionario.

El cuestionario contará con 24 preguntas que serán respondidas de acuerdo a la escala de Likert teniendo en cuenta las variables de motivación y desempeño.

Tabla 6*Matriz para construcción de cuestionario*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Pregunta	
Independiente: Motivación	Reconocimiento	Existencia	1 y 2	
		Premiación	3	
		Comunicación	4 y 5	
		Feedback	6 y 7	
	Ambientes	Existencia	8	
		Seguridad	9	
		Clima laboral	10 y 11	
		Liderazgo	Comunicación	12 y 13
			Liderazgo	14 y 15
			Imparcialidad	16 y 17
Dependiente: Desempeño	Calidad de Trabajo	Empoderamiento	18	
		Satisfacción	19	
		Ambientes Laborales	20	
	Eficacia	Seguridad	21	
		Oportuno	22	
		Tiempo	23	
		Operatividad	24	

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se aplicaron las siguientes técnicas para recopilar información:

1. Tablas de distribución de frecuencia de la información que se recolectó de los cuestionarios; estas tablas muestran los puntajes, a través de los criterios extraídos de la escala de Likert.
2. Gráficos circulares o tipo pastel para visualizar la frecuencia y porcentajes obtenidos en base a los resultados

6. Procedimiento de ejecución del estudio

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la función análisis de datos del programa Microsoft Excel, para analizar la información recogida de las encuestas.

Así mismo para probar las hipótesis se utilizó el programa SPSS (Versión 29) que es un programa estadístico informático que se usa en las investigaciones de las ciencias sociales aplicadas y también se aplica ahora en el ámbito de la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

1. Datos Cuantitativos

Tabla 7

¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	15	26%
De Acuerdo	4	20	35%
Indeciso	3	11	19%
En Desacuerdo	2	4	7%
T. Desacuerdo	1	7	12%
			100%

Figura 1

¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?



Análisis:

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que el reconocimiento como parte de los resultados.

Tabla 8

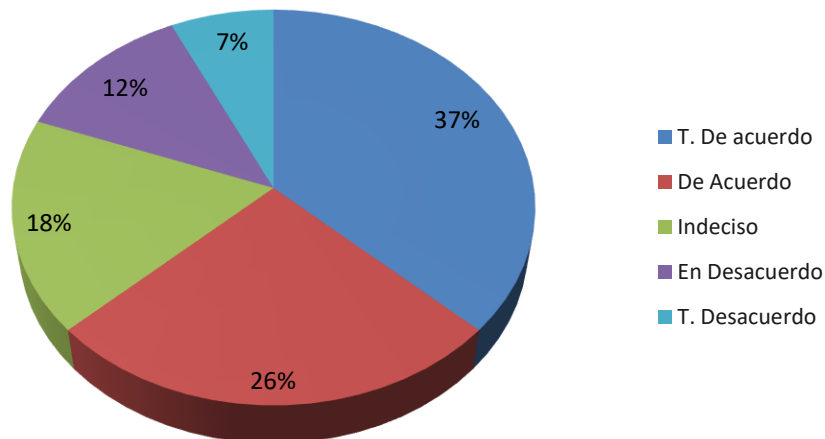
¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	21	37%
De Acuerdo	4	15	26%
Indeciso	3	10	18%
En Desacuerdo	2	7	12%
T. Desacuerdo	1	4	7%
			100%

Figura 2

¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?

¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?



Análisis:

Se observa que la mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo que el reconocimiento económico como parte de una buena labor.

Tabla 9

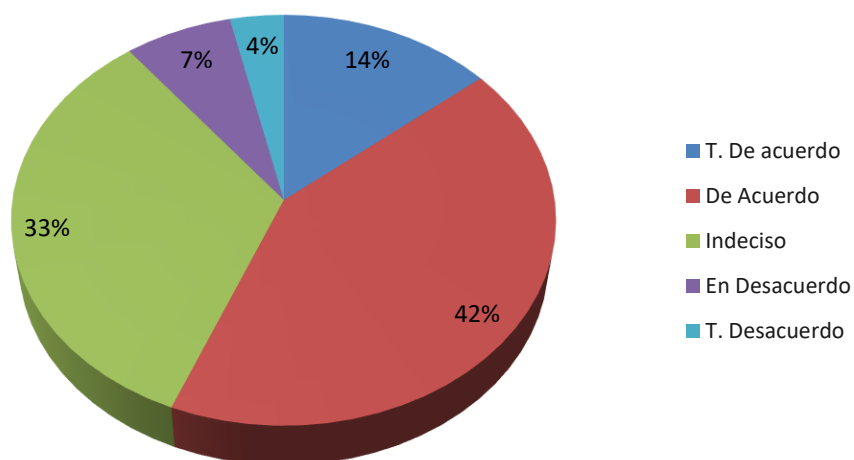
¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	8	14%
De Acuerdo	4	24	42%
Indeciso	3	19	33%
En Desacuerdo	2	4	7%
T. Desacuerdo	1	2	4%
			100%

Figura 3

¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?

¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que el reconocimiento puede ser público en toda la organización.

Tabla 10

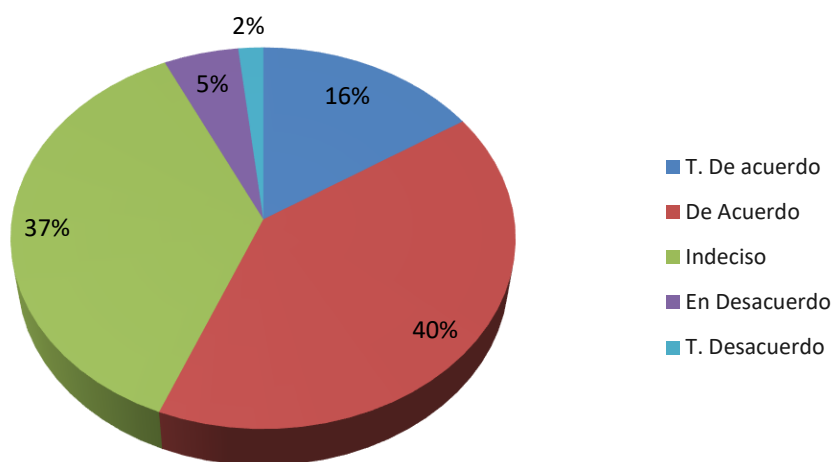
¿Cree usted que el MOF (Manual de Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	9	16%
De Acuerdo	4	23	40%
Indeciso	3	21	37%
En Desacuerdo	2	3	5%
T. Desacuerdo	1	1	2%
			100%

Figura 4

¿Cree usted que el MOF (Manual de Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?

¿Cree usted que el MOF (Manual de Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?

**Análisis:**

Se nota que la mayoría de los empleados concuerdan en que el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) aporta al desempeño laboral en la empresa.

Tabla 11

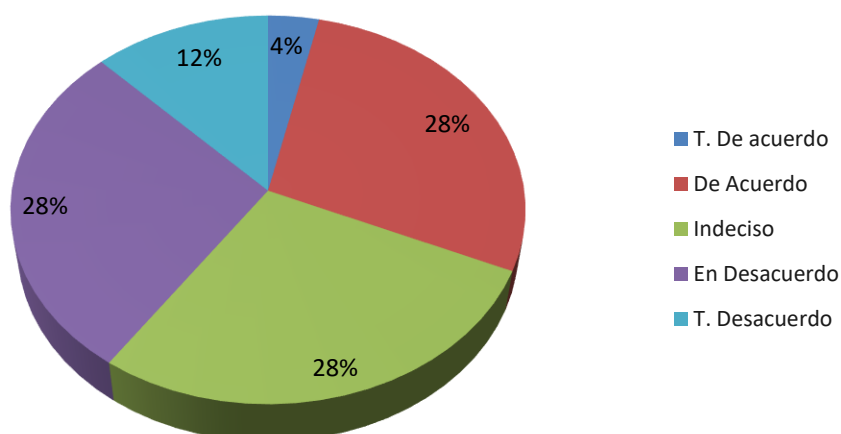
¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	2	4%
De Acuerdo	4	16	28%
Indeciso	3	16	28%
En Desacuerdo	2	16	28%
T. Desacuerdo	1	7	12%
			100%

Figura 5

¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?

¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?

**Análisis:**

Nos muestra que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que las comunicaciones son fluidas.

Tabla 12

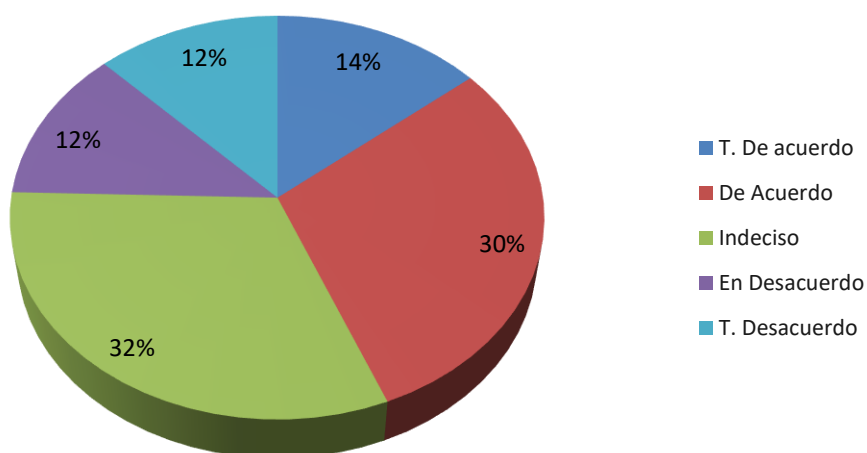
¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	8	14%
De Acuerdo	4	17	30%
Indeciso	3	18	32%
En Desacuerdo	2	7	12%
T. Desacuerdo	1	7	12%
			100%

Figura 6

¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?

¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?

**Análisis:**

Se puede observar que la mayoría de los colaboradores están indecisos que tienen información de sus actividades diarias.

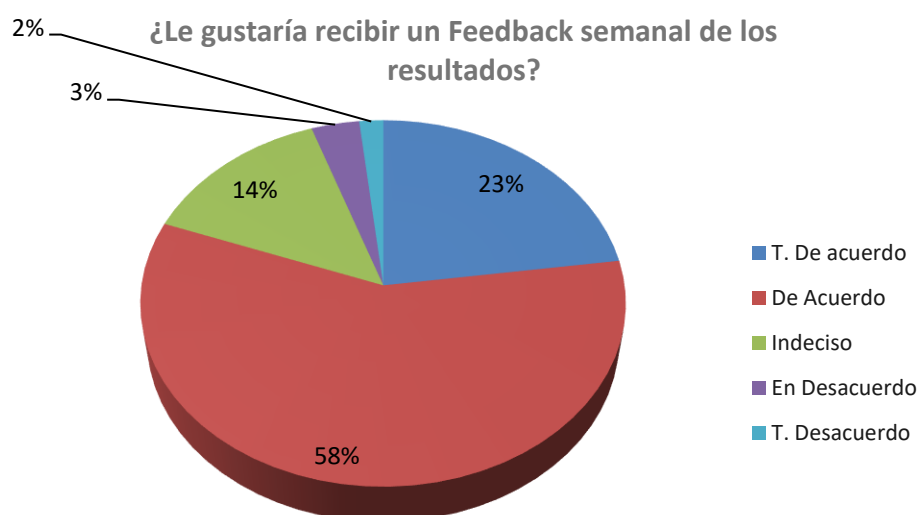
Tabla 13

¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	13	23%
De Acuerdo	4	33	58%
Indeciso	3	8	14%
En Desacuerdo	2	2	4%
T. Desacuerdo	1	1	2%
			100%

Figura 7

¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que les gustaría recibir un feedback semanal de los resultados.

Tabla 14

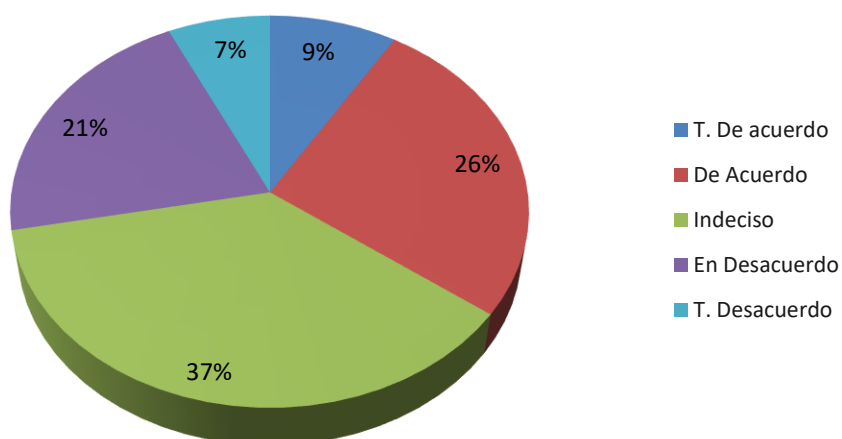
¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	5	9%
De Acuerdo	4	15	26%
Indeciso	3	21	37%
En Desacuerdo	2	12	21%
T. Desacuerdo	1	4	7%
			100%

Figura 8

¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?

¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están indecisos que les parece adecuado los ambientes de su oficina.

Tabla 15

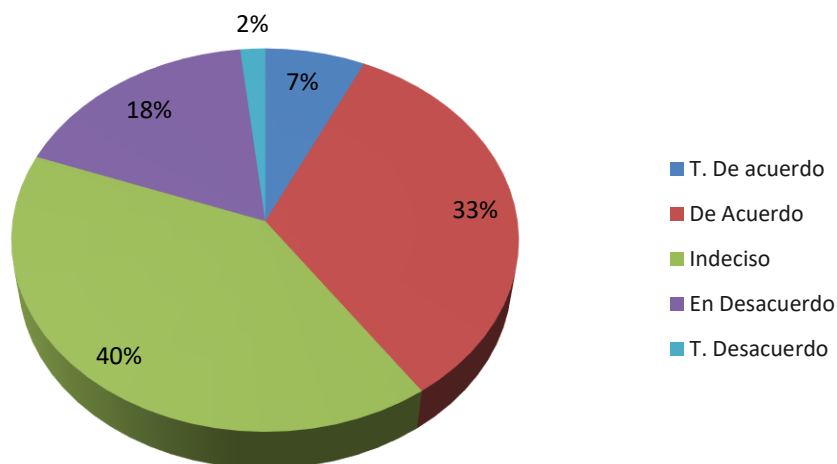
¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	4	7%
De Acuerdo	4	19	33%
Indeciso	3	23	40%
En Desacuerdo	2	10	18%
T. Desacuerdo	1	1	2%
			100%

Figura 9

¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?

¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están indecisos en estar de acuerdo con la seguridad implementada en la compañía.

Tabla 16

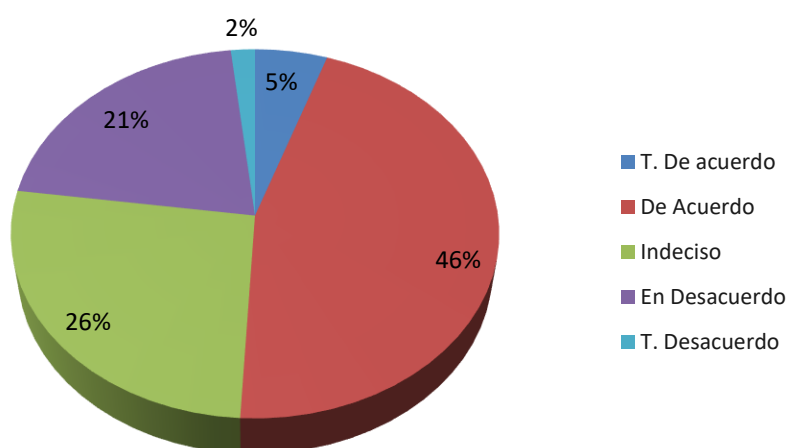
¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	3	5%
De Acuerdo	4	26	46%
Indeciso	3	15	26%
En Desacuerdo	2	12	21%
T. Desacuerdo	1	1	2%
			100%

Figura 10

¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?

¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que el ambiente laboral es el adecuado.

Tabla 17

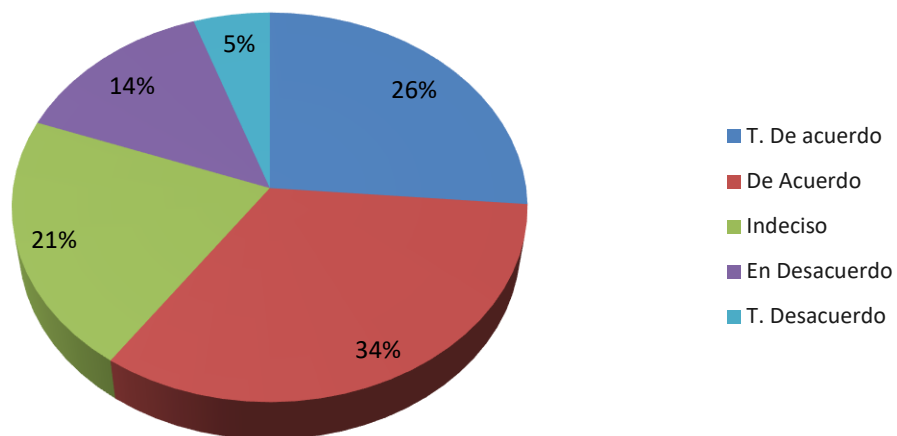
¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	15	26%
De Acuerdo	4	19	33%
Indeciso	3	12	21%
En Desacuerdo	2	8	14%
T. Desacuerdo	1	3	5%
			100%

Figura 11

¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?

¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?

**Análisis:**

Se muestra que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que es necesario realizar actividades extra laboral para mejorar el clima organizacional.

Tabla 18

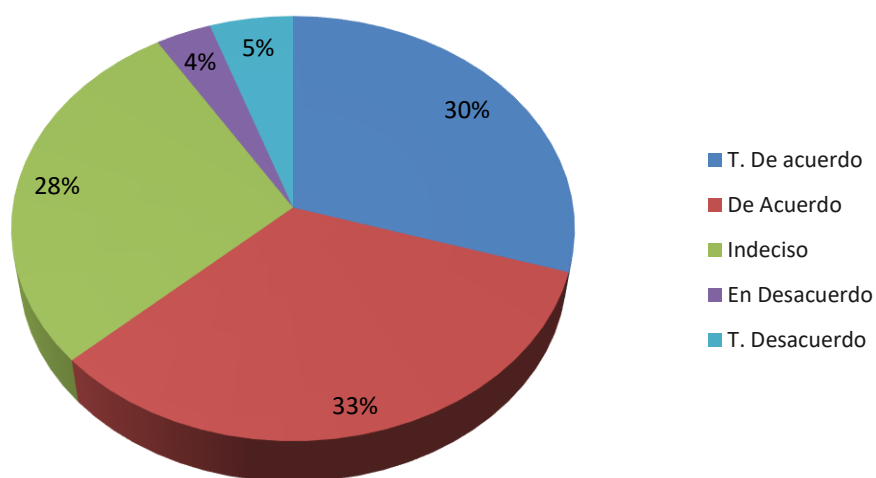
¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	17	30%
De Acuerdo	4	19	33%
Indeciso	3	16	28%
En Desacuerdo	2	2	4%
T. Desacuerdo	1	3	5%
			100%

Figura 12

¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?

¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?

**Análisis:**

Se puede determinar que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que considera que la comunicación con su jefe es la adecuada.

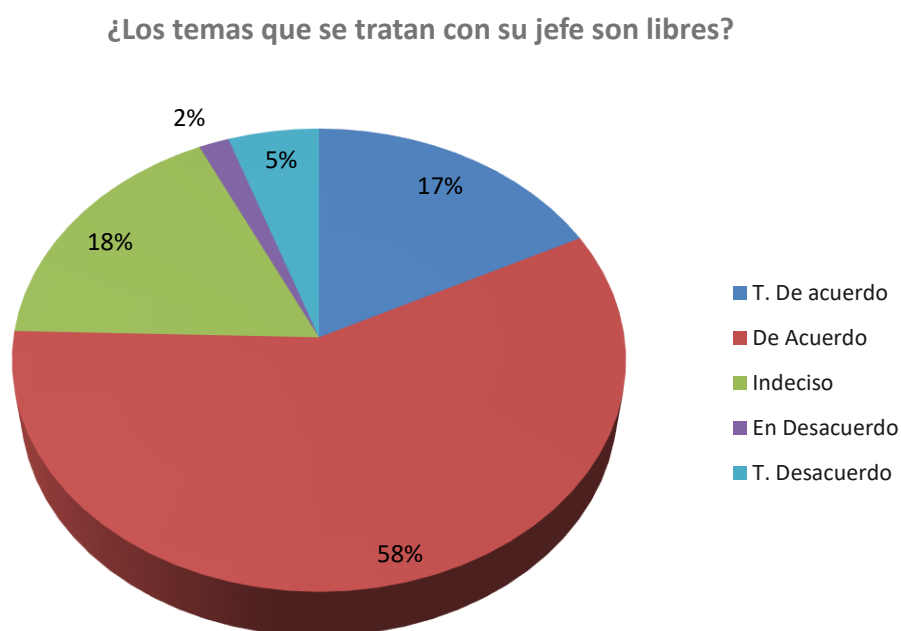
Tabla 19

¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	10	18%
De Acuerdo	4	33	58%
Indeciso	3	10	18%
En Desacuerdo	2	1	2%
T. Desacuerdo	1	3	5%
			100%

Figura 13

¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?

**Análisis:**

Se ve que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que los temas que se tratan con su jefe son libres.

Tabla 20

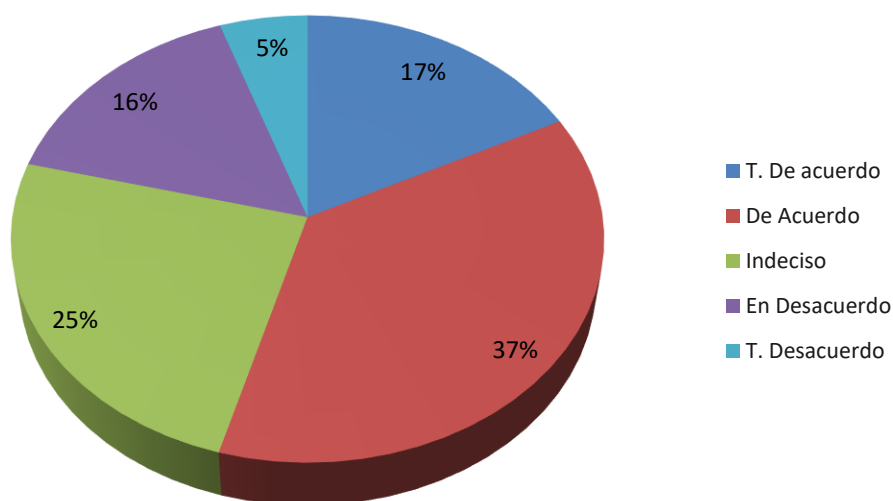
¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	10	18%
De Acuerdo	4	21	37%
Indeciso	3	14	25%
En Desacuerdo	2	9	16%
T. Desacuerdo	1	3	5%
			100%

Figura 14

¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?

¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?

**Análisis:**

Se puede observar que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que si existe liderazgo en la oficina.

Tabla 21

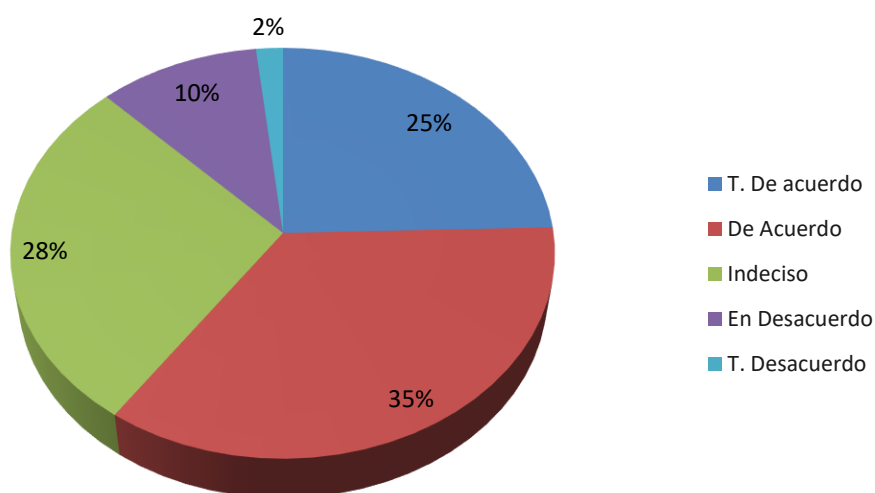
¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	14	25%
De Acuerdo	4	20	35%
Indeciso	3	16	28%
En Desacuerdo	2	6	11%
T. Desacuerdo	1	1	2%
			100%

Figura 15

¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?

¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?

**Análisis:**

Se nota que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que su jefe se integra en las decisiones de la empresa.

Tabla 22

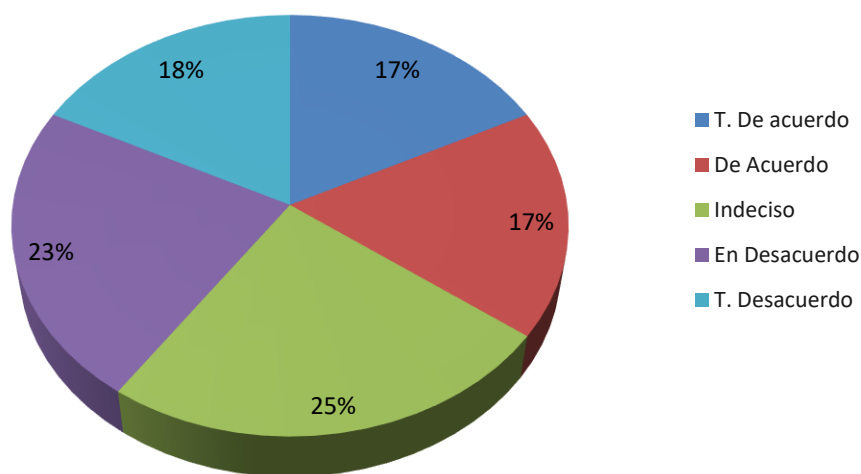
¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	10	18%
De Acuerdo	4	10	18%
Indeciso	3	14	25%
En Desacuerdo	2	13	23%
T. Desacuerdo	1	10	18%
			100%

Figura 16

¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?

¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?

**Análisis:**

Se obtiene que la mayoría de los colaboradores están indecisos que existe preferencias por parte de su jefe con los demás compañeros.

Tabla 23

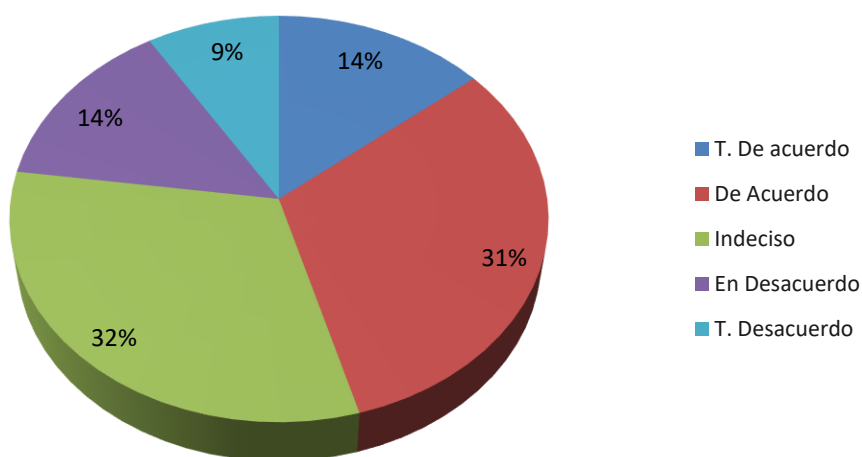
¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	8	14%
De Acuerdo	4	18	32%
Indeciso	3	18	32%
En Desacuerdo	2	8	14%
T. Desacuerdo	1	5	9%
			100%

Figura 17

¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?

¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que, frente a una situación por resolver, cree que su jefe resuelve la situación en el acto.

Tabla 24

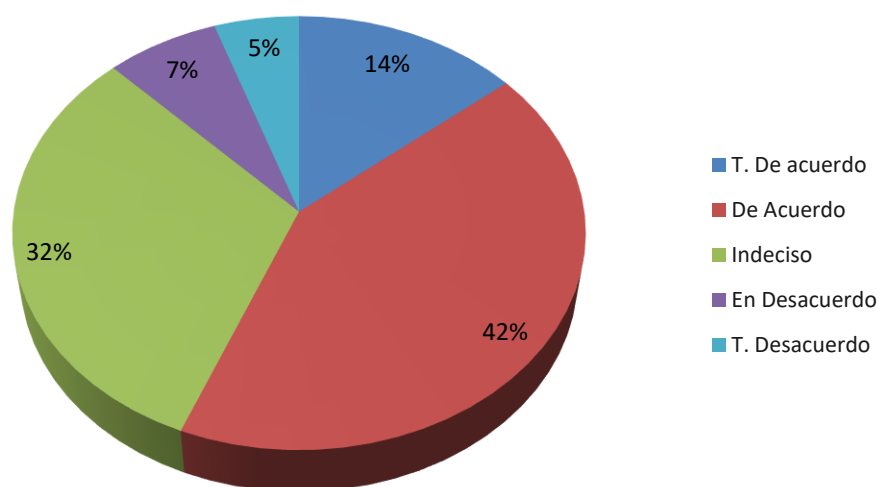
¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	8	14%
De Acuerdo	4	24	42%
Indeciso	3	18	32%
En Desacuerdo	2	4	7%
T. Desacuerdo	1	3	5%
			100%

Figura 18

¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?

¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que se siente parte del equipo en la toma de decisiones.

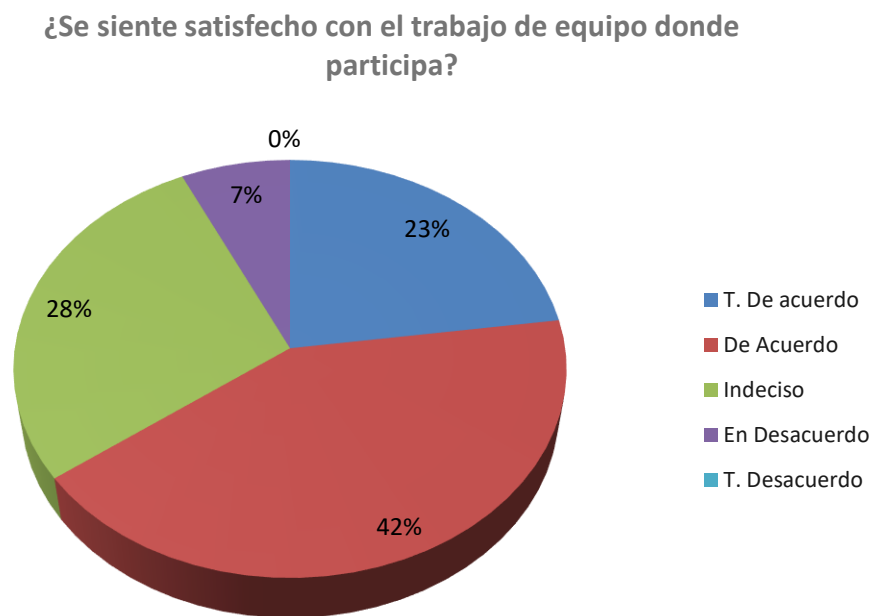
Tabla 25

¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	13	23%
De Acuerdo	4	24	42%
Indeciso	3	16	28%
En Desacuerdo	2	4	7%
T. Desacuerdo	1	0	0%
			100%

Figura 19

¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa.

Tabla 26

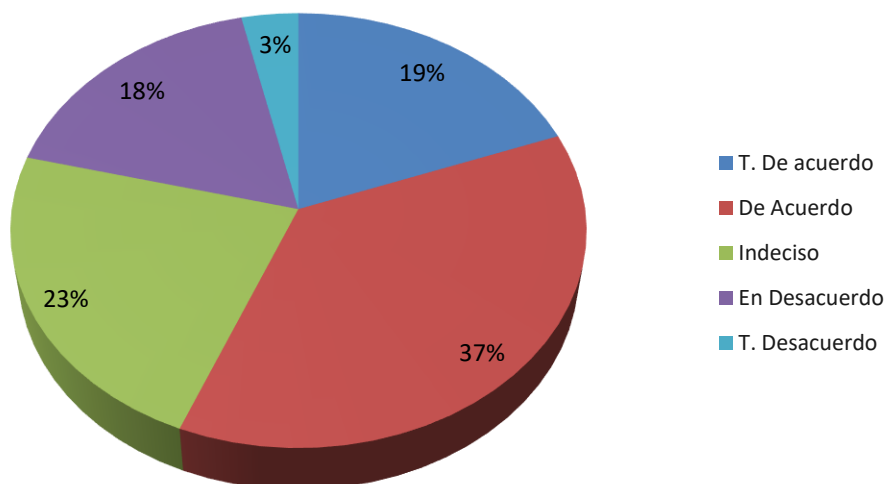
¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	11	19%
De Acuerdo	4	21	37%
Indeciso	3	13	23%
En Desacuerdo	2	10	18%
T. Desacuerdo	1	2	4%
			100%

Figura 20

¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?

¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que el ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias.

Tabla 27

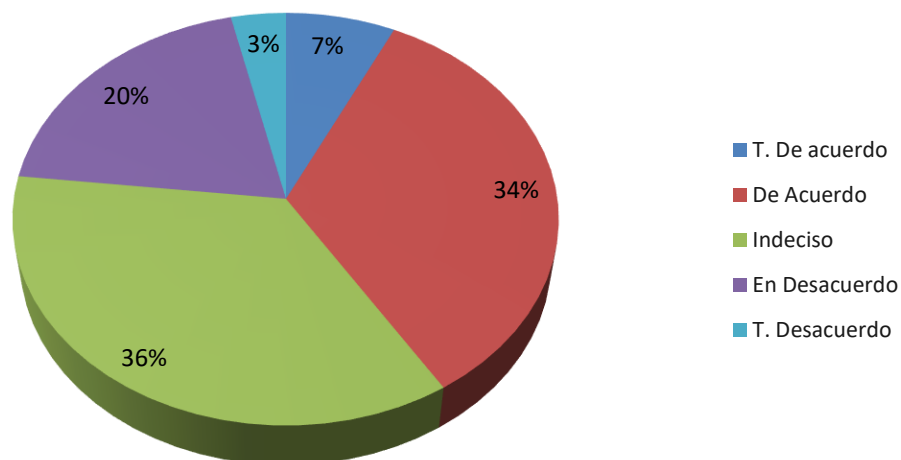
¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	4	7%
De Acuerdo	4	19	33%
Indeciso	3	20	35%
En Desacuerdo	2	11	19%
T. Desacuerdo	1	2	4%
			98%

Figura 21

¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?

¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están indecisos que los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores.

Tabla 28

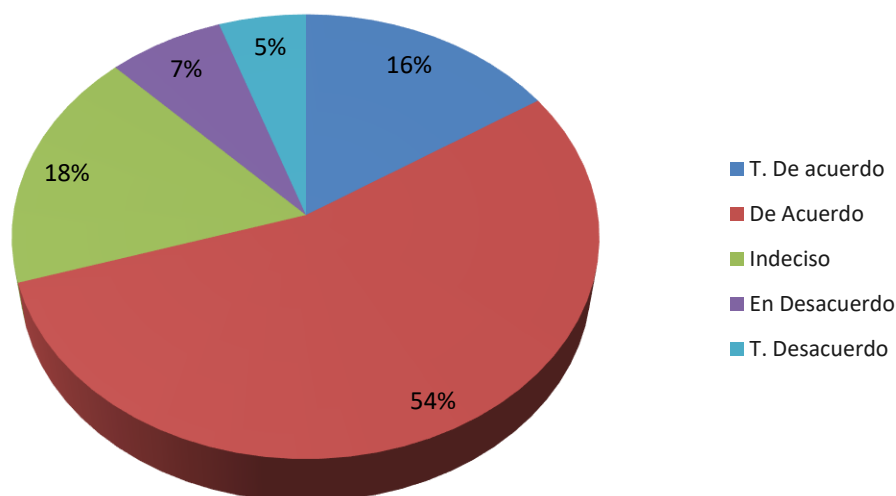
¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	9	16%
De Acuerdo	4	31	54%
Indeciso	3	10	18%
En Desacuerdo	2	4	7%
T. Desacuerdo	1	3	5%
			100%

Figura 22

¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?

¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que sienten que pueden culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario.

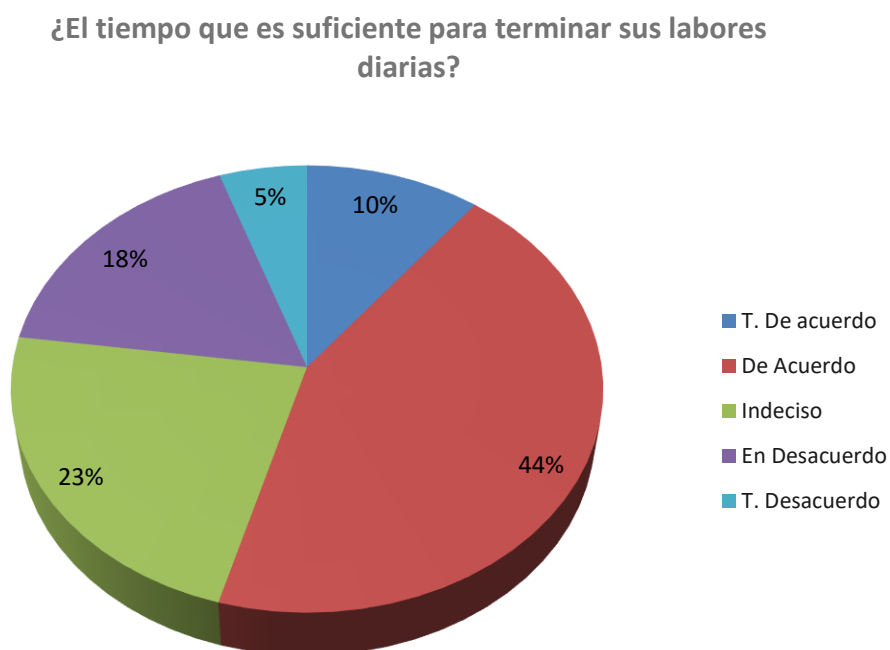
Tabla 29

¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	6	11%
De Acuerdo	4	25	44%
Indeciso	3	13	23%
En Desacuerdo	2	10	18%
T. Desacuerdo	1	3	5%
			100%

Figura 23

¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?

**Análisis:**

Se observa que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que el tiempo es suficiente para terminar sus labores diarias.

Tabla 30

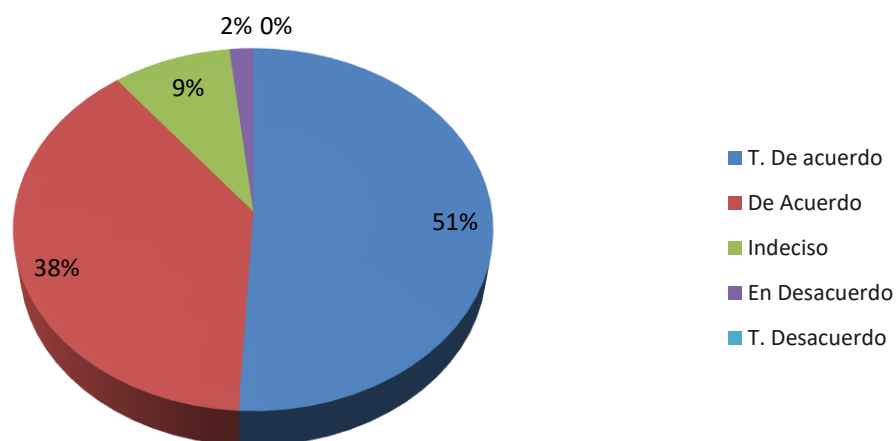
¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?

Criterio	Puntuación	Respuestas	%
T. De acuerdo	5	29	51%
De Acuerdo	4	22	39%
Indeciso	3	5	9%
En Desacuerdo	2	1	2%
T. Desacuerdo	1	0	0%
			100%

Figura 24

¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?

¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?

**Análisis:**

Se muestra que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo que el tipo de trabajo que emprende a diario, aporta al crecimiento de la empresa.

2. Análisis de Resultado

En el análisis de resultados se verá la contrastación de las hipótesis tanto generales como específicas relacionadas a los objetivos.

Hipótesis General

Ho. La Motivación no influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

H1. La Motivación influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 1

Punto crítico: = 14.152

Tabla 31

Tabla cruzada variable 01: La motivación Variable 02: El Desempeño

La Motivación influye en el Desempeño				
		<u>Desempeño</u>		
		Bajo	Alto	Total
Motivación	Bajo	13	5	18
	Alto	8	31	39
Total		21	36	57

Tabla 32*Prueba Chi-Cuadrada para la hipótesis General*

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.152 ^a	1	<.001		
Corrección de continuidad ^b	12.017	1	<.001		
Razón de verosimilitud	14.175	1	<.001		
Prueba exacta de Fisher				<.001	<.001
Asociación lineal por lineal	13.904	1	<.001		
N de casos válidos	57				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.63.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

El estadístico de chi-cuadrado de Pearson es de 14.152, con un grado de libertad de 1 y un nivel de significación asintótica inferior a <.001, que a su vez es menor que el nivel de significancia de la prueba ($\alpha = 0.05$), esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_0 , se puede concluir que la motivación ejerce un impacto en el rendimiento de los empleados de la empresa Grupo Kamasa durante el año 2023.

Hipótesis Específica 1

H_0 . El Reconocimiento no influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

H_1 . El Reconocimiento influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 1

Punto crítico: = .881

Tabla 33

Tabla cruzada el reconocimiento influye en el desempeño

El Reconocimiento influye en el Desempeño				
		Desempeño		
		Bajo	Alto	Total
Reconocimiento	Bajo	9	11	20
	Alto	12	25	37
Total		21	36	57

Tabla 34

Prueba Chi-Cuadrada Hipótesis Específica 1

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significaci ^o n asint ^o tica (bilateral)	Significaci ^o n exacta (bilateral)	Significaci ^o n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.881 ^a	1	.348		
Corrección de continuidad ^b	.424	1	.515		
Razón de verosimilitud	.873	1	.350		
Prueba exacta de Fisher				.397	.256
Asociación lineal por lineal	.866	1	.352		
N de casos válidos	57				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.37.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

El valor del estadístico de chi-cuadrado de Pearson es de 0.881, con un grado de libertad de 1 y un nivel de significancia asintótica inferior a 0.348, que a su vez es mayor que el nivel de significancia de la prueba ($\alpha = 0.05$), esto quiere decir que se acepta la hipótesis nula H_0 ,

concluyendo que el reconocimiento no influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.

Hipótesis Específica 2

Ho. Los Ambientes no influyen en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

H1. Los Ambientes influyen en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 4

Punto crítico: = 22.969

Tabla 35

Tabla cruzada los ambientes influyen en el desempeño

Los Ambientes influyen en el Desempeño					
		Desempeño			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Los Ambientes	Bajo	12	2	2	16
	Medio	8	8	3	19
	Alto	1	9	12	22
Total		21	19	17	57

Tabla 36

Prueba Chi-Cuadrada Hipótesis Específica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.969 ^a	4	<.001

Razón de verosimilitud	25.707	4	<.001
Asociación lineal por lineal	18.231	1	<.001
N de casos válidos	57		

a. 1 casillas (11.1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.77.

En el chi-cuadrado de Pearson asciende a 22.969, con un grado de libertad de 4 y un nivel de significación asintótica menor a <.001, que a su vez es menor que el nivel de significancia de la prueba ($\alpha = 0.05$), esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_0 concluyendo, que los ambientes influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

Hipótesis Específica 3

H₀. El Liderazgo no influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

H₁. El Liderazgo influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.005$

Grados de libertad: 2

Punto crítico: = 14.220

Tabla 37

Tabla cruzada el liderazgo influye en el desempeño

		El Liderazgo influye en el Desempeño			
		Desempeño			
		Bajo	Medio	Alto	Total
El Liderazgo	Medio	13	3	2	18
	Alto	8	16	15	39
Total		21	19	17	57

Tabla 38

Prueba Chi-Cuadrada Hipótesis Específica 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.220 ^a	2	<.001
Razón de verosimilitud	14.297	2	<.001
Asociación lineal por lineal	11.429	1	<.001
N de casos válidos	57		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.37.

En el chi-cuadrado de Pearson asciende a 14.220, con un grado de libertad de 2 y un nivel de significación asintótica menor a <.001, que a su vez es menor que el nivel de significancia de la prueba ($\alpha = 0.05$), esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula H_0 concluyendo, que el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

3. Discusión de Resultados

Hipótesis General

En cuanto a la hipótesis general, se encontró que la motivación y el desempeño están relacionadas a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

Lo que quiere decir que la motivación influye sobre el desempeño de los trabajadores.

Hipótesis Específica 1

En cuanto a la hipótesis específica 1, se encontró que el reconocimiento y el desempeño no están relacionadas a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

Lo que quiere decir que el reconocimiento no influye estadísticamente sobre el desempeño de los trabajadores.

Hipótesis Específica 2

En cuanto a la hipótesis específica 2, se encontró que los ambientes y el desempeño están relacionadas a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

Lo que quiere decir que los ambientes influyen sobre el desempeño de los trabajadores.

Hipótesis Específica 3

En cuanto a la hipótesis específica 3, se encontró que el liderazgo y el desempeño están relacionadas a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$

Lo que quiere decir que el liderazgo influye sobre el desempeño de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

1. Según los resultados de la hipótesis general, el estadístico de prueba chi-cuadrado de Pearson es 14.152, con 1 grado de libertad y un nivel de significación asintótica menor a 0.001. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa que establece que la motivación tiene un impacto en el desempeño de los empleados de la empresa Grupo Kamasa en el año 2023.

2. Según los resultados de la hipótesis específica 1, el estadístico de prueba chi-cuadrado de Pearson es 0.881, con 1 grado de libertad y un nivel de significación asintótica de 0.348. Esto indica que no se rechaza la hipótesis nula, la cual establece que: El reconocimiento no influye en el Desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023, motivando posiblemente porque a los colaboradores no les motiva que sean reconocidos con estímulos no económicos, lo que más les interesa es el estímulo económico que descansa en la parte remunerativa.

3. Con base en los resultados de la hipótesis específica 2, el estadístico de prueba chi-cuadrado de Pearson es 22.969, con 4 grados de libertad y un nivel de significación asintótica menor a 0.001. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que sostiene que los ambientes tienen un impacto en el desempeño de los empleados de la empresa Grupo Kamasa en el año 2023.

4. Basándonos en los resultados de la hipótesis específica 3, el estadístico de prueba chi-cuadrado de Pearson presenta un valor de 14.220, con 2 grados de libertad y un nivel de significación asintótica menor a 0.001. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que el liderazgo tiene un impacto en el desempeño de los empleados de la empresa Grupo Kamasa en el año 2023.

2. Recomendaciones

1. Se recomienda actualizar las escalas salariales de la planilla de la empresa Grupo Kamasa, realizando un programa de competencias para cada puesto de trabajo con la estructura organizacional, existen una cantidad significativa de colaboradores que tienen un salario que no es el óptimo de acuerdo a su competencia laboral que es un 40%, esto ayudaría a mejorar el desempeño laboral con una remuneración adecuada al mercado.

Según Chiavenato (2000a: 68), la conducta humana está relacionada con la motivación, esta relación está basadas en los comportamientos causados por factores internos y externos donde la necesidad genera la energía necesaria que impulsa al ser humano a realizar actividades que lograrán sus objetivos.

2. Se recomienda realizar un programa de bonos por productividad como reconocimiento a las funciones a realizar, tiene que ser medido por indicadores por sus labores diarias, donde estimule al colaborador a mejorar su desempeño por un bono a recibir, mejorando la productividad del área que se encuentran.

Según Ramos Ramos Paola en su libro “Motivación para el trabajo en equipo”, Hay trabajadores que se les entrega bonos a los ejecutivos de ventas según los objetivos cumplidos, no les motiva necesariamente hacer la actividad si no que lo que les motiva es el dinero que obtendrán al final de ella.

3. Se recomienda realizar un programa de traslado de instalaciones del personal a nuevas instalaciones con el objetivo de mejorar los ambientes de trabajo y que influya en el desempeño de los trabajadores.

Según Álvarez Francisco en su libro “Riesgos laborales, como prevenir en el ambiente de trabajo”; Desde la implementación de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas han disminuido los accidentes y trastornos psicológicos en las

empresas con sus empleados, por lo que han analizado los posibles accidentes que se puedan ocasionar ordenando y previniendo de forma adecuada los lugares de trabajo.

4. Se recomienda realizar un programa de formación para los líderes de la empresa Grupo Kamasa, así poder potenciar, especializar y actualizar de cómo llevar un personal a cargo, crecer como líderes que ayudaría mucho a entender y comprender al trabajador, para que pueda influir en el desempeño de trabajo.

Según Lazzati Santiago en su libro “Liderazgo gerencial”, El líder debe siempre tener esa capacidad de aptitud para lograr sus objetivos, planes o estrategias sin la necesidad de hacer uso de la jerarquía

Capacidad de influencia interpersonal que logra crecer en la organización como la organización, la cultura de la compañía, su poder de convencimiento, las habilidades que debe tener para saber llegar el personal entre otros.

El líder siempre debe influir en los trabajadores para lograr los objetivos trazados por la organización, liderar es esencialmente provocar motivación al personal dando energía y dirección hacia los objetivos que la empresa se enfoque.

REFERENCIAS

- Álvarez, F. et al (2012), *Riesgos laborales, como prevenirlos en el ambiente de trabajo*, Editorial de la U, Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/70204>
- Alles, M. (2008), *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*, Editorial Granica, Argentina. <https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/66695>
- Chiang, M. (2010), *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*, Editorial Biblioteca Comillas, Madrid España.
https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones_entre_el_clima_organizacion/v_sFY1XRFaIC?hl=es-419&gbpv=1&dq=reconocimiento+al+trabajador+pdf&printsec=frontcover
- Fischman, D. (2014), *Motivación 360° - cómo incrementarla en la vida y en la empresa* - Editorial Planeta Perú S.A, Perú.
https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_360%C3%B3mo_incrementarla_en_l/FQliBQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcover
- Jiménez, J. (2010), *Amplía tus oportunidades - Paradigma de la motivación*, Editorial Cograf Comunicaciones, Venezuela.
https://www.google.com.pe/books/edition/Ampl%C3%ADa_tus_oportunidades/c1R40vwATYYC?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+motivacion+al+personal&printsec=frontcover
- Lazzati S. et al. (2019). *Liderazgo gerencial*, Editorial Granica, Argentina.
<https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/151212>
- Olaz, A. (2016), *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*, editorial Narcea, España. <https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/46262>
- Ramos, P. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*, ICB Editores, España.
<https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/105587>

- Rodríguez, A. et al (2014), *La eficacia organizacional como constructo social*, Editorial Universitaria, Cuba. <https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/100760>
- Cartaya I. (2023). *El 40% de los trabajadores españoles sufre el síndrome de desgaste ocupacional o 'burnout'* https://www.atlanticohoy.com/sociedad/40-trabajadores-espanoles-sufren-sindrome-desgaste-ocupacional-burnout_1515364_102.html
- Alban F. (2012). *Motivaciones ¿qué es lo que anima a cada trabajador?* La Republica <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/motivaciones-que-es-lo-que-anima-a-cada-trabajador-2011407>
- Peru 21 (2023). Trabajo en oficina: ¿cuáles son las principales motivaciones de los peruanos? <https://peru21.pe/economia/trabajo-en-oficina-cuales-son-las-principales-motivaciones-de-los-peruanos-noticia/>
- Alaya, T. y Pajuelo, S. (2018) *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima*, 2018. Universidad Tecnológica del Perú <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>
- Velásquez, V. (2022) *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, Sede Callao – 2021* Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1

APÉNDICES

APÉNDICE 1 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EXPERTO AQUINO DE LA CRUZ NILTON JHOVANY

PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA – CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Santiago de Surco, 29 de mayo de 2023

AQUINO DE LA CRUZ NILTON JHOVANY

Área de Logística – Grupo Kamasa

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **"LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO KAMASA EN EL PERIODO 2023"**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente:



Miguel Ángel Figueroa Pachas

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variable y Conceptualización Variables: Motivación Robbins, S. y Judge, T. (2009): La motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Mientra que la motivación general se ocupa de los esfuerzos por alcanzar cualquier meta, nuestra investigación presta atención a las metas organizacionales, en razón de nuestra interés especial en el comportamiento laboral.	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>General</p> <p>La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Reconocimiento</p>	<p>Existencia</p> <p>Formación</p> <p>Comunicación</p> <p>Feedback</p>	<p>Tipo de estudio Descriptivo- explicativo</p>	
<p>Específico:</p> <p>a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>b) ¿Cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>e) ¿Cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>Específico</p> <p>a) Determinar cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) Determinar cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) Determinar cómo el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) Determinar cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) Determinar cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Específico</p> <p>a) El reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) El ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) El trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) La eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Ambiente</p>	<p>Seguridad</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguridad</p> <p>Atorno</p> <p>Comunicación</p>	<p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población: 57 trabajadores de la empresa Grupo Kamasa</p> <p>Muestra: Conformado por 57 colaboradores de la empresa Grupo Kamasa.</p>	
<p>Específico:</p> <p>a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>b) ¿Cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>e) ¿Cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>Específico</p> <p>a) El reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) El ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) El trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) La eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Ambiente Laboral</p> <p>Seguridad</p>	<p>Seguridad</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguridad</p> <p>Atorno</p> <p>Comunicación</p>	<p>Muestreo: Probabilístico</p>	
<p>Específico:</p> <p>a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>b) ¿Cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>e) ¿Cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>Específico</p> <p>a) El reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) El ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) El trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) La eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Cooperativo</p> <p>Seguridad</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguridad</p>	<p>Cooperativo</p> <p>Seguridad</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguridad</p>	<p>Técnicas de recolección de datos de información</p> <p>Encuestas</p>	
<p>Específico:</p> <p>a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>b) ¿Cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>e) ¿Cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>Específico</p> <p>a) El reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) El ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) El trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) La eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Operatividad</p>	<p>Operatividad</p>	<p>Operatividad</p>	<p>Instrumentos</p> <p>Cuestionarios</p>	
<p>Específico:</p> <p>a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>b) ¿Cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>e) ¿Cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>Específico</p> <p>a) El reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) El ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) El trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) La eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Método</p> <p>Análisis de datos</p>	<p>Método</p> <p>Análisis de datos</p>	<p>Método</p> <p>Análisis de datos</p>	<p>Método</p> <p>Análisis de datos</p>	

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Código	Variables	Código	Subcategoría	Código	Indicadores
C1	Motivación	C1.1	Reconocimiento	C1.1.1	Existencia
				C1.1.2	Premiación
				C1.1.3	Comunicación
				C1.1.4	Feedback
		C1.2	Ambiente	C1.2.1	Existencia
				C1.2.2	Seguridad
				C1.2.3	Clima Laboral
		C1.3	Liderazgo	C1.3.1	Comunicación
				C1.3.2	Liderazgo
				C1.3.3	Imparcialidad
				C1.3.4	Empoderamiento
		C2	Desempeño	C2.1	Trabajo en equipo
C2.1.2	Ambiente Laboral				
C2.1.3	Seguridad				
C2.2	Eficacia			C2.2.1	Oportuno
				C2.2.2	Tiempo
				C2.2.3	Operatividad

Nro	DIMENSIÓN	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	INDICADOR
1	Reconocimiento	1. ¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?	Existencia
		2. ¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	
		3. ¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	Premiación
		4. ¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?	Comunicación
		5. ¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	
		6. ¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?	
		7. ¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	Feedback
2	Ambiente	8. ¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	Existencia
		9. ¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	Seguridad
		10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	Clima Laboral
		11. ¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	
3	Liderazgo	12. ¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?	Comunicación
		13. ¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	Liderazgo
		14. ¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?	
		15. ¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	
		16. ¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?	Imparcialidad
		17. ¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	
18. ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	Empoderamiento		
4	Trabajo en equipo	19. ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	Satisfacción
		20. ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	Ambiente Laboral
		21. ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	Seguridad
5	Eficacia	¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le da diario?	Oportuno
		¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	Tiempo
		¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	Operatividad

Matriz de respuestas

Nro.	INDICADOR	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	RESPUESTAS
1	Existencia	1. ¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados? 2. ¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	Premiación	3. ¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	Comunicación	4. ¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa? 5. ¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	Feedback	6. ¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias? 7. ¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
5	Existencia	8. ¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
6	Seguridad	9. ¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
7	Clima Laboral	10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo

		11. ¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	<input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
8	Comunicación	12. ¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada? 13. ¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
9	Liderazgo	14. ¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina? 15. ¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
10	Imparcialidad	16. ¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros? 17. ¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
11	Empoderamiento	18. ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
12	Satisfacción	19. ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
13	Ambiente Laboral	20. ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
			<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo

14	Seguridad	21. ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	<input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
15	Oportuno	22 ¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
16	Tiempo	23 ¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
17	Operatividad	24 ¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A
CLIENTES DE LA EMPRESA GRUPO KAMASA**

Nro.	Formulación del ítem / Preguntas Abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción Gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Sub. Categoría: Existencia									
1	¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?	✓		✓		✓		-	-
2	¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Premiación									
3	¿Consideras que el reconocimiento pueda ser público en toda la organización?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Comunicación									
4	¿Cree usted que el MOF (Manual de Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?	✓		✓		✓		-	-
5	¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Feedback									
6	¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?	✓		✓		✓		-	-
7	¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Existencia									
8	¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Seguridad									
9	¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Clima Laboral									
10	¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	✓		✓		✓		-	-
11	¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Comunicación									

12	¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?	✓	✓	✓	-	-
13	¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Liderazgo					
14	¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?	✓	✓	✓	-	-
15	¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Imparcialidad					
16	¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?	✓	✓	✓	-	-
17	¿Prante a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Empoderamiento					
18	¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Satisfacción					
19	¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Ambiente Laboral					
20	¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Seguridad					
21	¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Oportuno					
22	¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Tiempo					
23	¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	✓	✓	✓	-	-
	Sub. Categoría: Operatividad					
24	¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	✓	✓	✓	-	-

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones: APLICA.

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

29 de mayo de 2023

AQUINO DE LA CRUZ NILTON JHOVANY


Licenciado en Ingeniería Industrial

1 Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA
Nombre y Apellidos del evaluador
DNI: 40406051.

EXPERTO BLANCAS ALVAREZ MARINO ADOLFO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA –
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Santiago de Surco, 29 de mayo de 2023

BLANCAS ALVAREZ MARINO ADOLFO

Área de Contabilidad – Grupo Kamasa

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO KAMASA EN EL PERIODO 2023”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Miguel Ángel Trujeros Pachas

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable y Conceptualización	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>General</p> <p>La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Variable: Motivación (Robbins, S. y Judge, T. 2009). La motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Mientras que la motivación general se ocupa de los esfuerzos por alcanzar cualquier meta, nosotras nos enfocamos nuestra atención a las metas organizacionales, en razón de nuestro interés especial en el comportamiento laboral.</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Ambiente</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Existencia</p> <p>Premiación</p> <p>Comunicación</p> <p>Feedback</p> <p>Existencia</p> <p>Seguridad</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Comunicación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Imparcialidad</p> <p>Empoderamiento</p>	<p>Tipo de estudio Descriptivo- explicativo</p> <p>Diseño de estudio No experimental - Transversal</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población: 57 trabajadoras de la empresa Grupo Kamasa</p> <p>Muestra: Conformado por 57 colaboradoras de la empresa Grupo Kamasa</p>
<p>Específico:</p> <p>a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>b) ¿Cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p> <p>e) ¿Cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>Específico</p> <p>a) Determinar cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) Determinar cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) Determinar cómo el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) Determinar cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) Determinar cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Específico</p> <p>a) El reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>b) El ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>c) El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>d) El trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p> <p>e) La eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Variable: Desempeño</p> <p>Resultados del trabajo que se relacionan con propósitos de la organización como la calidad, la eficiencia y otros (Kanter, D., Deming, W. & Kanoposke, 2011).</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Eficacia</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Ambiente Laboral</p> <p>Seguridad</p> <p>Oportuno</p> <p>Tiempo</p> <p>Operatividad</p>	<p>Muestreo: Probabilístico</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Técnicas de recolección de datos de información Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p> <p>Método Análisis de datos</p>

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Código	Variables	Código	Subcategoría	Código	Indicadores
C1	Motivación	C1.1	Reconocimiento	C1.1.1	Existencia
				C1.1.2	Premiación
				C1.1.3	Comunicación
				C1.1.4	Feedback
		C1.2	Ambiente	C1.2.1	Existencia
				C1.2.2	Seguridad
				C1.2.3	Clima Laboral
		C1.3	Liderazgo	C1.3.1	Comunicación
				C1.3.2	Liderazgo
				C1.3.3	Imparcialidad
				C1.3.4	Empoderamiento
		C2	Desempeño	C2.1	Trabajo en equipo
C2.1.2	Ambiente Laboral				
C2.1.3	Seguridad				
C2.2	Eficacia			C2.2.1	Oportuno
				C2.2.2	Tiempo
				C2.2.3	Operatividad

Nro	DIMENSIÓN	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	INDICADOR
1	Reconocimiento	1. ¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?	Existencia
		2. ¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	
		3. ¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	Premiación
		4. ¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?	Comunicación
		5. ¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	
		6. ¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?	Feedback
		7. ¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	
2	Ambiente	8. ¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	Existencia
		9. ¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	Seguridad
		10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	
		11. ¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	Clima Laboral
3	Liderazgo	12. ¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?	Comunicación
		13. ¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	
		14. ¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?	Liderazgo
		15. ¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	
		16. ¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?	Imparcialidad
		17. ¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	
4	Trabajo en equipo	18. ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	Empoderamiento
		19. ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	Satisfacción
		20. ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	Ambiente Laboral
5	Eficacia	21. ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	Seguridad
		¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	Oportuno
		¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	Tiempo
¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	Operatividad		

Matriz de respuestas

Nro.	INDICADOR	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	RESPUESTAS
1	Existencia	1. ¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados? 2. ¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	Premiación	3. ¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	Comunicación	4. ¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa? 5. ¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	Feedback	6. ¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias? 7. ¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
5	Existencia	8. ¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
6	Seguridad	9. ¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
7	Clima Laboral	10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo

		11. ¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	<input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
8	Comunicación	12. ¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada? 13. ¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
9	Liderazgo	14. ¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina? 15. ¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
10	Imparcialidad	16. ¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros? 17. ¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
11	Empoderamiento	18. ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
12	Satisfacción	19. ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
13	Ambiente Laboral	20. ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
			<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo

14	Seguridad	21. ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	<input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
15	Oportuno	22 ¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
16	Tiempo	23 ¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
17	Operatividad	24 ¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A
CLIENTES DE LA EMPRESA GRUPO KAMASA**

Nro.	Formulación del ítem / Preguntas Abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción Gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Sub. Categoría: Existencia									
1	¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?	X		X		X		-	-
2	¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	X		X		X		-	-
Sub. Categoría: Premiación									
3	¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	X		X		X		-	-
Sub. Categoría: Comunicación									
4	¿Cree usted que el MOF (Manual de Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?	X		X		X		-	-
5	¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	X		X		X		-	-
Sub. Categoría: Feedback									
6	¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?	X		X		X		-	-
7	¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	X		X		X		-	-
Sub. Categoría: Existencia									
8	¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	X		X		X		-	-
Sub. Categoría: Seguridad									
9	¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	X		X		X		-	-
Sub. Categoría: Clima Laboral									
10	¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	X		X		X		-	-
11	¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	X		X		X		-	-
Sub. Categoría: Comunicación									

12	¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?	X	X	X	-	-
13	¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Liderazgo						
14	¿Considera la existencia de liderazgo en la oficina?	X	X	X	-	-
15	¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Imparcialidad						
16	¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?	X	X	X	-	-
17	¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Empoderamiento						
18	¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Satisfacción						
19	¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Ambiente Laboral						
20	¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Seguridad						
21	¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Oportuno						
22	¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Tiempo						
23	¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	X	X	X	-	-
Sub. Categoría: Operatividad						
24	¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	X	X	X	-	-

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:Observaciones: APLICA Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
No aplicable

29 de mayo de 2023

BLANCAS ALVAREZ MARINO ADOLFO**Contador Público Colegiado****1 Pertinencia :** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**2 Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.

FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador

DNI: 45853455

YACTAYO VILLAR GUSTAVO ADOLFO**PROGRAMA ACADÉMICO DE TITULACIÓN
EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA –
CARTA A LOS JUECES EXPERTOS**

Santiago de Surco, 29 de mayo de 2023

YACTAYO VILLAR GUSTAVO ADOLFO
Área de Directorio- Grupo Kamasa

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Titulación en Administración y Gerencia estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: **“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO KAMASA EN EL PERIODO 2023”**. Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente;



Miguel Ángel Trigueros Pachas

PD. Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables y Conceptualización Variable: Motivación Robbins, S. y Judge, T. (2009). La motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Mientras que la motivación general se ocupa de los esfuerzos por alcanzar cualquier meta, nosotros restringimos nuestra atención a las metas organizacionales, en razón de nuestro interés especial en el comportamiento laboral.	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar que la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>General</p> <p>La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Reconocimiento</p>	<p>Existencia</p> <p>Premiación</p> <p>Comunicación</p> <p>Feedback</p>	<p>Tipo de estudio</p> <p>Descriptivo-espéctico</p>	<p>Diseño de estudio No experimental - Transversal</p>
<p>Específico:</p> <p>a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>a) Determinar cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>a) El reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Ambiente</p>	<p>Existencia</p> <p>Seguridad</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Comunicación</p>	<p>Población: 57 trabajadores de la empresa Grupo Kamasa</p>	<p>Muestra: Muestra y por 57 colaboradores de la empresa Grupo Kamasa</p>
<p>b) ¿Cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>b) Determinar cómo el ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>b) El ambiente influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Imparcialidad</p> <p>Empoderamiento</p>	<p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Muestra: Conformado por 57 colaboradores de la empresa Grupo Kamasa</p>
<p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>c) Determinar cómo el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>c) El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Satisfacción</p> <p>Ambiente Laboral</p> <p>Seguridad</p>	<p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Muestra: Conformado por 57 colaboradores de la empresa Grupo Kamasa</p>
<p>d) ¿Cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>d) Determinar cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>d) El trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Oportunidad</p> <p>Tiempo</p> <p>Operatividad</p>	<p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Muestra: Conformado por 57 colaboradores de la empresa Grupo Kamasa</p>
<p>e) ¿Cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023?</p>	<p>e) Determinar cómo la eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>	<p>e) La eficacia influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023.</p>			<p>Técnicas de recolección de datos de información</p> <p>Encuestas</p>	<p>Instrumentos</p> <p>Cuestionarios</p>
						<p>Método</p> <p>Análisis de datos</p>

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Código	Variables	Código	Subcategoría	Código	Indicadores
C1	Motivación	C1.1	Reconocimiento	C1.1.1	Existencia
				C1.1.2	Premiación
				C1.1.3	Comunicación
				C1.1.4	Feedback
		C1.2	Ambiente	C1.2.1	Existencia
				C1.2.2	Seguridad
				C1.2.3	Clima Laboral
		C1.3	Liderazgo	C1.3.1	Comunicación
				C1.3.2	Liderazgo
				C1.3.3	Imparcialidad
				C1.3.4	Empoderamiento
		C2	Desempeño	C2.1	Trabajo en equipo
C2.1.2	Ambiente Laboral				
C2.1.3	Seguridad				
C2.2	Eficacia			C2.2.1	Oportuno
				C2.2.2	Tiempo
				C2.2.3	Operatividad

Nro	DIMENSIÓN	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	INDICADOR
1	Reconocimiento	1. ¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?	Existencia
		2. ¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	
		3. ¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	Premiación
		4. ¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?	Comunicación
		5. ¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	
		6. ¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?	Feedback
		7. ¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	
2	Ambiente	8. ¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	Existencia
		9. ¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	Seguridad
		10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	Clima Laboral
		11. ¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	
3	Liderazgo	12. ¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?	Comunicación
		13. ¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	Liderazgo
		14. ¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?	
		15. ¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	Imparcialidad
		16. ¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?	
		17. ¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	Empoderamiento
		18. ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	
4	Trabajo en equipo	19. ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	Satisfacción
		20. ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	Ambiente Laboral
		21. ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	Seguridad
5	Eficacia	¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	Oportuno
		¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	Tiempo
		¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	Operatividad

Matriz de respuestas

Nro.	INDICADOR	PREGUNTAS DE LA ENCUESTA	RESPUESTAS
1	Existencia	1. ¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados? 2. ¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
2	Premiación	3. ¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
3	Comunicación	4. ¿Cree usted que el MOF (Manual d Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa? 5. ¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
4	Feedback	6. ¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias? 7. ¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
5	Existencia	8. ¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
6	Seguridad	9. ¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
7	Clima Laboral	10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo

		11. ¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	<input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
8	Comunicación	12. ¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada? 13. ¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
9	Liderazgo	14. ¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina? 15. ¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
10	Imparcialidad	16. ¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros? 17. ¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
11	Empoderamiento	18. ¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
12	Satisfacción	19. ¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
13	Ambiente Laboral	20. ¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
			<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo

14	Seguridad	21. ¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	<input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
15	Oportuno	22. ¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
16	Tiempo	23. ¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo
17	Operatividad	24. ¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	<input type="checkbox"/> Totalmente desacuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO A
CLIENTES DE LA EMPRESA GRUPO KAMASA**

Nro.	Formulación del ítem / Preguntas Abiertas	Pertinencia		Relevancia		Construcción Gramatical		Observaciones	Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Sub. Categoría: Existencia									
1	¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?	✓		✓		✓		-	-
2	¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Premiación									
3	¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Comunicación									
4	¿Cree usted que el MOF (Manual de Organizaciones y Funciones) contribuye al trabajo en la empresa?	✓		✓		✓		-	-
5	¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Feedback									
6	¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?	✓		✓		✓		-	-
7	¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Existencia									
8	¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Seguridad									
9	¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Clima Laboral									
10	¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?	✓		✓		✓		-	-
11	¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?	✓		✓		✓		-	-
Sub. Categoría: Comunicación									

12	¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?	✓	✓	✓	-	-
13	¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Liderazgo						
14	¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?	✓	✓	✓	-	-
15	¿Cree usted que su jefe se integra en las decisiones de la empresa?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Imparcialidad						
16	¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?	✓	✓	✓	-	-
17	¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Empoderamiento						
18	¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Satisfacción						
19	¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Ambiente Laboral						
20	¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Seguridad						
21	¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Oportuno						
22	¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Tiempo						
23	¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?	✓	✓	✓	-	-
Sub. Categoría: Operatividad						
24	¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?	✓	✓	✓	-	-

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:Observaciones: APLICAOpinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

29 de mayo de 2023

YACTAYO VILLAR GUSTAVO ADOLFO**Licenciado en Administración****1 Pertinencia :** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**2 Relevancia :** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo**3 Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la categoría.
FIRMA

Nombre y Apellidos del evaluador

DNI: 08152027

APÉNDICE 2 CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA**CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA PARA OBTENCION DE GRADO DE TITULO PROFESIONAL**

Yo, Villanueva O'Brien Cesar Antonio Jesús con DNI 09676258, en mi calidad de Gerente General de la empresa Grupo Kamasa, con RUC 20601692598 con nombre comercial Kamasa Kaili Universo SAC., ubicada en la ciudad de Lima, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACION.

Al señor Miguel Ángel Trigueros Pachas, identificado con DNI 10676076, para que utilice la información recabada de la empresa con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación, a fin de optar el grado de Título Profesional de Licenciado en Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Suscribo la presente para los fines que se estime pertinente.

Atentamente,

CESAR VILLANUEVA O'BRIEN
Cesar Villanueva O.
Grupo Kamasa
Gerente General

APÉNDICE 3. RECIBO DEL TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: MIGUEL ANGEL TRIGUEROS PACHAS
 Título del ejercicio: Turnitin OGT sustentados con depósito
 Título de la entrega: La motivación y su influencia en el desempeño de los trabaj...
 Nombre del archivo: TESIS_MIGUEL_TRIGUEROS_PACHAS PARTE_FINAL_ _27.12.20...
 Tamaño del archivo: 3.16M
 Total páginas: 134
 Total de palabras: 16,343
 Total de caracteres: 87,533
 Fecha de entrega: 28-dic.-2023 09:56a. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entre... 2265310451



Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

APÉNDICE 4. HOJA DE PORCENTAJE DE SIMILITUD DEL TURNITIN

La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	bibliotecadigital.econ.uba.ar Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to University of North Carolina, Greensboro Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%

 UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

DRAG, TIBOTIAN ALEJANDRO BARBECA BAZUZI
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y CONTROL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**APÉNDICE 5. INFORME DE CONFORMIDAD DE TESIS – FIRMADO POR EL
ASESOR**



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

INFORME DE CONFORMIDAD DE TESIS

Por el presente documento, el suscrito en su calidad de asesor del (la) (el) Bachiller.

TRIGUEROS PACHAS MIGUEL ANGEL

Quién ha elaborado la TESIS DE INVESTIGACIÓN denominada:

La Motivación y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la empresa Grupo Kamasa en el periodo 2023

Para obtener el Título Profesional en Administración y Gerencia, manifiesto que he asesorado, revisado estilo y redacción, y calificado la indicada tesis, la misma que ha sido verificada por el programa anti plagio de la Universidad encontrándose con el máximo porcentaje de similitud 25% solicitado por la Oficina de Grados y Títulos, y entrándose conforme al esquema del Reglamento de la Oficina de Grados Y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, la cual doy mi conformidad y presento para que continúe con el trámite correspondiente.

Surco, 10/08/2023

Asesor: Gálvez Castillo, José Wjhelm

Firma

Adjunto:
2 ejemplares de Tesis de Investigación
Reporte Turnitin firmado por Asesor

APÉNDICE 6. INSTRUMENTO

Instrumento de recolección de datos

Me encuentro realizando una investigación para optar a mi título profesional de licenciado en Administración y Gerencia, que llevaría a la propuesta a la empresa Grupo Kamasa en la motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores, para lo cual sus respuestas a esta breve encuesta serán muy importantes. Por el cual agradezco muy sinceramente su colaboración y apoyo.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente En Desacuerdo
5	4	3	2	1

Tabla 39

Cuestionario

	Preguntas	Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1	¿Consideras el reconocimiento como parte de los resultados?					
2	¿Consideras el reconocimiento económico como parte de una buena labor?					
3	¿Consideras que el reconocimiento puede ser público en toda la organización?					
4	¿Cree usted que el MOF contribuye al trabajo en la empresa?					

5	¿Cree usted que las comunicaciones son fluidas?					
6	¿Tiene usted información de los resultados de sus actividades diarias?					
7	¿Le gustaría recibir un Feedback semanal de los resultados?					
8	¿Les parece adecuado los ambientes de su oficina?					
9	¿Está de acuerdo con la seguridad implementada en la empresa?					
10	¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado?					
11	¿Cree usted que es necesario realizar actividades extra laborales para mejorar el clima organizacional?					
12	¿Considera que la comunicación con su jefe es la adecuada?					
13	¿Los temas que se tratan con su jefe son libres?					
14	¿Consideras la existencia de liderazgo en la oficina?					
15	¿Cree usted que su jefe se integra en las					

	decisiones de la empresa?					
16	¿Cree usted que existe preferencia (s) por parte de su jefe con los demás compañeros?					
17	¿Frente a una situación por resolver, cree usted que su jefe resuelve la situación en el acto?					
18	¿Se siente usted parte del equipo en la toma de decisiones?					
19	¿Se siente satisfecho con el trabajo de equipo donde participa?					
20	¿El ambiente laboral, le motiva a realizar bien sus funciones diarias?					
21	¿Los equipos y/o herramientas que le proporciona la empresa, le dan seguridad para realizar sus labores?					
22	¿Siente que puede culminar sus labores con la carga laboral que le dan a diario?					
23	¿El tiempo que es suficiente para terminar sus labores diarias?					
24	¿El tipo de trabajo que emprende a diario, cree usted que aporta al crecimiento de la empresa?					

