



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la
empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gerencia

AUTOR

Queque Luque, Edy Fernando

ORCID: 0000-0002-2643-5913

ASESOR

Gálvez Castillo, José Wilhelm

ORCID: 0000-0003-0526-2934

Lima, Perú

2024

Metadatos**Datos del autor**

Queque Luque, Edy Fernando

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 10766365

Datos del asesor

Gálvez Castillo, José Wilhelm

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07813680

Datos del jurado:

JURADO 1: Yto Yto, Juan Luis, DNI 7815722, ORCID 0000-0003-2454-4179

JURADO 2: Figuelora Bossio, Luis Alberto, DNI 19256197, ORCID 0009-0004-0227-4061

JURADO 3: Marquez Condeso, Fernando Luis, DNI 44791420, ORCID 0000-0002-1449-5150

JURADO 4: Delgadillo Portocarrero, Luis Alfonso, DNI 6997475, ORCID 0009-0002-1334-7540

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

ANEXO N°1**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Yo, Edy Fernando Queque Luque, con código de estudiante N° 200703057 con (DNI o Camé de Extranjería1) N° 10766365, con domicilio en calle Francisco de Zela 560 distrito del Rímac, provincia y departamento de Lima, en mi condición de Bachiller en Administración y Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulado: "La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020" es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente José Wilhelm 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 cual ha sido sometido al antiplagio Turnitin y tiene el 20% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis de, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis 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, 14 de febrero de 2024



Edy Fernando Queque Luque

DNI N° 10766365

La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	18%	4%	20%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Continental	



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES

DR. JAVIER DEMETRIO RAMOS DE ROSAS ALVAREZ DEL VILLAR
Jefe (e) Unidad Grados y Títulos - FACEE



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA RAZURI
DOCENTE RESPONSABLE DEL TÍTULO EN UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

	Trabajo del estudiante	1 %
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Apagado



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES

DR. JAVIER DEMETRIO SAMOYLOVICZ DEL VILLAR
Jefe (a) Unidad de Grados y Títulos - FACEE



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA RAZURI
DOCENTE RESPONSABLE DEL TÍTULO EN UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi familia, quienes durante todo este tiempo que realizaba mi tesis fueron un gran apoyo.

Agradecimiento

A todos aquellos que me apoyaron de una u otra forma a escribir y culminar mi tesis. Para todos ellos muchas gracias.

Introducción

La motivación laboral es importante para las mejoras prácticas empresariales tanto para la organización y para los colaboradores, es necesario que los líderes por departamento desarrollen estrategias de reconocimiento a los trabajadores, teniendo en cuenta que los factores motivacionales son importantes para el logro de los objetivos de la organización. La presente tesis titulada *la motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020*, tiene como problema central como influye la motivación en el desempeño de los colaboradores.

Estos hechos motivan a realizar el presente estudio, el cual pretende determinar como la motivación influye en el desempeño de los colaboradores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

La presente tesis de investigación está conformado por VI capítulos:

Capítulo I, se encuentra comprendido por la realidad problemática y la formulación de problema, la justificación, los objetivos de la investigación.

El capítulo II, consta del marco teórico, el cual se encuentra dividido en, definición de las variables, bases teóricas, el marco conceptual y antecedentes de investigación

El capítulo III, está comprendido por el marco metodológico en el cual se plantean las hipótesis, las variables, el tipo de estudio y diseño.

El capítulo IV, se desarrolla el método y definición de términos.

El capítulo V, se desarrolla los resultados y datos cuantitativos de las variables de la motivación y su influencia en el desempeño, se desarrolla la discusión de resultados.

El capítulo VI, se desarrolla las conclusiones de acuerdo con los datos analizados de ambas variables y sus recomendaciones

Finalmente, la investigación culmina con las referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Introducción	viii
Índice	ix
Lista de tablas	xii
Lista de ilustraciones	xiv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO.....	1
1. Formulación del problema.....	1
1.1. Problema general.....	3
1.2. Problemas específicos	3
2. Objetivo general y específicos.....	3
2.1. Objetivo general	3
2.2. Objetivos específicos.....	4
3. Justificación e importancia del estudio.....	4
4. Alcance y limitaciones.....	5
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	7
1. Antecedentes de la investigación.....	7
1.1 Antecedentes Internacionales	7
1.2 Antecedentes nacionales.....	10
2. Bases teóricas-científicas.....	14

2.1. Motivación.....	14
2.2.2 Desempeño	22
3. Definición de términos básicos.....	28
CAPÍTULO III	30
HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
1. Hipótesis y/o sustentos básicos.....	30
1.1. Hipótesis general	30
1.2. Hipótesis específicas	30
2. Las variables de estudio y su operacionalización	30
2.1. Variable independiente	30
2.2. Variable dependiente	30
3. Matriz lógica de consistencia.....	33
CAPÍTULO IV	35
MÉTODO	35
1. Tipo y método de la investigación.....	35
1.2 Tipo.....	35
1.2 Método.....	35
2. Diseño específico de investigación.....	36
3. Población, Muestra	37
4. Instrumentos de recolección de datos	37
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	38
6. Procedimiento de ejecución del estudio	39
CAPÍTULO V	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
1. Datos cualitativos.....	40
2. Análisis de resultados	69

3. Discusión de resultados	73
CAPÍTULO VI.....	77
1. Conclusiones.....	77
2. Recomendaciones	78
REFERENCIAS	80
APÉNDICE	90

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio	37
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	38
Tabla 3 Valoración de las respuestas de los instrumentos.....	38
Tabla 4 Tabla de frecuencia de la pregunta 1	40
Tabla 5 Tabla de frecuencia de la pregunta 2	41
Tabla 6 Tabla de frecuencia de la pregunta 3	42
Tabla 7 Tabla de frecuencia de la pregunta 4	43
Tabla 8 Tabla de frecuencia de la pregunta 5	44
Tabla 9 Tabla de frecuencia de la pregunta 6	45
Tabla 10 Tabla de frecuencia de la pregunta 7	46
Tabla 11 Tabla de frecuencia de la pregunta 8	47
Tabla 12 Tabla de frecuencia de la pregunta 9	48
Tabla 13 Tabla de frecuencia de la pregunta 10	49
Tabla 14 Tabla de frecuencia de la pregunta 11	50
Tabla 15 Tabla de frecuencia de la pregunta 12	51
Tabla 16 Tabla de frecuencia de la pregunta 13	52
Tabla 17 Tabla de frecuencia de la pregunta 14	53
Tabla 18 Tabla de frecuencia de la pregunta 15	54
Tabla 19 Tabla de frecuencia de la pregunta 16	55
Tabla 20 Tabla de frecuencia de la pregunta 17	56
Tabla 21 Tabla de frecuencia de la pregunta 18	57
Tabla 22 Tabla de frecuencia de la pregunta 19	58

Tabla 23 Tabla de frecuencia de la pregunta 20	59
Tabla 24 Tabla de frecuencia de la pregunta 21	60
Tabla 25 Nivel de Motivación de los trabajadores	61
Tabla 26 Nivel de Reconocimiento de los trabajadores	62
Tabla 27 Nivel de Identificación de los trabajadores	63
Tabla 28 Nivel de Liderazgo de la directiva.....	64
Tabla 29 Nivel de Desempeño de los trabajadores.....	65
Tabla 30 Nivel de Calidad de trabajo de los trabajadores	66
Tabla 31 Nivel de Eficiencia de los trabajadores	67
Tabla 32 Nivel de Eficacia de los trabajadores.....	68
Tabla 33 Tabla cruzada entre la Motivación y el Desempeño de los trabajadores.....	69
Tabla 34 Tabla cruzada entre el Reconocimiento y el Desempeño de los trabajadores .	70
Tabla 35 Tabla cruzada entre la Identificación y el Desempeño de los trabajadores	71
Tabla 36 Tabla cruzada entre el Liderazgo y el Desempeño de los trabajadores.....	72

Lista de ilustraciones

	Pág.
Figura 1 Diseño de ejecución	36
Figura 2 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 1	40
Figura 3 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 2	41
Figura 4 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 3	42
Figura 5 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 4	43
Figura 6 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 5	44
Figura 7 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 6	45
Figura 8 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 7	46
Figura 9 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 8	47
Figura 10 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 9	48
Figura 11 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 10	49
Figura 12 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 11	50
Figura 13 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 12	51
Figura 14 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 13	52
Figura 15 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 14	53
Figura 16 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 15	54
Figura 17 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 16	55
Figura 18 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 17	56
Figura 19 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 18	57
Figura 20 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 19	58
Figura 21 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 20	59
Figura 22 Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 21	60
Figura 23. Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Motivación	61
Figura 24 Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Reconocimiento	62

Figura 25	Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Identificación.....	63
Figura 26	Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Liderazgo.....	64
Figura 27	Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Desempeño.....	65
Figura 28	Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Calidad de trabajo	66
Figura 29	Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Eficiencia.....	67
Figura 30	Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Eficacia.....	68

Resumen

La presente tesis con el título *la motivación y su influencia en desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020*, Tuvo como objetivo principal determinar si la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de empresa, que de alguna manera influyen en el crecimiento y desarrollo de estas para lograr el cumplimiento de metas y objetivos. Se usó una metodología de orientación cuantitativa, tipo descriptiva-correlacional causal, diseño no experimental, transversal. Se recopiló a 60 colaboradores, mediante un tamaño de muestra censal. Se aplicó dos cuestionarios validados por expertos, para cada una de las variables. Los resultados evidenciaron niveles regulares en la motivación (55%), en las dimensiones de reconocimiento (36.7%), identificación (40%) y liderazgo (43.3%). Asimismo, niveles regular en el desempeño laboral (58.3%), en las dimensiones calidad del trabajo (43.3%), eficiencia (51.7%) y eficacia (40%). Se llegó a la conclusión que la motivación influencia significativamente en el desempeño laboral. Además, las dimensiones de reconocimiento, identificación y liderazgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA. Asimismo, la concordancia entre las variables en estudio, muestran la importancia de contar con estrategias de motivación para mejorar el desempeño, para cada área de trabajo, y para cada colaborador, de la empresa Lima Caucho SA.

Palabras claves: Motivación, trabajo en equipo, desempeño, y cumplimientos de metas.

Abstract

The present research work with the title Motivation and its influence on the performance of the workers of the company Lima Caucho SA in the period 2020, Its main objective was to determine if motivation influences the performance of company workers, who somehow influence the growth and development of these. to achieve goals and objectives. A quantitative orientation methodology was used, descriptive-correlational-causal type, non-experimental, cross-sectional design. 60 collaborators were collected, through a census sample size. Two questionnaires validated by experts were applied for each of the variables. The results showed regular levels in motivation (55%), in the dimensions of recognition (36.7%), identification (40%) and leadership (43.3%). Likewise, regular levels in work performance (58.3%), in the dimensions of work quality (43.3%), efficiency (51.7%) and effectiveness (40%). It was concluded that motivation significantly influences job performance. In addition, the dimensions of recognition, identification and leadership significantly influence the work performance of the workers of the company Lima Caucho SA. Likewise, the concordance between the variables under study, show the importance of having motivational strategies to improve performance, for each work area, and for each collaborator, of the company Lima Caucho SA.

Keywords: Motivation, teamwork, performance, and achievement of goals.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO

1. Formulación del problema

Las organizaciones a nivel mundial buscan tener en su staff de personal altamente calificado con aptitudes y actitudes, que posea competencias, destrezas y conocimientos para un buen desempeño en la organización y así cumplir con los objetivos trazados. Brindar un servicio de alta calidad a los clientes y usuarios. Las tendencias y las perspectivas del talento humano se imponen en el mundo y en la actualidad, pretenden optimizar la administración del personal de las empresas y contribuir al desarrollo, gestión de productividad y competitividad empresarial (Hernández, 2021)

Las empresas exitosas son las que reconocen la importancia del talento humano como estrategia importante para el logro de las metas y objetivos empresariales. La motivación se alinea con los objetivos empresariales; tal como lo menciona Conexión ESAN (2019) la motivación laboral es un factor crucial para el crecimiento de una empresa. Al brindarles a los empleados un sentido de participación con la organización, generarán un mayor compromiso y rendimiento del capital humano.

La motivación y el reconocimiento a los colaboradores tienen un valor importante en la rentabilidad de la empresa. Además, el talento humano forma la parte estrategia de las organizaciones en la diferenciación de una empresa con otra. Consideremos que, si no tenemos personal motivado la empresa no cumpliría con las metas organizacionales y declinaría poco a poco.

Hay organizaciones que consideran la motivación como eje principal, pero tienen las dificultades en lograr motivar a sus trabajadores. Muchas veces se aprecia trabajadores con poca iniciativa, no muestran satisfacción por su trabajo, no se sienten reconocidos, no se

involucran en la toma de decisiones, no se sienten reconocidos, no se involucran en la toma de decisiones y, sin desarrollo de líneas de carrera. Los colaboradores motivados toman mejores decisiones para las organizaciones y logran mejores resultados; tal como lo mencionan Manjarrez *et al.* (2022), los gerentes en las empresas que muestran un esfuerzo por motivar a sus empleados para lograr resultados buenos y altos hacen que trabajen de forma comprometida y motivadas y de forma que contribuyan a la misión de la empresa. Bajo esta perspectiva el desempeño dependerá de la capacidad y del entorno de la motivación.

La motivación laboral es un elemento importante en una organización, porque de ellos depende el logro de los objetivos, se aprecia que algunas instituciones y organizaciones no consideran a sus colaboradores como talento humano estratégico para resultados óptimos. La empresa Lima Caucho SA desarrolla programas orientado al personal. La motivación no es percibida por todos los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA; tal como lo menciona Conexión ESAN (2019) las compañías vienen implementando técnicas de **implacement** para retener y motivar a los talentos de la organización y garantizar su desarrollo profesional, al promover y dar facilidades de línea de carrera, los directivos se aseguran de que los colaboradores logren un crecimiento individual y se alineen con la estrategia a largo plazo de la empresa. Esto permitirá que la compañía pueda retener a los mejores profesionales del sector.

Se observa que los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA algunos no muestran una actitud positiva hacia su trabajo, la mayoría de los trabajadores son muy buenos haciendo su trabajo, la motivación es clave para el desarrollo de sus actividades laborales.

El propósito de la presente tesis es analizar las variables de motivación y desempeño en la empresa Lima Caucho S.A. con la finalidad de conocer qué factores influyen en la motivación y en el desempeño para mejorar la satisfacción de los colaboradores y propiciar un ambiente de trabajo motivador. La participación de los colaboradores es importante, así

como contar con personal comprometido con su trabajo, lo ideal es mejorar su desempeño para que ayuden en el logro de sus objetivos personales y de la empresa.

Por ello, la empresa Lima Caucho S.A. debe considerar la motivación de sus colaboradores como un factor relevante dentro de la institución, y decidir qué acciones pueden mejorar la motivación con la finalidad de que los trabajadores realicen mejor su trabajo, estén satisfechos con la labor que realizan, el personal cumpla con sus funciones en forma óptima y así alcanzar los objetivos de la empresa.

1.1. Problema general

¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020?

1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Cauchos SA en el periodo 2020?
- ¿Cómo el nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020?
- ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020?

2. Objetivo general y específicos

2.1. Objetivo general

Determinar si la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

2.2. *Objetivos específicos*

- Determinar si el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.
- Determinar si nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.
- Determinar si el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

3. Justificación e importancia del estudio

La presente tesis tiene una justificación importante para las empresas, requieren de personal motivado para el desarrollo de sus actividades, pero muchas de ellas omiten esta labor. Las empresas deben considerar la motivación a través del reconocimiento para cumplir con las metas organizacionales.

La empresa Lima Caucho S.A. debe buscar la motivación laboral y practicar un liderazgo participativo considerando el esfuerzo de los colaboradores, y encaminar sus esfuerzos al logro de los objetivos de la organización. También las relaciones interpersonales entre los líderes de cada área y los colaboradores permiten un eficiente desarrollo laboral.

La motivación laboral permitirá que los colaboradores puedan brindar sus ideas y aportar soluciones de mejora en el negocio; esto ayudaría también a que el colaborador se sienta más comprometido con la organización. Si percibiera que sus opiniones y aportes son importantes para la organización, el colaborador se sentiría considerado.

- **Justificación teórica:** La presente tesis tiene una justificación teórica, se investigó profundamente las teorías desarrolladas con la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de varias empresas. A partir de la investigación, se seleccionó varias

teorías importantes relacionadas con el objetivo general de la tesis, estas teorías ayudaran y aportaran a los investigadores como adcentes para futuras investigaciones.

- **Justificación metodológica:** La presente tesis de investigación tiene una justificación metodológica, ya que se pudo aplicar el instrumento para medir las variables de estudio de motivación y desempeño de la empresa.
- **Justificación práctica:** La presente investigación tiene una justificación práctica, que ayudaran a las industrias de diferentes sectores con recomendaciones enfocados en la mejora de los diseños y modelos de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en las empresas. La importancia de la justificación es brindan recomendación de los resultados de la presente tesis a empresas e instituciones.
- **Relevante.** La motivación laboral de los trabajadores tiene importancia para la empresa Lima Caucho S.A. porque un trabajador motivado tendrá un mejor resultado en las actividades de la organización y en su desarrollo profesional. Los resultados que se logren en esta tesis son relevantes para la empresa y sus colaboradores. Además, esta tesis 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 sus trabajadores.

4. Alcance y limitaciones

- **Alcance.** La tesis será realizada a los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA para evaluar la motivación que tienen para el desarrollo de sus labores diarias, cuanto influye la motivación en sus logros de desempeño.
- **Limitaciones.** En la presenta tesis se cuenta con información de fuentes secundarias de la empresa Lima Caucho S.A. y permite facilitar la investigación, la información de las fuentes para la presente investigación es insuficiente y se realizara encuestas a los

trabajadores de la empresa Lima Caucho SA. Las limitaciones que podrían presentarse al momento de recoger la información o hacer las encuestas a los trabajadores de la empresa, no se podrían obtener información 100% de veracidad; también se pone riesgo los resultados de las encuestas debido a que el colaborador puede enforcarlo a su propio beneficio.

La presente tesis aborda el personal de la sede Santa Anita, se cuenta con una población de 60 trabajadores. Por otro lado, el colaborador puede pensar que la información va a ser observado por un encargado de la empresa, será importante informar sobre el llenado de las encuestas online y precisar que la investigación es académica. Ante posibles limitaciones, no habrá impedimento de realizar la presente tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

Para el desarrollo el presente trabajo de tesis se hace una revisión de las fuentes de información académicas confiables, que permitieron ver las investigaciones e informaciones en materia de estudio.

1.1 Antecedentes Internacionales

Meléndez (2022) realizó un trabajo investigativo en Honduras, sobre *relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de Duzel, Totto Honduras*. Tuvo como propósito evaluar la concordancia entre la motivación y el desempeño en los colaboradores. Uso metodología cuantitativa-descriptivo- correlacional y diseño no experimental- transaccional. Acopió el total de 30 colaboradores en planilla, usando un tamaño censal. Abordaron los siguientes resultados: Se encuentra un nivel de insatisfacción en los principales factores de motivación como son: incentivos (30.00%), el ambiente laboral (46.67%), capacitación (43.32%), salario (30.00%) y beneficios (26.66%). Con respecto al desempeño. Concluyó una alta correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Por lo que sostiene, se debe de implantar un programa de bienestar laboral, para contar con altos niveles de motivación para conseguir la productividad de los colaboradores, de la empresa “Duzel TOTTO” en Honduras

Grijalva (2021) concretó un trabajo investigativo en Ambato – Ecuador sobre *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. Tuvo como objetivo evidenciar como la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Empleó la metodología enfoque cuantitativo,

tipo descriptivo - correlacional. Se acopió al azar 174 de 318 entre administrativos (39) y operadores (279), a los cuales se les encuestó con las dos variables en estudio. Abordo los siguientes resultados: Colaboradores están de acuerdo que motivados con incentivos cumplirían sus metas (35.06%); totalmente de acuerdo en que se motivan cuando se consideran sus opiniones (41.95%); colaboradores prefieren trabajar en compañerismo (43.68%). Concluyó que se comprobó la existencia de una relación entre la motivación y desempeño laboral, teniendo que los colaboradores motivados logran alcanzar un rendimiento eficiente y productivo.

Veliz (2020) realizó una investigación en La Paz Bolivia, titulada: *factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud COSSMIL*. Uso un tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transaccional, con un total de 65 colaboradores administrativos obtenidos por muestreo tipo censo, aplicándose cuestionarios para ambas variables. Abordaron los siguientes resultados: los factores motivaciones presentaron niveles bajos en la intrínseca (58.3%) correspondiente a los niveles de toma de decisiones, compromiso y creatividad y en la extrínsecas (53.7%) correspondiente a la falta de incentivos, inadecuadas condiciones laborales y nulo reconocimiento a su trabajo. Asimismo, el desempeño presenta niveles medios en la productividad (49.2%) y en las relaciones interpersonales (62.9%); mientras que en la competencia un nivel bajo (58.9%). Se concluyó que, la motivación intrínseca presentó poca concordancia con el nivel de desempeño alcanzado y la motivación extrínseca corroboran una mayor concordancia con el nivel de desempeño en la gerencia de salud.

Rivera (2020) realizó una investigación en Guayaquil-Ecuador, titulada: *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Alitecno SA*. Tuvo como propósito evaluar la influencia de la motivación laboral en el desempeño. Usó metodología de orientación cuantitativa, tipo básica, alcance correlacional y diseño no

experimental-transaccional, acopiando al total de los 35 colaboradores por muestreo censal. Los resultados miden que aproximadamente la motivación presentó un nivel alto (80%) motivado, y un desempeño alto (83%). Llegó a la conclusión que la motivación incide positivamente con el desempeño laboral en los colaboradores del área comercial de la empresa Alitecno SA. Por ello propuso que se debe de realizar un programa de intervención para fortalecer el desempeño en la empresa.

Molano (2018) realizó un trabajo de investigativo en Buenos Aires - Argentina, sobre *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*. Tuvo como objetivo evidenciar las estrategias de motivación que influencia en el desempeño de los bancarios. Usó metodología cuantitativa-descriptiva-no experimental-transaccional. Acopió los 53 millennials de un total de 85 banqueros, por muestreo intencional. Los resultados obtenidos evidenciaron que las remuneraciones recibidas cubren sus necesidades fisiológicas (68%); cubren sus necesidades de seguridad (72%); cubren sus necesidades de afiliación (74%); cubren sus necesidades de estima (65%); y cubren sus necesidades de autorrealización (55%). Todos estos resultados le permitieron concluir la existencia de una concordancia significativa entre la motivación y desempeño, puesto que en los resultados mostraron un alto grado de acuerdo al momento de relacionar estas dos variables. Esta concordancia llevó al autor a proponer implementar un plan de recompensas como estrategia motivacional de los millennials, para conseguir mejoras en el desempeño de los mismos.

Bayser (2022) realizó un artículo científico en Buenos Aires - Argentina, sobre *la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Cuyo objetivo, relatar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Usó metodología fue un estudio observacional, descriptivo, de

corte transversal a los profesionales de enfermería, con una muestra de 60 profesionales de enfermería del género femenino de la institución pública con muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados obtenidos evidenciaron que el desempeño profesional fue de nivel medio en más del 96% y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto, el desempeño profesional tuvo una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede aseverar que, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional, le permitieron concluir la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional, la motivación es un factor que incide en el desempeño laboral de los colaboradores.

1.2 Antecedentes nacionales

Dávila (2022) realizó un trabajo investigativo en Chimbote sobre *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área COVID-19 en un hospital de Chimbote, 2022*, con la finalidad de evidenciar la concordancia entre las variables planteadas. Usó metodología cuantitativo-descriptivo-correlacional-no experimental-corte transversal. Reunió al total de enfermeros (80), en un muestreo censal, a los cuales se les aplicaron cuestionarios de cada una de las variables. Abordaron resultados con respecto a la motivación laboral son: buena (42:56.25%), regular (33:41.25%) y mala (2:2.50%); con respecto al desempeño laboral son: bueno (43:53.75%), regular (36:45.50%) y mala (1:1.25%). Llegó a las conclusiones que, hay una concordancia significativamente moderada entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Además, el desempeño laboral concuerda significativamente positivamente en forma baja con la motivación de logro, moderada con la motivación de poder y moderada con la afiliación de poder en los profesionales enfermeros.

Samamé (2021) concretó una investigación en Lima Metropolitana sobre la *relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019*, con el propósito de concordar la relación entre las variables estudiadas. Usó metodología de orientación cuantitativa, tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Acopió 141 de 220 colaboradores, aplicando los instrumentos de cada variable investigada. Los resultados evidenciaron que la motivación intrínseca es la de mayor prevalencia y en referente al desempeño, la competencia y la relación interpersonal de mayores preponderancias. También, los colaboradores manifestaron poseer conocimientos y comportamientos que la empresa necesita. Se concluyó la existencia de una concordancia significativa entre la motivación y el desempeño laboral. También, tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, se correlaciona positivamente con el logro de metas.

Vizcarra (2020) concretó un trabajo investigativo en Lima Metropolitana sobre *motivación y desempeño laboral en trabajadores de las empresas de construcción*. Tuvo como propósito evaluar la concordancia entre las variables en los constructores. Usó como metodología, descriptivo-correlacional, con un acopio intencional de 105 de 300 constructores (52.4%) y constructoras (47.6%), a quienes se les aplicaron los instrumentos respectivos de cada variable. Llegó a los resultados siguientes: Correlación significativa positiva entre: motivación extrínseca e intrínseca y el desempeño; intrínseca (logro, autorrealización y reconocimiento) con gestión administrativa; reconocimiento con comunicación; autorrealización con productividad; y relaciones interpersonales con contenido de trabajo. concluyó que, predominan correlaciones significativamente y positivamente entre el desempeño y motivación laboral en los constructores civiles. Siendo notorio las correlaciones significantes entre la intrínseca y la extrínseca con el desempeño en la empresa de construcción.

Simbala (2019) realizó una investigación titulada: *Plan de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de emisión de Seguros de la Positiva Vida*, con el objetivo de concordar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de seguros. Uso metodología tipo aplicada, diseño no experimental, observacional, descriptiva-correlacional, de corte transversal y deductiva. Se acopio a 52 de los 60 profesionales. Abordaron los siguientes resultados encontrando que los colaboradores no se encuentran motivados por carecer de incentivos económicos cuando superen las metas y además, identificó demora en tiempo de atención de trámites y falta de herramientas tanto para conocer los productos de seguros y falta de procedimientos para subsanarlos inconvenientes en el área de emisión de seguros, además se evidenció que los colaboradores están dispuestos a un cambio hacia un nuevo sistema de emisión de seguros, ya que sería muy beneficioso para su desarrollo profesional. Concluyó que la motivación laboral es muy importante e influye en el desempeño laboral de manera recurrente. También, la dirección, las condiciones de trabajo, y los incentivos de la motivación influyen en el desempeño de los colaboradores de emisión de seguros.

Riveros (2018) realizó una investigación titulada: *La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección de producción de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), periodo 2018*. Tuvo como propósito evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de la ONP. Uso metodología cuantitativa-descriptivo y diseño no experimental-correlacional. Acopió 60 de 120 colaboradores. Abordaron los siguientes resultados: La motivación extrínseca tiene una mayor aceptación (63%) por su adecuado ambiente físico, y la buena disposición de equipos, mientras la intrínseca se ve afectada por la disconformidad en su realización personal; en lo referente al desempeño muestran que no tienen un adecuado nivel debido a que no se encuentran satisfechos con la remuneración salarial, por desigualdades en la escala,

especialmente el nivel CAS. Concluyó que, el desempeño y la motivación concuerdan positivamente. Además, el desempeño laboral está asociado con la motivación intrínseca y extrínseca en la ONP.

Zuta (2018) realizó un artículo científico en Callao - Perú, sobre *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Callao, Callao*. Tuvo como objetivo evidenciar determinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño, cual se ha empleado un diseño de estudio de tipo descriptivo, correlacional, comparativo y de corte transversa. El estudio se realizó a 28 docentes para verificar el grado de incidencia que tiene en la motivación y lograra su desempeño dentro de la escuela profesional. Se realizo pruebas de chi-cuadrado, casillas (0.0%), Prueba Estadística: Prueba de Chi-Cuadrada, Nivel de Significancia: $\alpha = 0.05$, Grados de Libertad: 1, Punto Crítico: $X_{21(0.95)}=3.84$, Valor Calculado=12.128 y Sig., Asintótica = 0.000. Todos estos resultados le permitieron concluir que la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería. Las formas de motivación aprovechados a los profesores inciden en su desempeño laboral en las prácticas clínicas de la Escuela Profesional de Enfermería. El horizonte de desempeño laboral de los profesores es medio con respecto a las prácticas que se realizan en la escuela profesional de enfermería. Todos estos resultados le permitieron concluir que las empresas deben aprovechar todas las fortalezas con las que cuentan con el talento humano, en especial las que están relacionadas con sus colaboradores. La importancia y propósito de la presente investigación está orientado a ofrecer conocimiento científico y relevante a las instituciones o empresas que le sirva de base para planificar actividades de trabajo relacionadas a la motivación y desempeño en las organizaciones.

2. Bases teóricas-científicas

2.1. Motivación

Robbins y Judge (2009) indican que, durante la década de 1950, se desarrollaron distintas teorías de motivación que resultan de utilidad hasta la actualidad porque explican los elementos que influyen en la conducta del trabajador y como actúa este de acuerdo con el grado de motivación en las empresas, la que destacan por su aporte al análisis de la motivación de los trabajadores y el desempeño laboral. Entre las primeras teorías de motivación se mencionan a la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow; la Teoría de Dos Factores de Frederick Herzberg, y la Teoría de las Necesidades de McClelland.

Según estos mismos autores, la motivación ayuda a los colaboradores a cumplir con las tareas y metas en las organizaciones. La motivación junto con los procesos, 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. La investigación de Robbins y Judge (2009) restringió su atención a las metas organizacionales, siendo necesario describir estos conceptos:

- **La meta.** El trabajar para una meta es importante. A finales de la década de 1960, Locke propuso que las intenciones de trabajar por una meta eran una fuente importante de la motivación para el trabajo; es decir, las metas dicen al empleado lo que debe hacerse y cuánto esfuerzo necesita dedicar. Las evidencias dan mucho apoyo al valor que tiene el establecimiento de metas; más aún, es posible afirmar que las metas específicas incrementan el desempeño; que las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles; y que la retroalimentación genera un desempeño mejor que la ausencia de ellas (Robbins y Judge, 2009).

- **Nivel de esfuerzo.** El nivel de esfuerzo está conformado por 3 elementos importantes: “la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo. Los tres elementos fundamentales en nuestra definición son intensidad, dirección y persistencia” (Robbins y Judge, 2009, p. 175).
- **Esfuerzo.** La motivación genera un esfuerzo para alcanzar las expectativas, tal como afirman Robbins y Judge (2009) la teoría de las expectativas plantea que a los empleados los motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso los llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño; que ésta conducirá a premios organizacionales como un bono, aumento de salario o ascenso; y que los premios satisfarán las metas personales de los empleados. Las metas de los trabajadores en las organizaciones se logran con el establecimiento de metas de la compañía, y se combina con los esfuerzos de las personas, tal como lo mencionan Robbins y Coulter (2010): “la organización logra sus metas a través de la combinación de esfuerzos de personas motivadas y vehementes que trabajan juntas. Como gerente, puede tener la certeza de que sus esfuerzos, habilidades y capacidades son necesarios” (p. 16).
- **Motivación.** La motivación se define como el proceso de influir en los colaboradores para que cumplan con determinados objetivos. La motivación explica por qué ciertas personas trabajan con gran ahínco y otras no. Los objetivos, las estrategias y las políticas en las empresas tienen pocas posibilidades de éxito si los líderes y colaboradores no están motivados para implementar las estrategias exitosas. La función de motivación en las organizaciones se compone de al menos cuatro componentes principales: liderazgo, dinámica de grupos, comunicación y cambio organizacional (David, 2013).
- **Motivación.** La motivación, del latín *motivus* (relativo al movimiento), es aquello que mueve a las personas o tiene eficacia o virtud para mover personas; en este sentido, es el motor de la conducta de los colaboradores. El interés del colaborar por una actividad es

estimulado por una necesidad, es un mecanismo que provoca a la persona a la acción, y que puede ser de principio fisiológico o psicológico. Se considera que, ante una situación de trabajo, la motivación determina el nivel con qué energía y en qué orientación actúan los colaboradores (Carrillo *et al.*, 2009).

- **Teoría del establecimiento de metas u objetivos.** Los objetivos de la meta son parte de la motivación de los trabajadores de las empresas. Locke propuso que la intención de llegar a un objetivo o meta es un elemento motivacional muy potente. A grandes rasgos, la mejor meta es aquella que presenta un desafío que es posible de lograr. La satisfacción de los individuos con su rendimiento estará en función del grado de consecución de los objetivos permitido por ese rendimiento. La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. La investigación a partir del modelo ha permitido formular conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional (Pradas, 2018).
- **Metas y motivación.** Se define 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. Tal como menciona Robbins y Judge (2009), restringieron su atención a las metas organizacionales debido a su interés especial por el comportamiento: Los tres elementos fundamentales en nuestra definición son intensidad, dirección y persistencia. La intensidad consiste en cuánto se esfuerza una persona. Es el elemento en el que pensamos casi siempre cuando hablamos de motivación. Ahora bien, no es probable que una gran intensidad produzca buenos resultados de desempeño si el esfuerzo no se canaliza en una dirección que beneficie a la organización. Por tanto, tenemos que considerar la calidad

del esfuerzo tanto como su intensidad. El esfuerzo que debemos buscar es el que se dirige hacia las metas de la organización y es congruente con ellas. Por último, la motivación tiene una vertiente de persistencia, que es la medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo. Los individuos motivados se aferran a una tarea lo suficiente para alcanzar la meta.

- **Dirección.** La dirección es utilizada por los puestos de confianza de una organización hacia los trabajadores: “La dirección en el nivel intermedio recibe el nombre de gerencia, es una actividad orientada hacia las personas, y se fundamenta en la motivación, el liderazgo y la comunicación” (Chiavenato, 2011, p. 330). En este sentido, sobresale la función administrativa de dirección de la acción empresarial, pues es necesario que las actividades empresariales, las tareas departamentales y las operaciones se cumplan de acuerdo con lo planeado y organizado. Aquí interviene la función de dirección, orientada principalmente hacia el desempeño de las personas, puesto que éstas son los recursos que dan vida a los demás recursos empresariales (Chiavenato, 2010).
- **Pasión.** El libro *Passion at work* de Lawler Kang, plantea que la pasión en el trabajo se consigue cuando uno se dedica a aquello que constituye el fundamento de su vida y además tiene las competencias personales o capacidades para desarrollarlo y disfruta haciéndolo (Admin, 2017).
- **Intensidad.** La intensidad consiste en la velocidad o el ritmo con el que se realiza el trabajo y tiene por efecto lograr más unidades de bienes o servicios dentro de un periodo dado. Ocurre en el ámbito laboral, dentro de la jornada de trabajo establecida (Empresario en desarrollo profesional, 2019).
- **Persistencia.** Sin persistencia, la capacidad de crecer y desarrollarte como persona estará severamente restringida, y también será la cantidad de éxito, riqueza y felicidad que podrás lograr. Nada en este mundo puede tomar el lugar de la persistencia. El

talento no lo hará; no hay nada más común que hombres talentosos, pero sin éxito. La sabiduría no lo hará; la sabiduría sin recompensa es casi tan común como un proverbio. La educación no lo hará; el mundo está lleno de vagabundos con educación. La persistencia y la determinación son omnipotentes (Rodríguez, 2018).

- **Toma de decisiones.** La toma de decisiones en una empresa es el proceso por el que se escoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema y solucionarlo o para determinar cómo se llevará a cabo determinadas acciones que afecten a la empresa, tanto en su conjunto como en áreas más pequeñas de la misma (Grupo Atico 34, s.f.).
- **Reconocimiento.** El segundo tipo de reconocimiento es el formal. Este consiste en un programa estructurado y bien planificado para reconocer los logros de los trabajadores y la consecución de objetivos tangibles. Este debe reforzar los valores y comportamientos que la empresa señale como propios de su cultura organizacional (Conexión ESAN, 2015).
- **Actitud.** La actitud en el trabajo permite una disposición en las actividad y tareas diaria, la actitud positiva en el trabajo se refiere a una disposición optimista y entusiasta dirigida no solo a nuestra actividad laboral sino también a todas las personas involucradas en él (Sánchez, 2019).
- **Liderazgo.** El liderazgo es una serie de capacidades en el trabajo se debe conocer, el liderazgo es un conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o de un grupo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo logrando así, las metas y objetivos marcados (Juan, 2019).

- **Tipos de liderazgo**

- **Liderazgo autocrático.** Corresponde al líder que suele centralizar la autoridad, dictar los métodos de trabajo, es impositivo, toma decisiones unilateralmente y limita la participación de los empleados. Las personas en apariencia gustan de las tareas que se les encomiendan, pero realmente no sienten satisfacción alguna frente a la situación (Oficina y bienestar, s.f.).
- **El líder democrático.** Es un líder orientador, activo, y consultivo que desarrolla comunicaciones constantes entre los trabajadores y el líder, involucra a los trabajadores en la toma de decisiones, delega autoridad, propicia la participación para decidir las metas y los métodos de trabajo, y aprovecha la retroalimentación como posibilidad para dirigir a los trabajadores, existe mucho compromiso y responsabilidad de los trabajadores (Oficina y bienestar, s.f.).
- **Liderazgo liberal (*Laissez-faire*).** Es un tipo de liderazgo que deja a sus trabajadores en total libertad para tomar decisiones y hacer su propio trabajo como lo consideren conveniente. Las tareas se realizan sin saber exactamente a donde quieren llegar, no conocen sus objetivos. Simplemente el líder proporciona los materiales necesarios y contesta las preguntas (Oficina y bienestar, s.f.).

- **Comunicación.** La buena comunicación agiliza todos los procedimientos laborales. Permite informar las ideas, los objetivos, y abre los canales adecuados para las nuevas ideas, proyectos y técnicas por igual. Una comunicación adecuada en el trabajo evita los malentendidos, y permite que toda la organización funcione como una máquina bien aceiteada, todos los elementos convergen hacia un objetivo común y con pleno conocimiento de su entorno (Oficina y bienestar, s.f.).

- **Trabajo en equipo.** Trabajar en equipo implica compromiso, no es solo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas (Degerencia.com, 2020).
- **La comunicación.** La buena comunicación agiliza todos los procedimientos laborales. Permite informar las ideas, los objetivos, y abre los canales adecuados para las nuevas ideas, proyectos y técnicas por igual. Una comunicación adecuada en el trabajo evita los malentendidos, y permite que toda la organización funcione como una máquina bien aceiteada, todos los elementos hacia un objetivo común y con pleno conocimiento de su entorno (Oficina y bienestar, s.f.).
- **Teorías de la Jerarquía de las Necesidades.** Es una teoría desarrollada por Abraham Maslow, tal como lo menciona Robbins & Judge (2009) es bastante seguro afirmar que la teoría mejor conocida sobre la motivación es la de jerarquía de las necesidades, se plantea la hipótesis que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de necesidades. Dichas necesidades son las siguientes:
 - **Fisiológicas:** Incluye hambre, sed, cobijo, sexto y otras necesidades corporales.
 - **Seguridad:** Están en cuidado y protección contra los daños físicos y emocionales
 - **Sociales:** Afecto, sentido de pertinencia, aceptación y amistad.
 - **Estima:** Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de si, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención.

En cuanto a la autorrealización, Robbins y Judge (2009) indican que es un impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser; incluye el crecimiento, el desarrollo del

potencial propio y la autorrealización. Maslow clasificó las cinco necesidades en órdenes mayores y menores: las fisiológicas y de seguridad las describió como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de orden superior. La diferencia entre los dos órdenes se basó en la premisa de que las superiores se satisfacen en forma interna (dentro de la persona) mientras que las inferiores se satisfacen sobre todo en el exterior (con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de tener definitivas).

- **Teoría de dos Factores de Frederick Herzberg.** La teoría de los factores propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg. Tal como lo mencionan Robbins y Judge (2009), la teoría de motivación e higiene indica la existencia de dos factores; la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso plantean algunas preguntas como ¿qué espera la gente de su trabajo? Se debe pedir a los trabajadores que describan en detalle situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto a sus trabajos. A partir de la clasificación de las respuestas, se puede concluir que los comportamientos que mostraban los individuos cuando se sentían bien en su trabajo variaban de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal, esto se debe a los factores intrínsecos como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro que se relacionan con la satisfacción en el empleo.
- **Teoría de las Necesidades de McClelland.** La teoría de las necesidades fue desarrollada por David McClelland tal como lo mencionan Robbins y Judge (2009), y se centra en 3 necesidades de logro, poder y afiliación que se definen como sigue:
 - **Necesidad de logro (nLog).** Impulso por sobresalir, por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo.
 - **Necesidad de poder (nPod).** Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos.

- **Necesidad de afiliación (nAfi).** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.
- **Teorías de Modelo ERC.** Robbins y Judge (2009) mencionan la teoría desarrollada por Clayton Adelfer, quien propuso una jerarquía de las necesidades, el modelo ERC. Según Adelfer, los trabajadores se preocupan por satisfacer 3 necesidades: de existencia, de relación y de crecimiento.
 - **Necesidad de existencia.** Se relacionan con los factores fisiológicos y de seguridad como el sueldo, las condiciones físicas de trabajo. La seguridad del empleo y las prestaciones son elementos que pueden cubrir estas necesidades.
 - **Necesidad de relación.** Se refiere a ser comprendido y aceptado por las personas de un mayor nivel, de menor nivel y de los alrededores del empleado en el trabajo.
 - **Necesidades de crecimiento.** Se relaciona con la autoestima, como la autorrealización.

Robbins y Judge (2009) menciona sobre el modelo ERG, a diferencia de la teoría de Maslow, no considera una jerarquía rígida de las necesidades, sino que la persona se adecua de manera simultánea en las 3 categorías de las necesidades.

2.2.2 Desempeño

Se puede decir que la motivación está constituida por 3 dimensiones y que se determinan mediante la dirección, la persistencia del esfuerzo y la meta.

- **Satisfacción.** La satisfacción en el desarrollo de las actividades laborales se relaciona con las expectativas y su experiencia en el centro laboral. (Brancho 1989, citado en Morillo, 2006) indica que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones

de trabajo percibidas por ellos” (p. 47). (Andresen *et al.* 2007, citados en Gamboa, 2010) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo” (párr.3).

- **Ambiente laboral.** Se define ambiente laboral como el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores; permite que los equipos de trabajo sean mucho más eficientes y productivos. Una de las preguntas de investigación sería ¿estamos preocupados por la construcción de un ambiente laboral sano en nuestras organizaciones? El ambiente laboral es fundamental (David, 2023).
- **Seguridad.** La seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de elementos y medidas que se encuentran dirigidas a prevenir los riesgos en el centro laboral, así como evitar accidentes, incidentes, enfermedades u otras consecuencias nocivas hacia el trabajador debido al desarrollo de sus actividades ordinarias o extraordinarias. Para preparar y ejecutar estas medidas se elabora un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual tiene como fin garantizar la seguridad y salud de los trabajadores al mismo tiempo que se optimizan los recursos, se reducen los costos y se mejora la productividad de la empresa (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).
- **Desempeño.** Al realizar una evaluación del desempeño de los trabajadores no solo la empresa sale beneficiada, también los trabajadores, ya que pueden obtener mejores oportunidades de trabajo o un puesto acorde a su perfil. Además, es esencial para poner a prueba la capacidad de liderar del encargado del equipo, así

como la comunicación y el nivel de integración del empleado dentro de la organización (Velásquez, s.f.).

- **Trabajo en equipo y resultados.** Los resultados se logran con el trabajo en equipo donde debe haber motivación, compromiso comunicación, confianza y entusiasmo. Tal como lo menciona Ideas con café (2014), cuando se habla de trabajo en equipo se refiere a diferentes tareas que realiza un grupo de personas que persiguen un objetivo en común; no se trata de que dos personas trabajando juntas produzcan los resultados de dos personas, sino que produzcan los resultados de tres, cuatro, cinco o hasta diez personas. Este tipo de trabajo puede dar muy buenos resultados porque genera:
 - Compañerismo. Para conseguir el objetivo el grupo se distribuye tareas a manera de que cada uno pueda contribuir según sus capacidades, y si por algún motivo alguno de los miembros del equipo tiene dificultades, los demás acuden a apoyarle para que el objetivo pueda lograrse.
 - Comunicación. Para cumplir metas es necesario que todos los miembros manejen la misma información y tengan claro cuál es el objetivo. También que existan canales abiertos de comunicación que den lugar a que la información fluya sin barreras o ruidos.
 - Confianza. Mientras más confianza se tenga entre los miembros del equipo el resultado será mayor. Se siente muy bien cuando se tiene la plena confianza en que un compañero realizará su tarea bien hecha, sabiendo que los seres humanos son interdependientes. Es importante confiar en otros y que otros confíen en uno.
 - Entusiasmo. No siempre las metas se cumplen como se tiene previsto; sin embargo, no se debe perder el enfoque y mantener una actitud correcta cuando

las cosas no marchan como deberían. El entusiasmo va más allá de sentirse feliz, en los momentos críticos es cuando más se necesita de este recurso.

- **Logros.** Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una persona o un grupo de personas; este logro necesita que las personas apliquen diferentes acciones, acordadas de manera planeada para el cumplimiento de las metas empresariales, también facilita el alcance de las metas (Enciclopedia.net, s.f.).
- **Productividad.** La productividad es un indicador clave de la eficiencia y la competitividad. Este no debe faltar en el análisis estratégico y la elaboración del cuadro de mando integral, además es un aspecto clave dar a conocer los resultados de la productividad de cada trabajador (Aliaga, 2018).
- **La responsabilidad.** La responsabilidad en el trabajo laboral se define como las responsabilidades que asumen o delegan los colaboradores en el mundo laboral, ayuda a conservar el empleo, cuanto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume un empleado, mayor será su posición y satisfacción en la empresa (SOCIALetic.Com, 2018).
- **Desempeño.** La gestión del desempeño es un proceso de interés y la implicación tanto del responsable como de todos los miembros del equipo. Se necesita una serie de recursos como tiempo, dedicación, formación, energía, etcétera, que deben ser de desempeño prioritario en las organizaciones (SOCIALetic.Com, 2018). Cuando se habla de desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización, entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, las que inciden directamente en los resultados de la organización. Se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el

negocio, tanto de manera positiva como negativa. Un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, pero uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercar al equipo a su objetivo final (Bizneo blog, s.f.).

- **Fijación de metas.** La teoría de fijación considera importante la meta en la motivación del trabajador; una meta es todo aquello que una persona se esfuerza para poder alcanzarlo. (Locke 1968, como se citó en Ruiz, 2019) menciona que el hecho de tener la intención de alcanzar una meta constituye una fuente de motivación para el ser humano. Las metas son muy importantes para una persona dentro de una organización ya que estos motivan, guían nuestros actos y muy aparte de todo ello impulsan a tener un mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones como aumentar la persistencia, movilizan la energía y el esfuerzo, y centrar la atención y la acción. Para que las fijaciones de metas realmente sean útiles estas deben de ser específicas, difíciles y desafiantes pero posibles de lograr. Además, existe un elemento importante de retroalimentación hacia las personas para potenciar sus máximos logros.
- **Calidad de trabajo.** La calidad de vida en el trabajo (CVT) es el grado de satisfacción que tiene un empleado con respecto a las tareas asignadas, el ambiente laboral y el sitio de trabajo, siendo importante que la organización cuente con personas motivadas, alegres y comprometidas, dispuestas a poner su talento profesional a disposición de la empresa. Garantizar un alto nivel de calidad de vida laboral es responsabilidad de la gerencia y el departamento de recursos humanos (Ospina, 2019).
- **Desempeño laboral.** El desempeño laboral es la eficacia del personal en la empresa, tal como lo mencionan (Milkovich y Boudrem 1994, citados en Chiang y San Martín, 2015) definen desempeño como el grado en el cual el empleado

cumple con los requisitos de trabajo. (Chiavenato 2002, citado en Chiang y San Martín, 2015) menciona que “el desempeño es la eficacia del colaborador que trabaja dentro de las empresas, la cual es necesaria para las empresas, desenvolvimiento del individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (párr. 7). (Chiang *et al.* 2014, citados en Chiang y San Martín, 2015) menciona que las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades son importantes para medir y estimar el desempeño, las características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir conductas, los cuales impactan en los resultados. Se debe considerar criterios para medir el desempeño de los colaboradores como: cantidad de trabajo, calidad de trabajo, cooperación, responsabilidad, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión, etc. El desempeño manifiesta los objetivos de la eficiencia para alcanzar las metas, tiempo y recursos eficientemente.

- **La evaluación de desempeño.** La evaluación del desempeño (ED), según (Mondy y Noe 2005, citados en Chiang y San Martín, 2015), es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Mientras que (Dolan *et al.* 2007, citados en Chiang y San Martín, 2015) comentan que es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro. Aunque la evaluación del desempeño de equipos es fundamental cuando éstos existen en una organización, el enfoque de la ED en la mayoría de las empresas se centra en el empleado individual. Sin importar el énfasis, un sistema de evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos (Chiang y San Martín,

2015). El desempeño laboral es la relación del trabajo con la organización; tal como afirma Gibson *et al.* (2011), “el desempeño laboral genera resultados del trabajo que se relacionan con propósitos de la organización como la calidad, la eficiencia y otros criterios de eficacia” (p. 365). En el desempeño laboral los candidatos realizan tareas relacionada al puesto de trabajo, tal como lo afirman Robbins y Coulter (2014): “representan una muestra del desempeño laboral real: los candidatos realizan tareas asociadas con el puesto de trabajo; son apropiadas para trabajos rutinarios o estandarizados” (p. 391).

- **Calidad de trabajo.** El grado de satisfacción que tiene un empleado con respecto a las tareas asignadas, el ambiente laboral y el sitio de trabajo (Ospina, 2019).

3. Definición de términos básicos

- **La aptitud.** La aptitud es aquello que el individuo sabe que son sus conocimientos adquiridos, todo lo que ha ido aprendiendo a lo largo de su vida académica unido a sus experiencias laborales. Es la capacidad que se tiene para realizar cualquier función. Tener aptitudes sobre un ámbito concreto de conocimiento hará que se pueda optar por mejores puestos de trabajo; hoy en día, el valor personal, la actitud, y el saber estar son valores añadidos que los empleadores tienen muy en cuenta (ERSEP, s.f.).
- **Actitud.** La actitud en el trabajo permite una disposición en las actividad y tareas diaria. Tal como lo menciona Sánchez (2019), la actitud positiva en el trabajo se refiere a una disposición optimista y entusiasta dirigida no solo a la actividad laboral del individuo sino también a todas las personas involucradas con este.

- **Coordinación.** Mediante los procesos de coordinación los equipos buscan gestionar las múltiples interdependencias existentes entre sus miembros al realizar su cometido común, tales como tareas, actividades, y trabajos en equipo para el cumplimiento de sus objetivos (Rico *et al.*, 2011).
- **Reforzar conductas.** El reforzar conductas en el trabajo potencia las labores diarias en las empresas, se entiende como reforzamiento efectivo el premiar, felicitar y reforzar mandos deseables o esperadas en un trabajador con el fin de desarrollar y replicarlas en el resto del equipo (Capital Humano 2017).
- **Retroalimentación.** Se conoce como retroalimentación a aquella información que ayuda a los empleados a entender qué tan bien su desempeño cumple con las expectativas de la empresa; una vez realizada la evaluación formal mediante el método seleccionado por la organización y obtenido un resultado, se procede a realizar la entrevista de evaluación y retroalimentación al empleado respecto a los resultados obtenidos en el último período de evaluación (Conexión ESAN, 2017a).
- **Capacitación.** La capacitación servirá para que todos los colaboradores de la empresa cuenten con las competencias específicas y genéricas necesarias para desempeñarse de manera eficiente dentro la empresa. El aporte de la capacitación consiste en contar con personal preparado para afrontar los desafíos que constantemente tienen las organizaciones (Conexión ESAN, 2017b).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o sustentos básicos

1.1. *Hipótesis general*

La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

1.2. *Hipótesis específicas*

- El reconocimiento influye en el desempeño los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.
- El nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.
- El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

2. Las variables de estudio y su operacionalización

2.1. *Variable independiente*

X: Motivación

Dimensiones:

- Reconocimiento
- Identificación
- Liderazgo

2.2. *Variable dependiente*

Y: Desempeño

Dimensiones:

- Calidad en el trabajo
- Eficiencia
- Eficacia.

Matriz de Operacionalización de variable independiente: Motivación

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Instrumento
Variable 1 independiente: X: Motivación	La motivación son 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, la presente investigación se restringirá a las metas organizacionales, debido al especial interés del autor en el comportamiento laboral (Robbins y Judge, 2009).	Se realizará considerando las dimensiones: Reconocimientos, identificación y liderazgo con sus respectivos indicadores y 12 ítem aplicando el cuestionario con la escala de Likert.	D1: Reconocimiento. Estos programas consisten en dar atención personal y expresar interés, aprobación y aprecio por un trabajo bien realizado (Robbins y Coulter, 2010, p. 359).	<ul style="list-style-type: none"> • Atención personal • Expresar interés, aprobación y aprecio (motivación) • Trabajo bien realizado (trabajo en equipo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 1 • Ítem 2 • Ítem 3 • Ítem 4 • Ítem 5 • Ítem 6 	• Cuestionario
			D2: Identificación. Un concepto muy nuevo es la identificación del empleado que se define como el involucramiento y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza (Robbins y Coulter, 2010, p. 81).	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento • Entusiasmo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 7 • Ítem 8 	
			D3: Liderazgo. El liderazgo se refiere a tratar con el cambio. Los líderes establecen la dirección mediante el desarrollo de una visión del futuro; después alinean a las personas al comunicarles esta visión e inspirarlas para que superen los obstáculos (Robbins y Coulter, 2010, p. 385).	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 9 • Ítem 10 • Ítem 11 	

Matriz de Operacionalización de variable independiente: Desempeño

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable 2 dependiente: Y: Desempeño	Resultados del trabajo que se relacionan con propósitos de la organización como la calidad, la eficiencia y otros criterios de eficacia (Gibson <i>et al.</i> , 2011).	Se realiza considerando las dimensiones: Capital de trabajo, eficiencia y eficacia, y 11 ítem aplicando cuestionario con la escala de Likert.	D1: Calidad de trabajo. El grado de satisfacción que tiene un empleado con respecto a las tareas asignadas, el ambiente laboral y el sitio de trabajo (Ospina, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Ambiente laboral • Seguridad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 12 • Ítem 13 • Ítem 14 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario
			D2: Eficiencia. La eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos (Robbins y Coulter, 2010, p. 7).	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados • Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 15 • Ítem 16 • Ítem 17 • Ítem 18 	
			D3: Eficacia. Hacer las cosas correctas o realizar actividades de tal forma que se logren los objetivos de la organización (Robbins y Coulter, 2010, p. 7).	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Hacer cosas correctas (productividad) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ítem 19 • Ítem 20 • Ítem 21 	

3. Matriz lógica de consistencia

Matriz de consistencia

LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LIMA CAUCHO SA EN EL PERIODO 2020						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema General: ¿Cómo influye la motivación en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020?</p> <p>Problema Específico: a) ¿Cómo el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Cauchos SA en el periodo 2020? b) ¿Cómo el nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar si la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.</p> <p>Objetivos Especifico a) Determinar si el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020. b) Determinar si el nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.</p>	<p>Hipótesis General La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.</p> <p>Hipótesis Especifico a) El reconocimiento influye en el desempeño los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020. b) El nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020. c) El liderazgo influye en el desempeño de los</p>	<p>Variable 1 independiente: X: Motivación</p> <p>Variable 2 dependiente: Y: Desempeño</p>	<p>D1: Reconocimiento</p> <p>D2: Identificación</p> <p>D3: Liderazgo</p> <p>D1: Calidad de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al personal • Expresar interés, aprobación y aprecio (motivación) • Trabajo bien realizado (trabajo en equipo) • Involucramiento • Entusiasmo • Dirección • Comunicación • Satisfacción • Ambiente laboral • Seguridad laboral 	<p>Descriptivo- Correlacional Causal</p> <p>Diseño de estudio No experimental -Transversal</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población: 60 trabajadores de la empresa Lima Caucho SA.</p> <p>Muestra: Conformado por 60 colaboradores de la empresa Lima Caucho SA.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Técnicas de recolección de</p>

c) ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020?	c) Determinar si el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020	trabajadores la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020		D2: Eficiencia (capacidad) D3: Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados • Recursos • Logro de objetivos • Hacer las cosas correctas (productividad) 	<p>datos de información Encuestas</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Método Análisis de datos</p>
--	---	---	--	--	---	---

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de la investigación

1.2 Tipo

El tipo de investigación fue descriptivo – explicativo. Es descriptivo debido a que se realizó una descripción detallada de los niveles actuales de las variables en su contexto natural. Asimismo, Ñaupas et al. (2018) señalan que los estudios descriptivos tienen como finalidad la recopilación de datos sobre las características de mayor importancia sobre las variables de estudio, lo cual permite obtener datos de relevancia para la comprobación de hipótesis.

La tesis de investigación es explicativa, debido a que se busca establecer la relación de causalidad entre las variables de estudio, determinando el tipo de relación y la intensidad de la misma. Además, según Hernández et al. (2018) establecen que los estudios explicativos buscan explicar las causas de por que ocurren las variables y las condiciones en que se dan las relaciones de causalidad entre las mismas variables.

La tesis es de alcance correlacional, el propósito es establecer el grado de correlación entre las variables, los diseños correlacionales-causales logran o pretender analizar relaciones causales (Hernández-Sampieri, 2014).

1.2 Método

El método utilizado para el desarrollo de la tesis fue hipotético – deductivo, debido a que se sigue los lineamientos del método científico, con lo cual, se plantea una problemática de estudio que deriva en la formulación de objetivos e hipótesis de investigación que serán comprobados utilizando métodos estadísticos. Asimismo, Bernal (2010) señala que el método hipotético – deductivo es un procedimiento que se realiza con

la finalidad de comprobar la calidad de las hipótesis planteadas y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

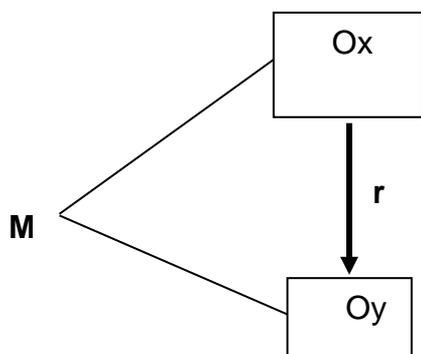
2. Diseño específico de investigación

En la tesis se realizó un diseño de investigación no experimental- transversal porque se recolectaron datos, tal y como se dan en su contexto natural, con el propósito de describir las variables motivación y desempeño de la empresa Lima Caucho SA. 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 Lima Caucho SA.

Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) señalaron que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es una investigación donde se observa los fenómenos tal como se da en el contexto natural, para luego analizarlo. Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.

Figura 1

Diseño de ejecución



Donde:

M: Muestra de trabajadores.

Ox: La motivación

r: Influencia de la variable X en la variable Y

Oy: Desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA.

3. Población, Muestra

3.1 Población

La población de estudio está conformada por 60 personas que laboran en las instalaciones de la Lima Caucho SA. en el año 2020.

Tabla 1

Población de estudio

PERSONAS	TOTAL
Trabajadores	60
Total	60

3. 2 Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico censal, debido al reducido tamaño de la población de estudio por lo que se optó por tomar como muestra de estudio a la totalidad de la población. La muestra de estudio quedo conformada por los 60 trabajadores que laboran en la empresa Lima Caucho SA. en el año 2020.

4. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la tesis de investigación es un cuestionario, que busca recoger información sobre las opiniones de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA. El cuestionario cuenta con 21 afirmaciones que serán respondidas de acuerdo con la escala de Likert teniendo en cuenta las variables motivación y desempeño.

Mediante el alfa de Cronbach se evaluó la confiabilidad del instrumento, obteniendo como resultado un coeficiente de 0.743 para la variable motivación y de 0.748 para la variable desempeño. Lo cual asegura un adecuado nivel de confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El instrumento se validó mediante criterio de juicio de expertos.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	0.743	11
Desempeño	0.748	10

Según Hernández et al. (2017), la escala de Likert es una escala de medición utilizada que requiere que las personas encuestadas expresen el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada una de las series de afirmaciones sobre los objetos de estudio. La escala cuenta con cinco categorías de respuesta desde “Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla 3

Valoración de las respuestas de los instrumentos

RESPUESTA	CALIFICACIÓN	
	MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO
5	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo	De acuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	En desacuerdo	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios fueron codificados en una base de datos en el programa Microsoft Excel. Posteriormente, la base de datos fue exportada al programa estadístico SPSS versión 27, donde se realizó el análisis estadístico descriptivo,

detallando el nivel de las variables y sus respectivas dimensiones mediante la formulación de tablas de frecuencia y gráficos de barra. Además, se utilizó estadística inferencia en el programa estadístico para realizar la comprobación de hipótesis, en específico, la prueba de regresión lineal, que permite determinar la influencia de una variable sobre la otra.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

Para iniciar el proceso de recolección de los datos de estudio, se gestionaron los permisos correspondientes con el Gerente de Administración y Finanzas de la empresa Lima Caucho S. A., para obtener la autorización de la presente tesis. Con lo cual, se establece una fecha y horario específico donde se tomaron las encuestas a los trabajadores de la empresa, sin interrumpir el desarrollo de sus actividades laborales.

Luego de la obtención de los datos de estudio, se procedió a la codificación en una base de datos y su posterior análisis estadístico en el programa SPSS versión 27, con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas en la investigación y su posterior formulación de conclusiones del estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos cuantitativos

De la aplicación descriptiva de los cuestionarios a modo instrumento de recolección de datos se presenta la siguiente información:

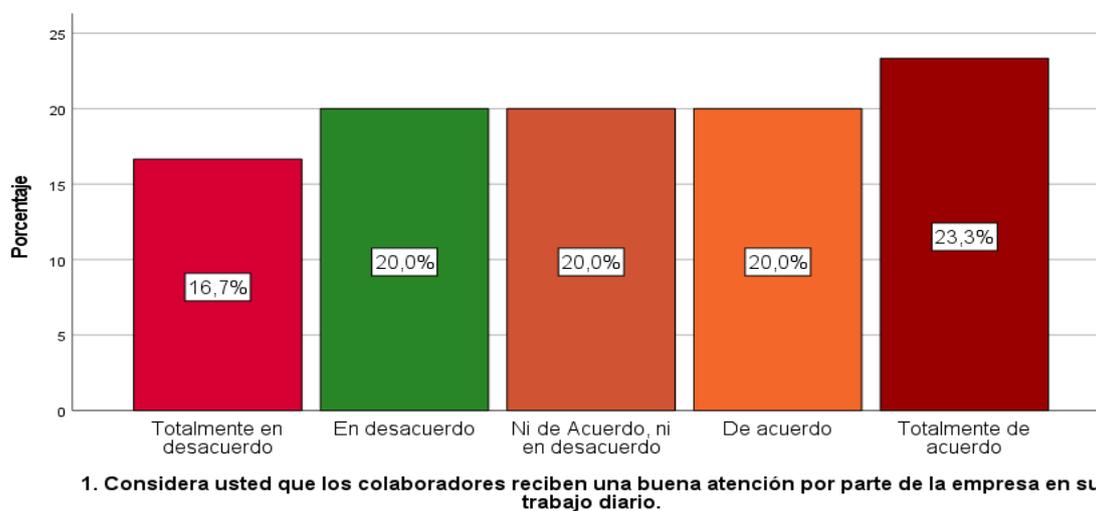
Tabla 4

Tabla de frecuencia de la pregunta 1

1. Considera usted que los colaboradores reciben una buena atención por parte de la empresa en su trabajo diario.		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	12	20.0%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	12	20.0%
De acuerdo	12	20.0%
Totalmente de acuerdo	14	23.3%
Total	60	100.0%

Figura 2

Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 1



En lo relacionado a la pregunta 1, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 20% se encuentra en desacuerdo, el 20% está ni de acuerdo ni en desacuerdo,

el 20% está de acuerdo y el 23.3% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los colaboradores reciben una adecuada atención en su trabajo diario.

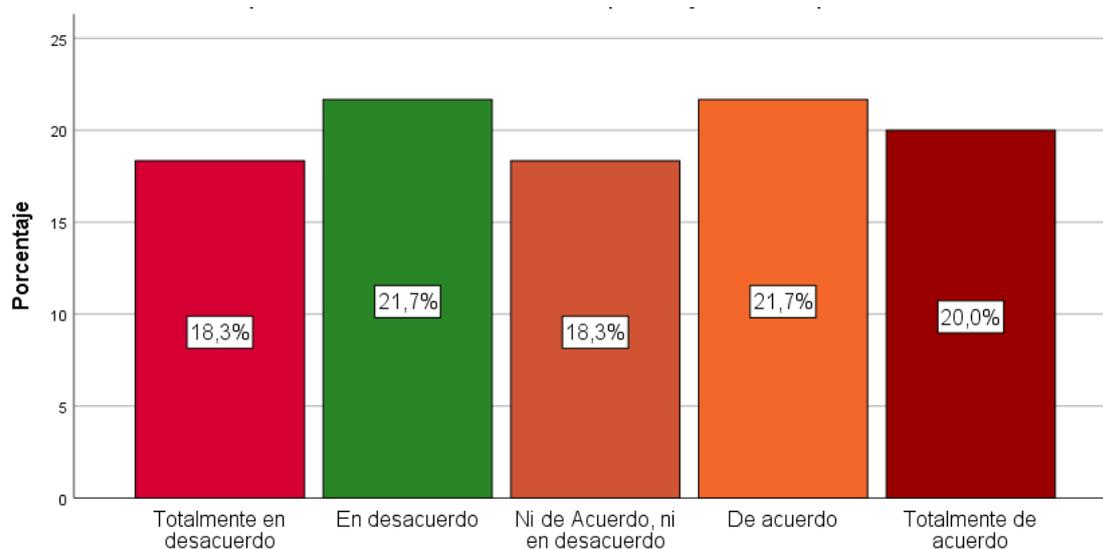
Tabla 5

Tabla de frecuencia de la pregunta 2

2. Considera que el reconocimiento al personal es un factor que influye en el cumplimiento de metas		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	11	18.3%
En desacuerdo	13	21.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	11	18.3%
De acuerdo	13	21.7%
Totalmente de acuerdo	12	20.0%
Total	60	100.0%

Figura 3

Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 2

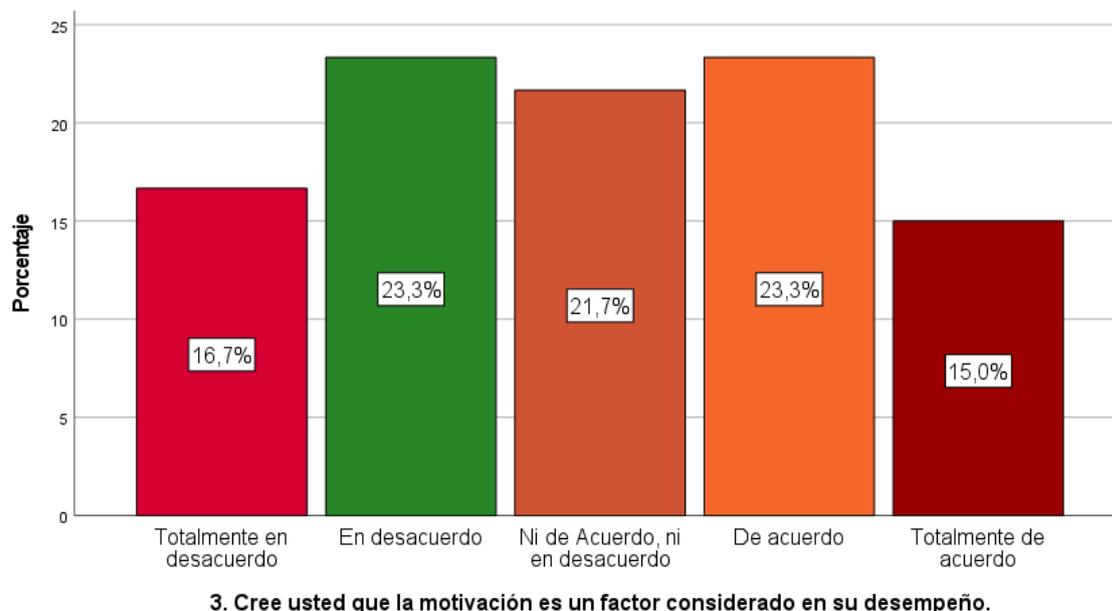


2. Considera que el reconocimiento al personal es un factor que influye en el cumplimiento de metas

En lo relacionado a la pregunta 2, se observa que el 18.3% está totalmente en desacuerdo, el 21.7% se encuentra en desacuerdo, el 18.3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.7% está de acuerdo y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, se considera que el reconocimiento es un factor de influencia para mejorar el cumplimiento de las metas de los trabajadores.

Tabla 6*Tabla de frecuencia de la pregunta 3*

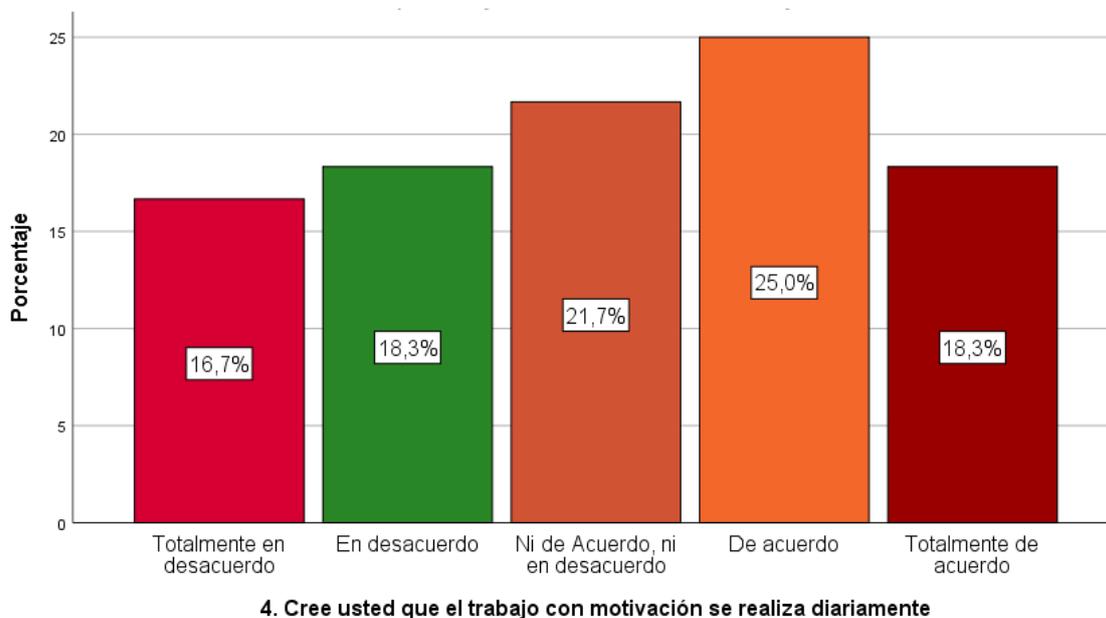
3. Cree usted que la motivación es un factor considerado en su desempeño.		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	14	23.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	13	21.7%
De acuerdo	14	23.3%
Totalmente de acuerdo	9	15.0%
Total	60	100.0%

Figura 4*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 3*

En lo relacionado a la pregunta 3, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 23.3% se encuentra en desacuerdo, el 21.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.3% está de acuerdo y el 15% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los trabajadores consideran que la motivación es un factor importante para el desempeño laboral.

Tabla 7*Tabla de frecuencia de la pregunta 4*

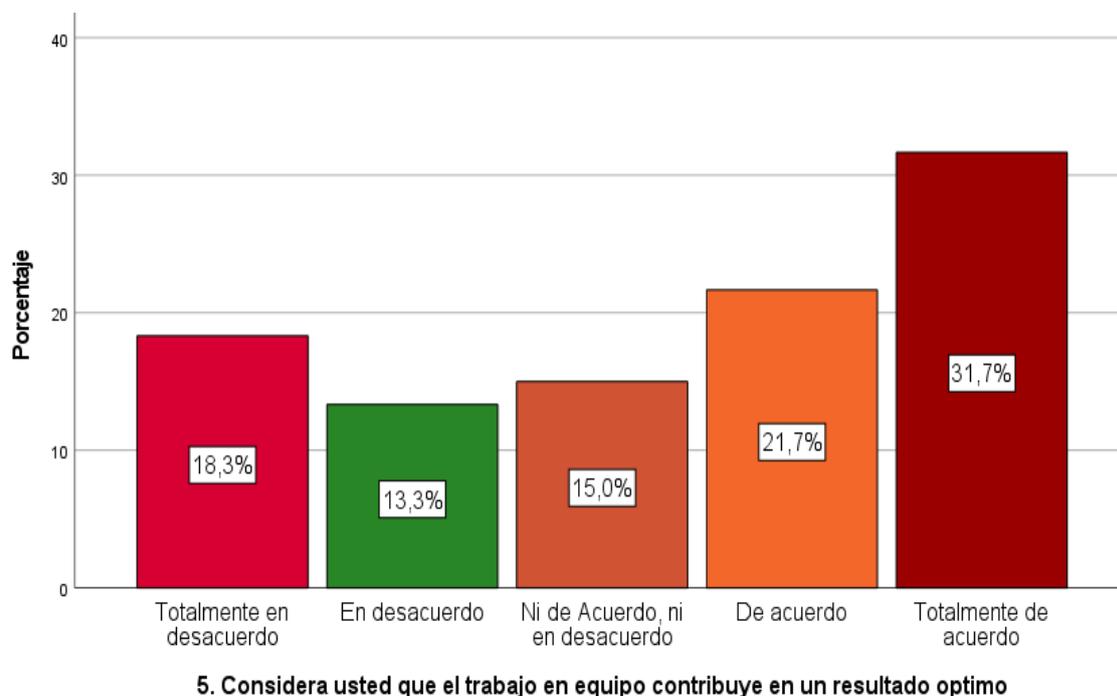
4. Cree usted que el trabajo con motivación se realiza diariamente		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	11	18.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	13	21.7%
De acuerdo	15	25.0%
Totalmente de acuerdo	11	18.3%
Total	60	100.0%

Figura 5*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 4*

En lo relacionado a la pregunta 4, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 18.3% se encuentra en desacuerdo, el 21.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25% está de acuerdo y el 18.3% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los trabajadores consideran que cuentan con motivación en su trabajo diario.

Tabla 8*Tabla de frecuencia de la pregunta 5*

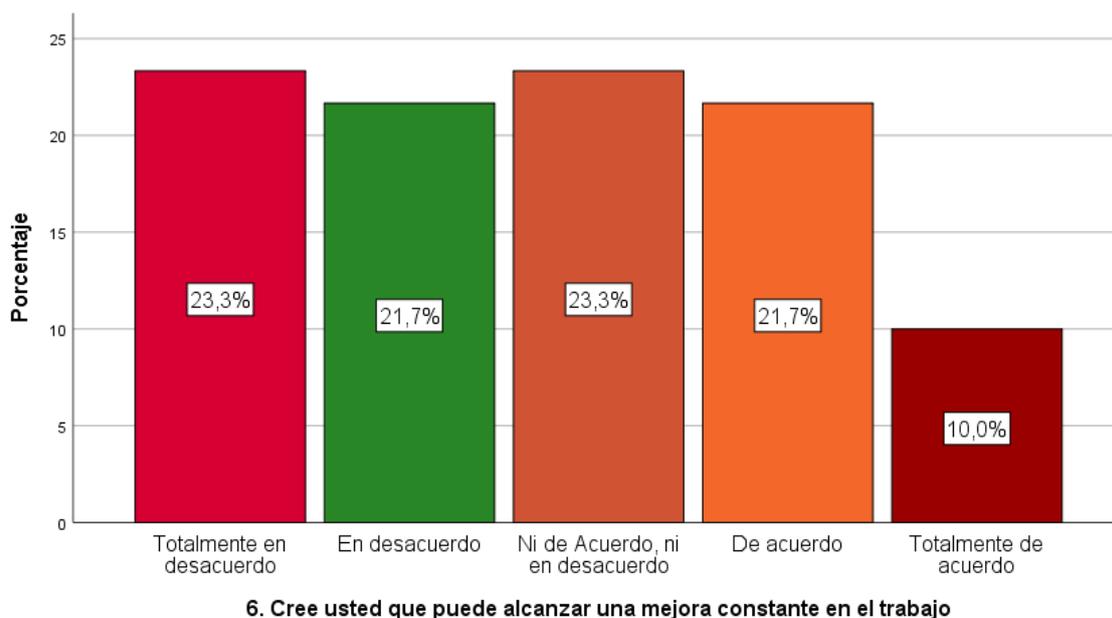
5. Considera usted que el trabajo en equipo contribuye en un resultado optimo		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	11	18.3%
En desacuerdo	8	13.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	9	15.0%
De acuerdo	13	21.7%
Totalmente de acuerdo	19	31.7%
Total	60	100.0%

Figura 6*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 5*

En lo relacionado a la pregunta 5, se observa que el 18.3% está totalmente en desacuerdo, el 13.3% se encuentra en desacuerdo, el 15% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.7% está de acuerdo y el 31.7% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los trabajadores consideran que el trabajo en equipo ayuda a obtener resultados óptimos en el trabajo.

Tabla 9*Tabla de frecuencia de la pregunta 6*

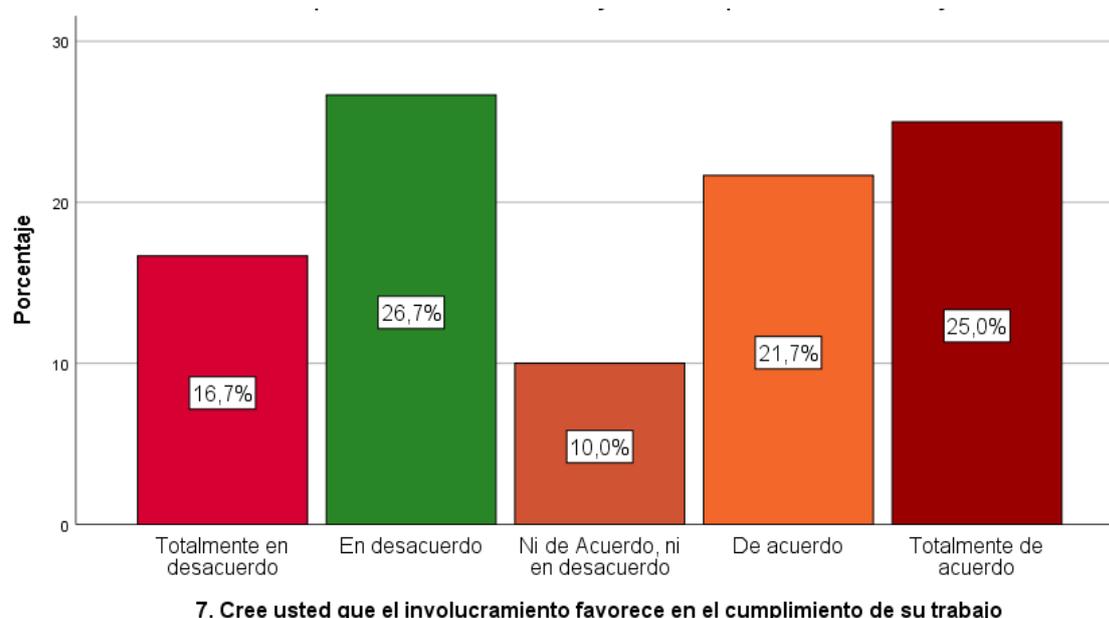
6. Cree usted que se puede alcanzar una mejora constante en el trabajo		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	14	23.3%
En desacuerdo	13	21.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	14	23.3%
De acuerdo	13	21.7%
Totalmente de acuerdo	6	10.0%
Total	60	100.0%

Figura 7*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 6*

En lo relacionado a la pregunta 6, se observa que el 23.3% está totalmente en desacuerdo, el 21.7% se encuentra en desacuerdo, el 23.3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.7% está de acuerdo y el 10% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los trabajadores no demuestran alcanzar una mejora constante en sus actividades laborales.

Tabla 10*Tabla de frecuencia de la pregunta 7*

7. Cree usted que el involucramiento favorece en el cumplimiento de su trabajo		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	16	26.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	6	10.0%
De acuerdo	13	21.7%
Totalmente de acuerdo	15	25.0%
Total	60	100.0%

Figura 8*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 7*

En lo relacionado a la pregunta 7, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 26.7% se encuentra en desacuerdo, el 10% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.7% está de acuerdo y el 25% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, se establece que el involucramiento ayuda con el cumplimiento del trabajo.

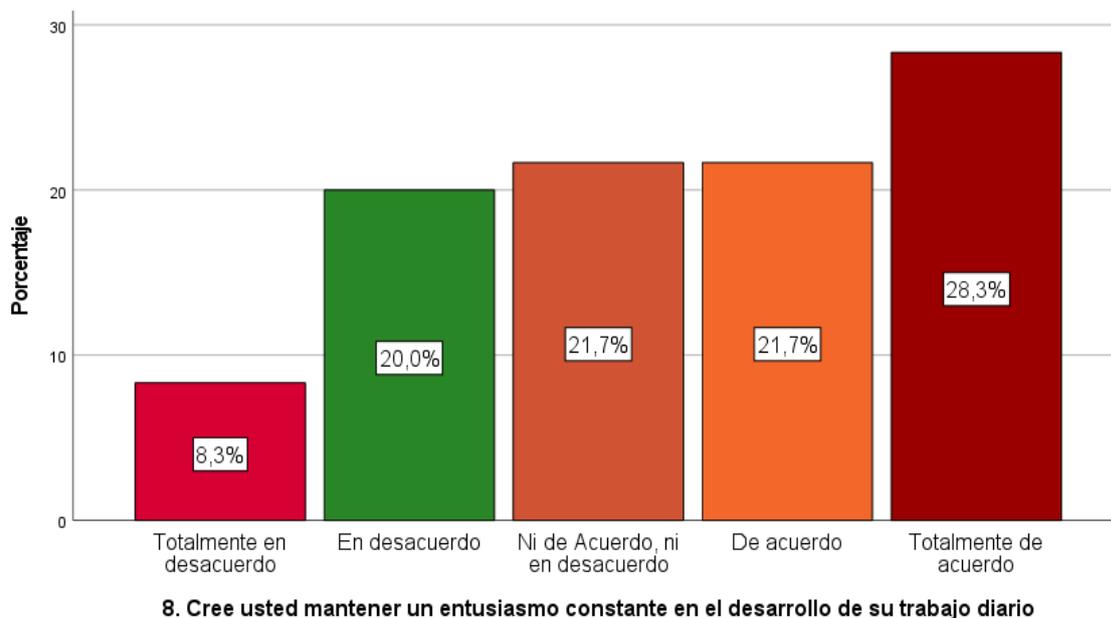
Tabla 11

Tabla de frecuencia de la pregunta 8

8. Cree usted mantener un entusiasmo constante en el desarrollo de su trabajo diario		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	5	8.3%
En desacuerdo	12	20.0%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	13	21.7%
De acuerdo	13	21.7%
Totalmente de acuerdo	17	28.3%
Total	60	100.0%

Figura 9

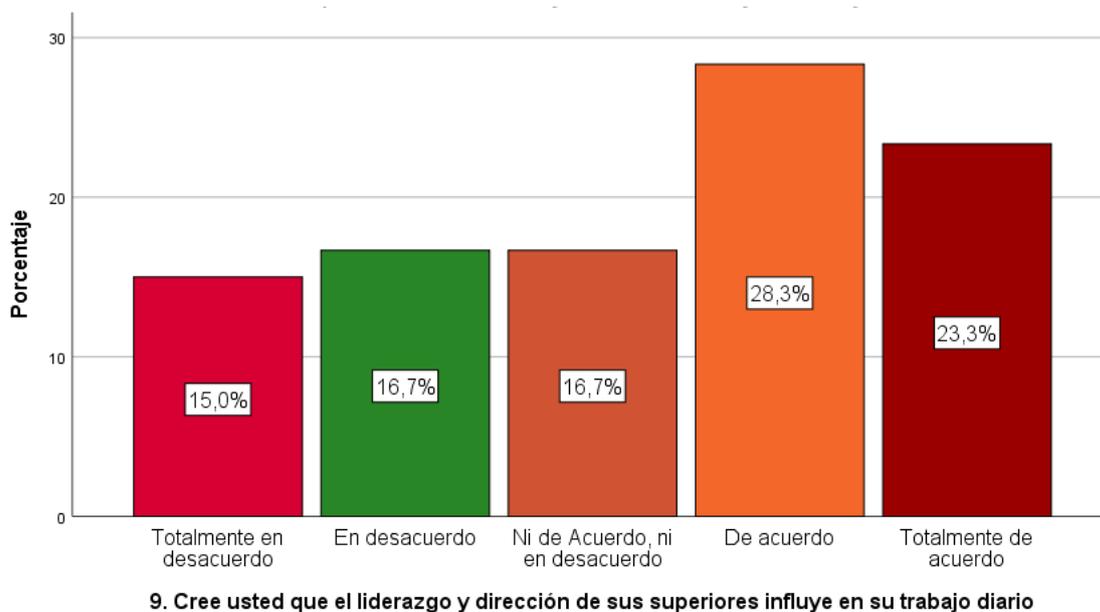
Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 8



En lo relacionado a la pregunta 8, se observa que el 8.3% está totalmente en desacuerdo, el 20% se encuentra en desacuerdo, el 21.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.7% está de acuerdo y el 28.3% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, se establece que el entusiasmo de los trabajadores es un factor de ayuda para la realización del trabajo diario.

Tabla 12*Tabla de frecuencia de la pregunta 9*

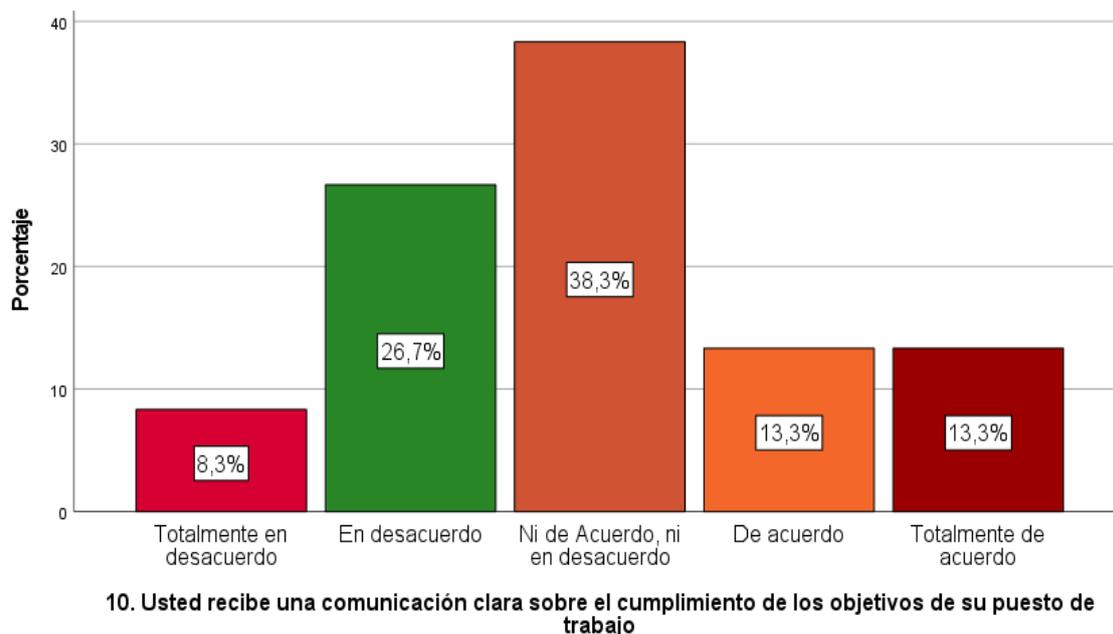
9. Cree usted que el liderazgo y dirección de sus superiores influye en su trabajo diario		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	9	15.0%
En desacuerdo	10	16.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	10	16.7%
De acuerdo	17	28.3%
Totalmente de acuerdo	14	23.3%
Total	60	100.0%

Figura 10*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 9*

En lo relacionado a la pregunta 9, se observa que el 15% está totalmente en desacuerdo, el 16.7% se encuentra en desacuerdo, el 16.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28.3% está de acuerdo y el 23.3% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, se establece que el liderazgo y dirección son factores que influyen en el trabajo diario de los colaboradores.

Tabla 13*Tabla de frecuencia de la pregunta 10*

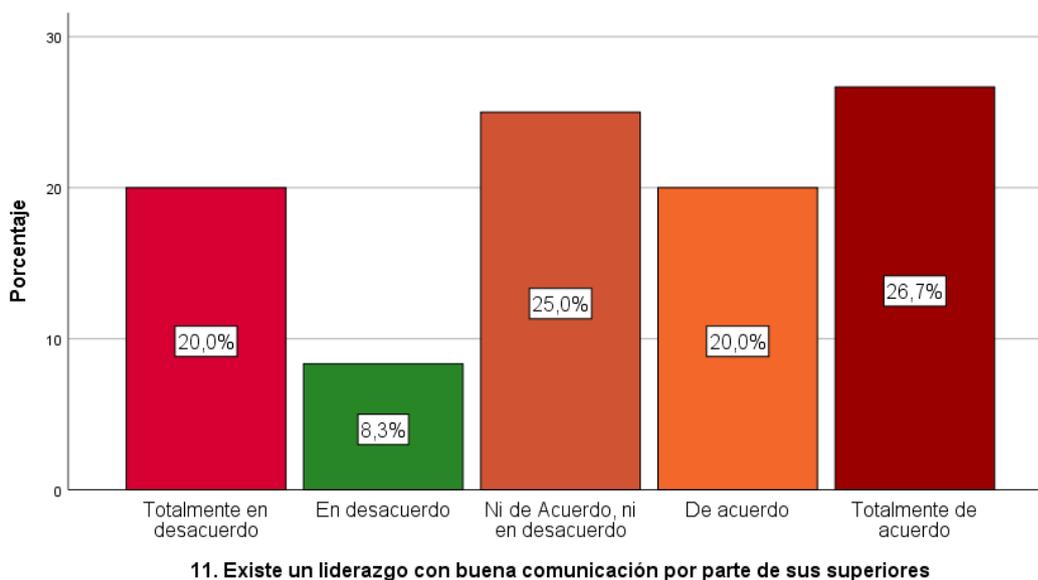
10. Usted recibe una comunicación clara sobre el cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	5	8.3%
En desacuerdo	16	26.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	23	38.3%
De acuerdo	8	13.3%
Totalmente de acuerdo	8	13.3%
Total	60	100.0%

Figura 11*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 10*

En lo relacionado a la pregunta 10, se observa que el 8.3% está totalmente en desacuerdo, el 26.7% se encuentra en desacuerdo, el 38.3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13.3% está de acuerdo y el 13.3% se encuentra totalmente de acuerdo. De forma general, los colaboradores no reciben un nivel adecuado de comunicación sobre los objetivos con los que cuenta su puesto de trabajo.

Tabla 14*Tabla de frecuencia de la pregunta 11*

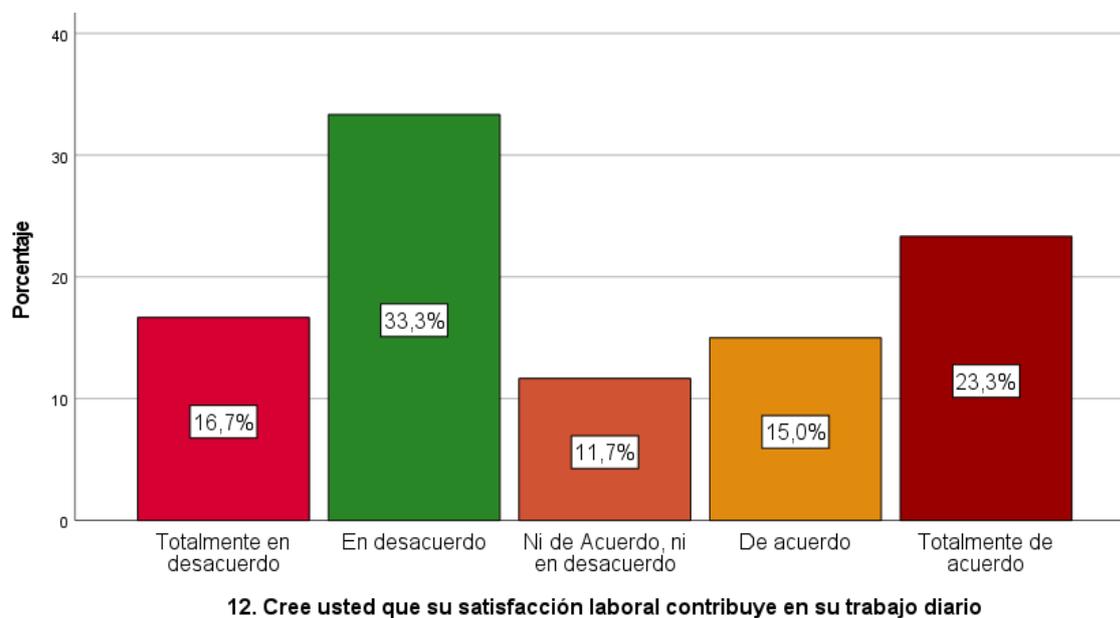
11. Existe un liderazgo con buena comunicación por parte de sus superiores		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	12	20.0%
En desacuerdo	5	8.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	15	25.0%
De acuerdo	12	20.0%
Totalmente de acuerdo	16	26.7%
Total	60	100.0%

Figura 12*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 11*

En lo relacionado a la pregunta 11, se observa que el 20% está totalmente en desacuerdo, el 8.3% se encuentra en desacuerdo, el 25% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% está de acuerdo y el 26.7% se encuentra totalmente de acuerdo. De forma general, los colaboradores perciben un buen nivel de liderazgo en la comunicación de los superiores que los ayuda a la realización de su trabajo diario.

Tabla 15*Tabla de frecuencia de la pregunta 12*

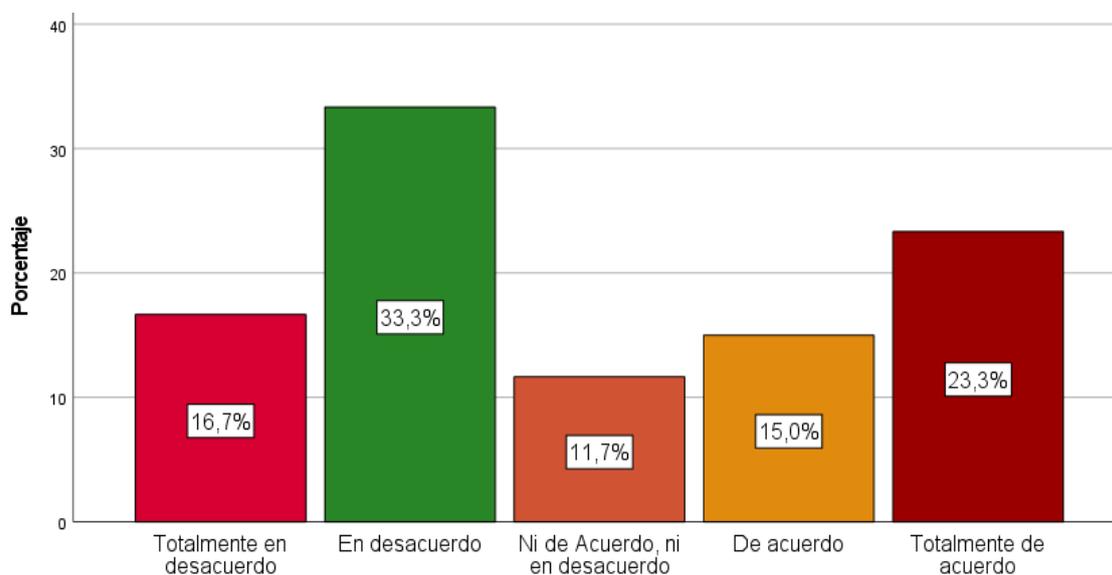
12. Cree usted que su satisfacción laboral contribuye en su trabajo diario		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	20	33.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	7	11.7%
De acuerdo	9	15.0%
Totalmente de acuerdo	14	23.3%
Total	60	100.0%

Figura 13*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 12*

En lo relacionado a la pregunta 12, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 33.3% se encuentra en desacuerdo, el 11.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% está de acuerdo y el 23.3% se encuentra totalmente de acuerdo. De forma general, se establece que los colaboradores no se encuentran totalmente convencidos de que la satisfacción laboral contribuye en realizar un mejor trabajo diario.

Tabla 16*Tabla de frecuencia de la pregunta 13*

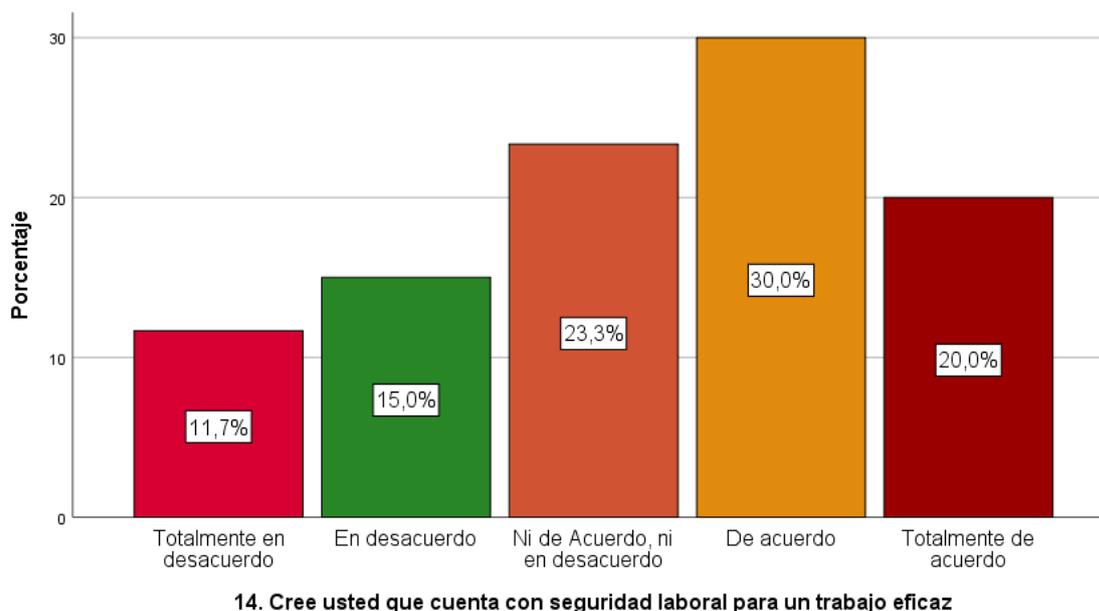
13. Cree usted que el ambiente laboral contribuye a su excelente desempeño en su trabajo diario		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	20	33.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	7	11.7%
De acuerdo	9	15.0%
Totalmente de acuerdo	14	23.3%
Total	60	100.0%

Figura 14*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 13***13. Cree usted que el ambiente laboral contribuye a su excelente desempeño en su trabajo diario**

En lo relacionado a la pregunta 13, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 33.3% se encuentra en desacuerdo, el 11.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% está de acuerdo y el 23.3% se encuentra totalmente de acuerdo. De forma general, los trabajadores perciben que el ambiente laboral no influye de forma significativa en el desempeño laboral.

Tabla 17*Tabla de frecuencia de la pregunta 14*

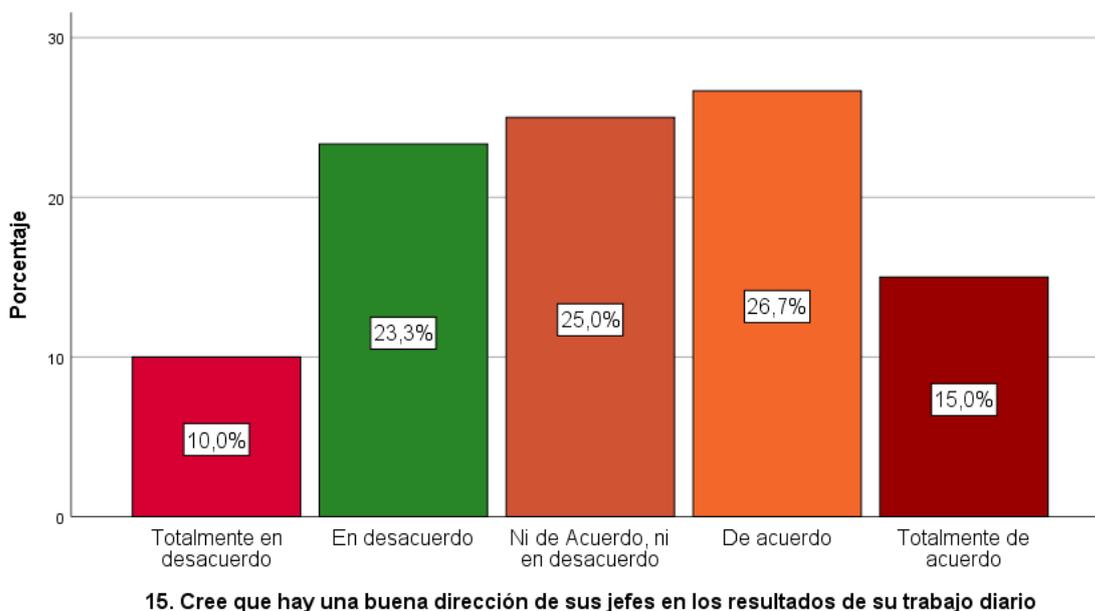
14. Cree usted que cuenta con seguridad laboral para un trabajo eficaz		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	7	11.7%
En desacuerdo	9	15.0%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	14	23.3%
De acuerdo	18	30.0%
Totalmente de acuerdo	12	20.0%
Total	60	100.0%

Figura 15*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 14*

En lo relacionado a la pregunta 14, se observa que el 11.7% está totalmente en desacuerdo, el 15% se encuentra en desacuerdo, el 23.3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30% está de acuerdo y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los colaboradores perciben que la seguridad laboral es el adecuado para desarrollar el trabajo de forma eficaz.

Tabla 18*Tabla de frecuencia de la pregunta 15*

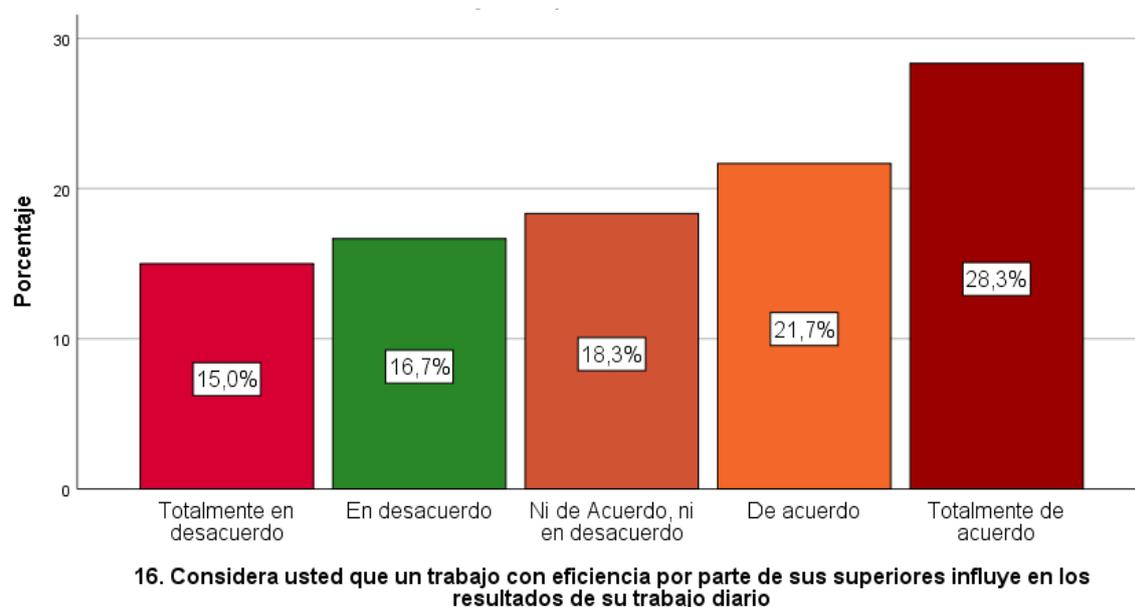
15. Cree que hay una buena dirección de sus jefes en los resultados de su trabajo diario		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	6	10.0%
En desacuerdo	14	23.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	15	25.0%
De acuerdo	16	26.7%
Totalmente de acuerdo	9	15.0%
Total	60	100.0%

Figura 16*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 15*

En lo relacionado a la pregunta 15, se observa que el 10% está totalmente en desacuerdo, el 23.3% se encuentra en desacuerdo, el 25% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.7% está de acuerdo y el 15% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los colaboradores consideran que los jefes ejercen una buena dirección que ayuda con las actividades laborales.

Tabla 19*Tabla de frecuencia de la pregunta 16*

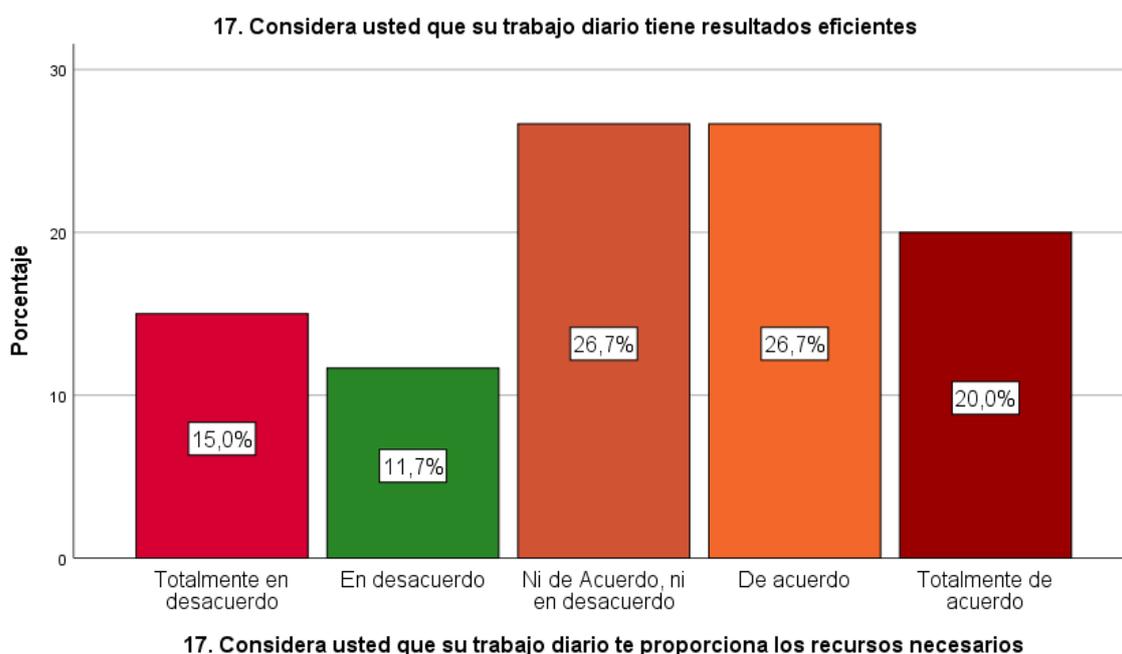
16. Cree que un trabajo con eficiencia por parte de sus superiores influye en los resultados de su trabajo diario		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	9	15.0%
En desacuerdo	10	16.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	11	18.3%
De acuerdo	13	21.7%
Totalmente de acuerdo	17	28.3%
Total	60	100.0%

Figura 17*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 16*

En lo relacionado a la pregunta 16, se observa que el 15% está totalmente en desacuerdo, el 16.7% se encuentra en desacuerdo, el 18.3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.7% está de acuerdo y el 28.3% se encuentra totalmente de acuerdo. De forma general, los colaboradores consideran que el trabajo de eficiencia por parte de los superiores ayuda a mejorar los resultados de productividad.

Tabla 20*Tabla de frecuencia de la pregunta 17*

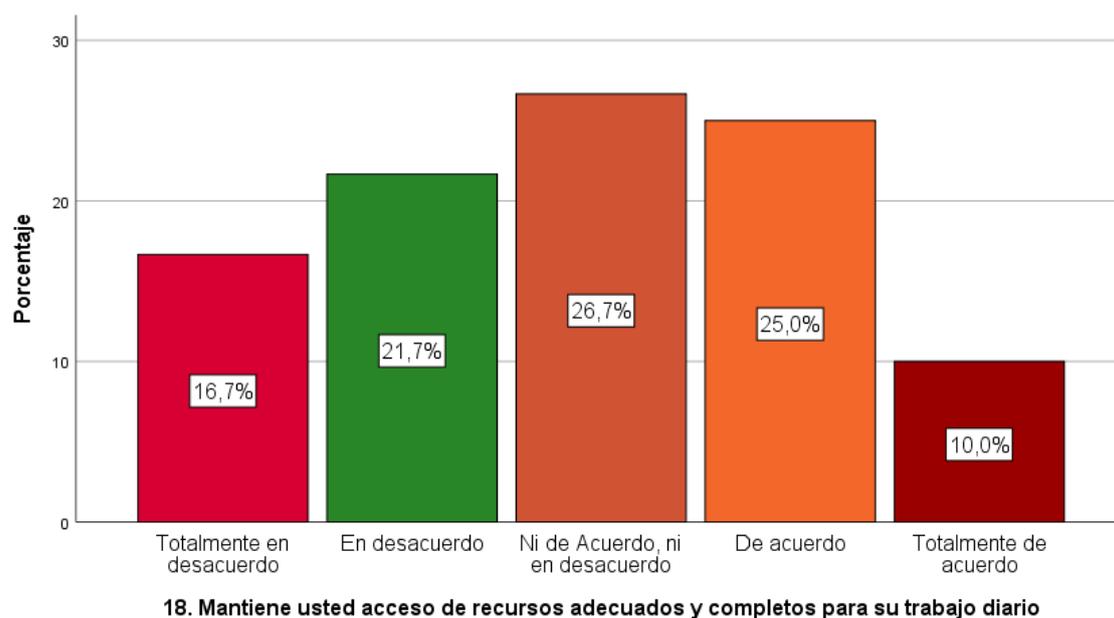
17. Considera usted que su trabajo diario te proporciona los recursos necesarios		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	9	15.0%
En desacuerdo	7	11.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	16	26.7%
De acuerdo	16	26.7%
Totalmente de acuerdo	12	20.0%
Total	60	100.0%

Figura 18*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 17*

En lo relacionado a la pregunta 17, se observa que el 15% está totalmente en desacuerdo, el 11.7% se encuentra en desacuerdo, el 26.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.7% está de acuerdo y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo. De forma general, los colaboradores perciben que cuentan con recursos necesarios para el trabajo diario.

Tabla 21*Tabla de frecuencia de la pregunta 18*

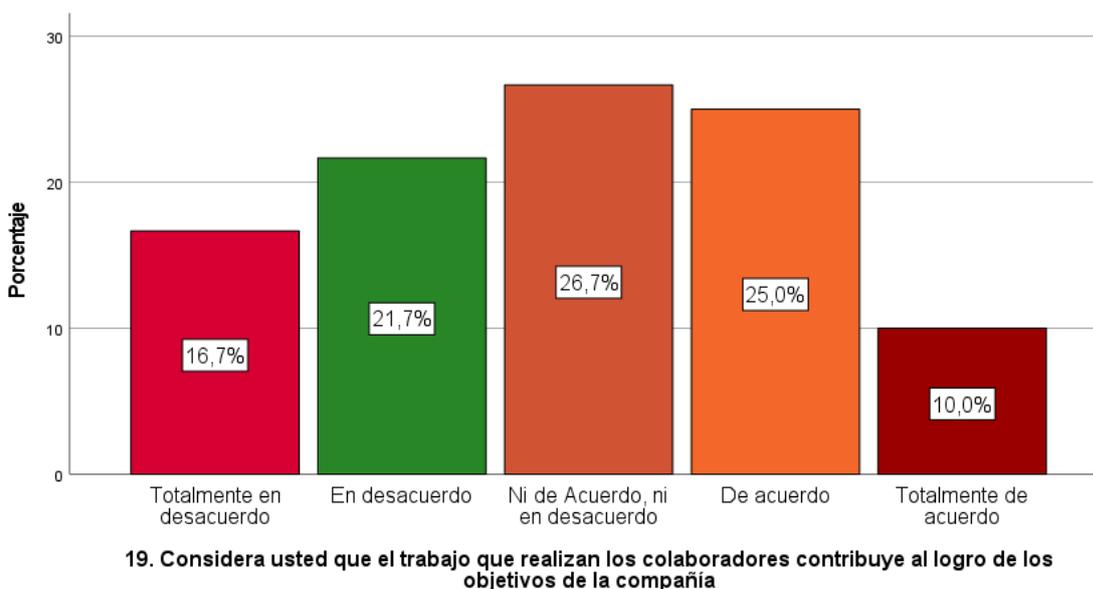
18. Mantiene usted acceso de recursos adecuados y completos para trabajo diario		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	13	21.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	16	26.7%
De acuerdo	15	25.0%
Totalmente de acuerdo	6	10.0%
Total	60	100.0%

Figura 19*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 18*

En lo relacionado a la pregunta 18, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 21.7% se encuentra en desacuerdo, el 26.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25% está de acuerdo y el 10% se encuentra totalmente de acuerdo. De forma general, los colaboradores perciben que la empresa provee los materiales y recursos adecuados para la realización de las actividades laborales.

Tabla 22*Tabla de frecuencia de la pregunta 19*

19. Considera usted que el trabajo que realizan los colaboradores contribuye al logro de los objetivos de la compañía		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	16.7%
En desacuerdo	13	21.7%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	16	26.7%
De acuerdo	15	25.0%
Totalmente de acuerdo	6	10.0%
Total	60	100.0%

Figura 20*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 19*

En lo relacionado a la pregunta 19, se observa que el 16.7% está totalmente en desacuerdo, el 21.7% se encuentra en desacuerdo, el 26.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24% está de acuerdo y el 10% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los colaboradores perciben que su trabajo contribuye al logro de los objetivos de la compañía.

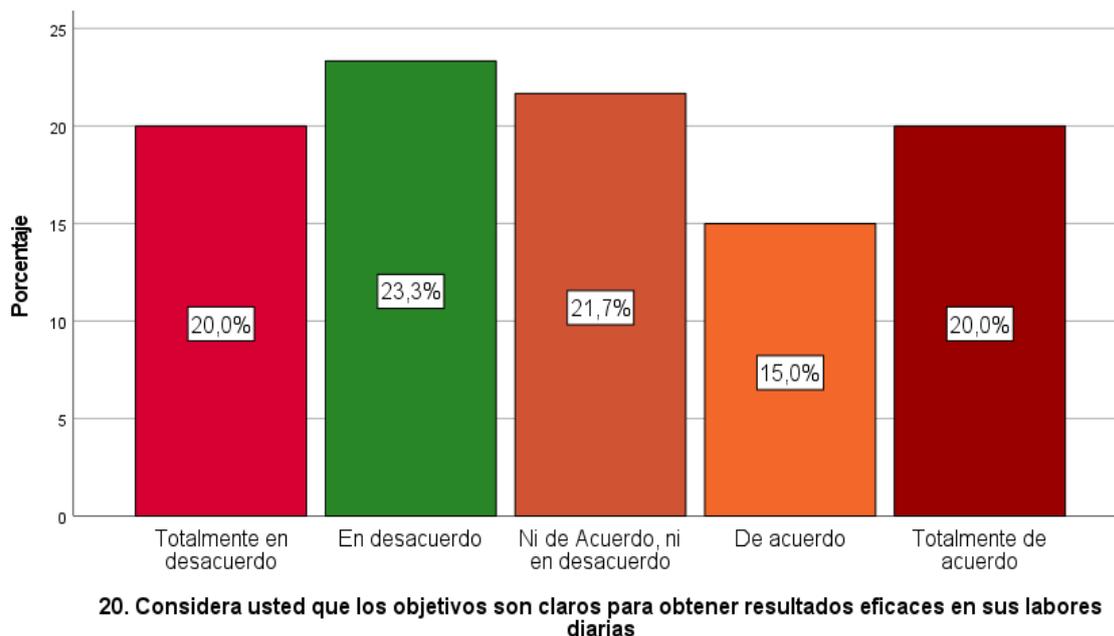
Tabla 23

Tabla de frecuencia de la pregunta 20

20. Considera usted que los objetivos son claros para obtener resultados eficaces en sus labores diarias		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	12	20.0%
En desacuerdo	14	23.3%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	13	21.7%
De acuerdo	9	15.0%
Totalmente de acuerdo	12	20.0%
Total	60	100.0%

Figura 21

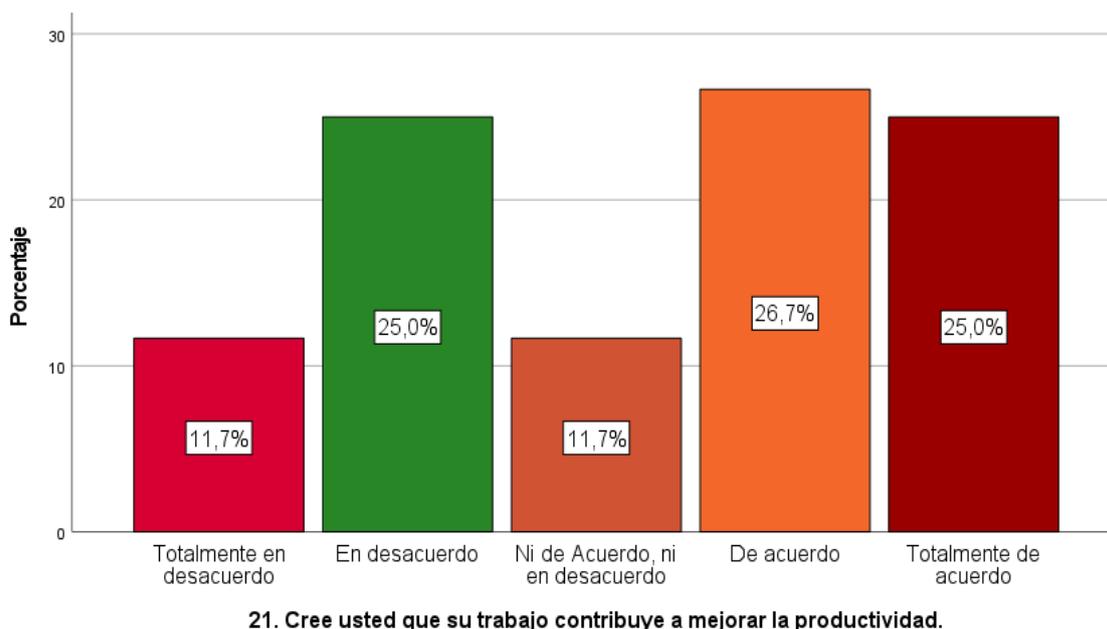
Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 20



En lo relacionado a la pregunta 20, se observa que el 20% está totalmente en desacuerdo, el 23.3% se encuentra en desacuerdo, el 21.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% está de acuerdo y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los colaboradores perciben que los objetivos organizacionales no son claros y por ende no ayudan al desarrollo eficaz de las actividades laborales.

Tabla 24*Tabla de frecuencia de la pregunta 21*

21. Cree usted que su trabajo contribuye a mejorar la productividad.		
Descripción	n	%
Totalmente en desacuerdo	7	11.7%
En desacuerdo	15	25.0%
Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	7	11.7%
De acuerdo	16	26.7%
Totalmente de acuerdo	15	25.0%
Total	60	100.0%

Figura 22*Descripción de frecuencia y porcentajes de la pregunta 21*

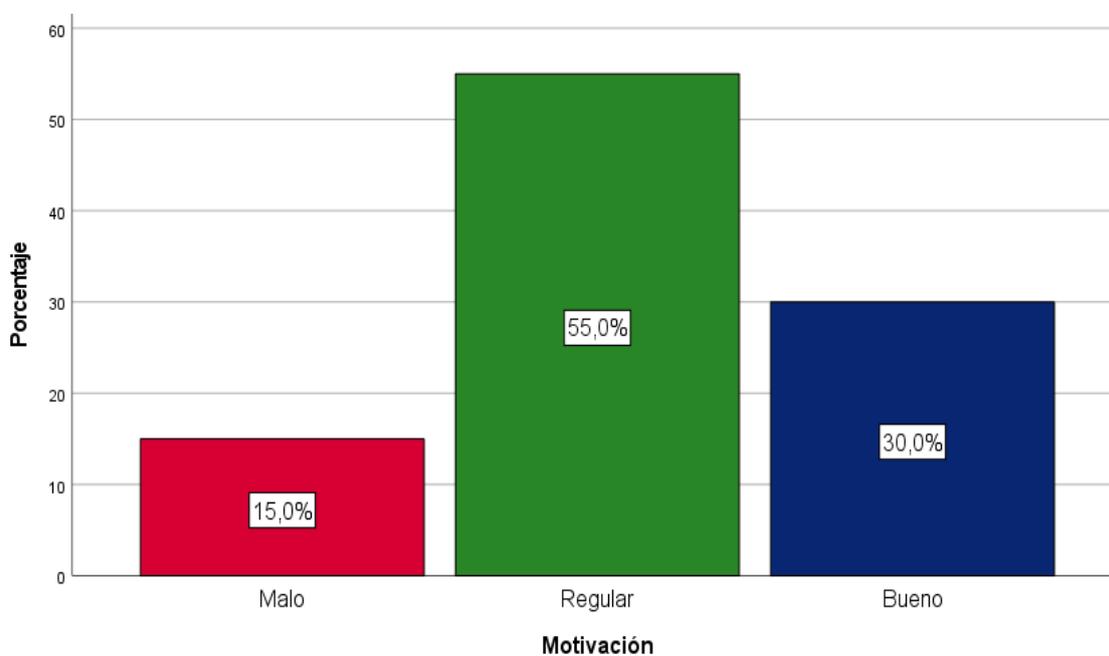
En lo relacionado a la pregunta 21, se observa que el 11.7% está totalmente en desacuerdo, el 25% se encuentra en desacuerdo, el 11.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.7% está de acuerdo y el 25% se encuentra totalmente de acuerdo. En general, los colaboradores consideran que contribuyen a la mejora de la productividad en la empresa.

Tabla 25*Nivel de Motivación de los trabajadores*

Motivación	n	%
Malo	9	15.0%
Regular	33	55.0%
Bueno	18	30.0%
Total	60	100.0%

Figura 23.

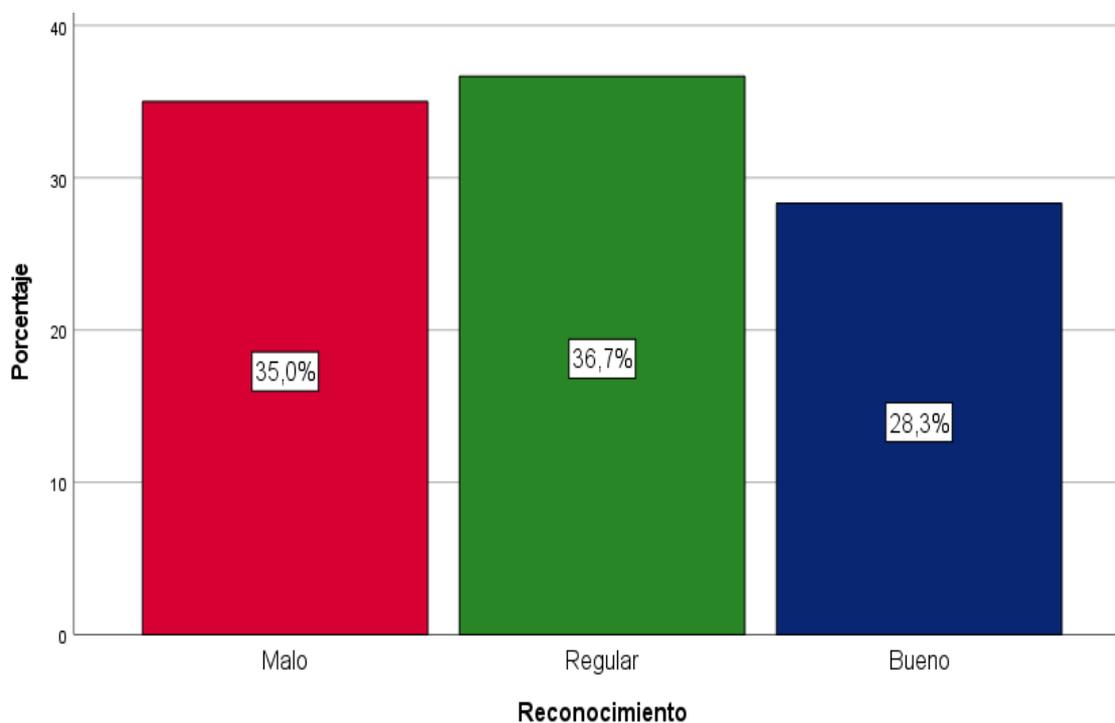
Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Motivación



En lo relacionado al nivel de motivación, se observa que el 15% de los trabajadores lo percibe como malo, seguido de un 55% de trabajadores que lo percibe como regular y el 30% de trabajadores que lo percibe como bueno. En general, se obtienen niveles regulares de motivación en los trabajadores.

Tabla 26*Nivel de Reconocimiento de los trabajadores*

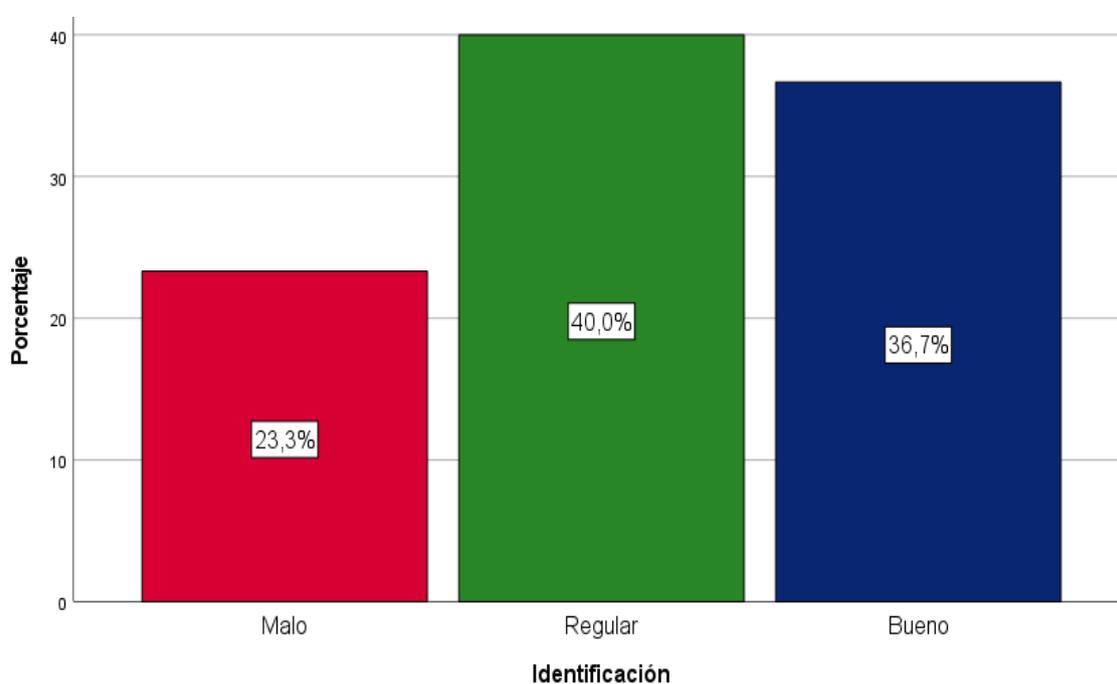
Reconocimiento	n	%
Malo	21	35.0%
Regular	22	36.7%
Bueno	17	28.3%
Total	60	100.0%

Figura 24*Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Reconocimiento*

En lo relacionado al nivel de reconocimiento, se observa que el 35% de los trabajadores lo percibe como malo, seguido de un 36.7% de trabajadores que lo percibe como regular y el 28.3% de trabajadores que lo percibe como bueno. En general, se observan deficiencias por parte de la empresa en el reconocimiento de los logros y trabajo de los colaboradores.

Tabla 27*Nivel de Identificación de los trabajadores*

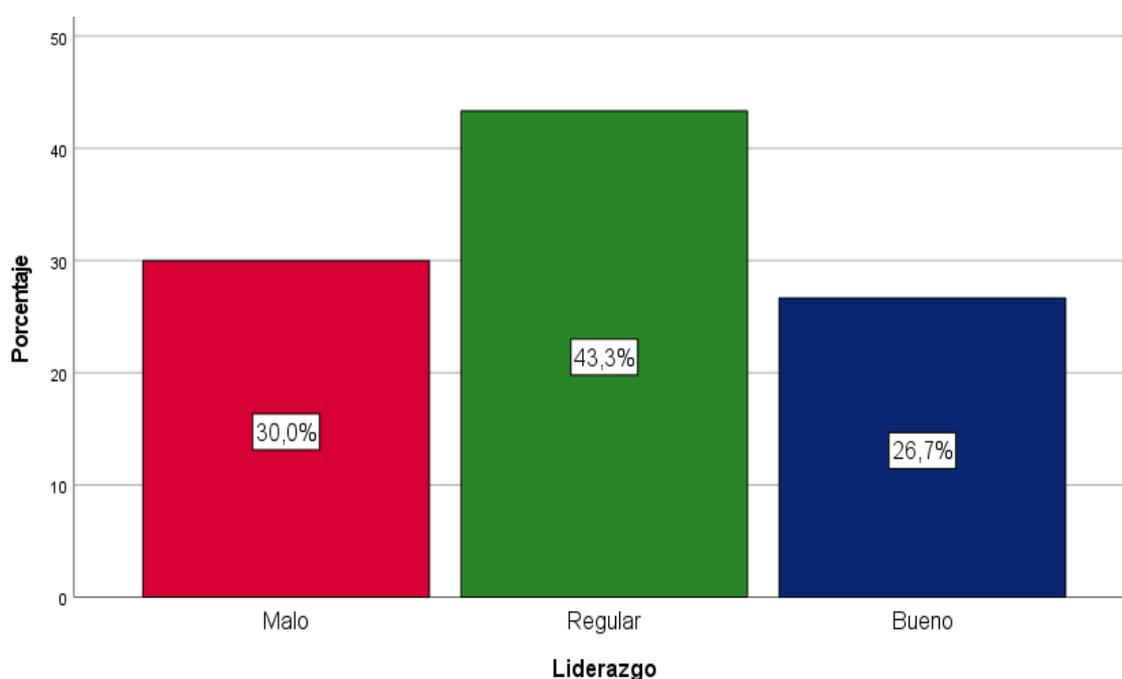
Identificación	n	%
Malo	14	23.3%
Regular	24	40.0%
Bueno	22	36.7%
Total	60	100.0%

Figura 25*Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Identificación*

En lo relacionado al nivel de identificación, se observa que el 23.3% de los trabajadores lo percibe como malo, seguido de un 40% de trabajadores que lo percibe como regular y el 36.7% de trabajadores que lo percibe como bueno. De forma general, se establece que los trabajadores no se sienten plenamente identificados con la empresa.

Tabla 28*Nivel de Liderazgo de la directiva*

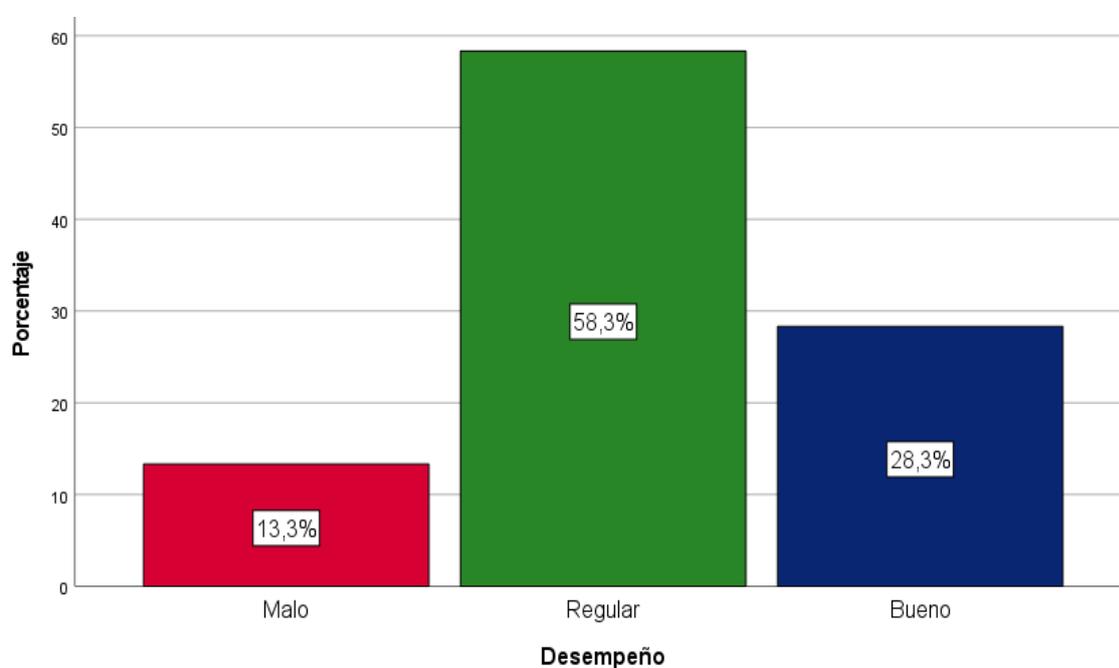
Liderazgo	n	%
Malo	18	30.0%
Regular	26	43.3%
Bueno	16	26.7%
Total	60	100.0%

Figura 26*Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Liderazgo*

En lo relacionado al nivel de liderazgo, se observa que el 30% de los trabajadores lo percibe como malo, seguido de un 43.3% de trabajadores que lo percibe como regular y el 26.7% de trabajadores que lo percibe como bueno. De forma general, se puede establecer que existe un adecuado nivel de Liderazgo por parte de la directiva de la empresa.

Tabla 29*Nivel de Desempeño de los trabajadores*

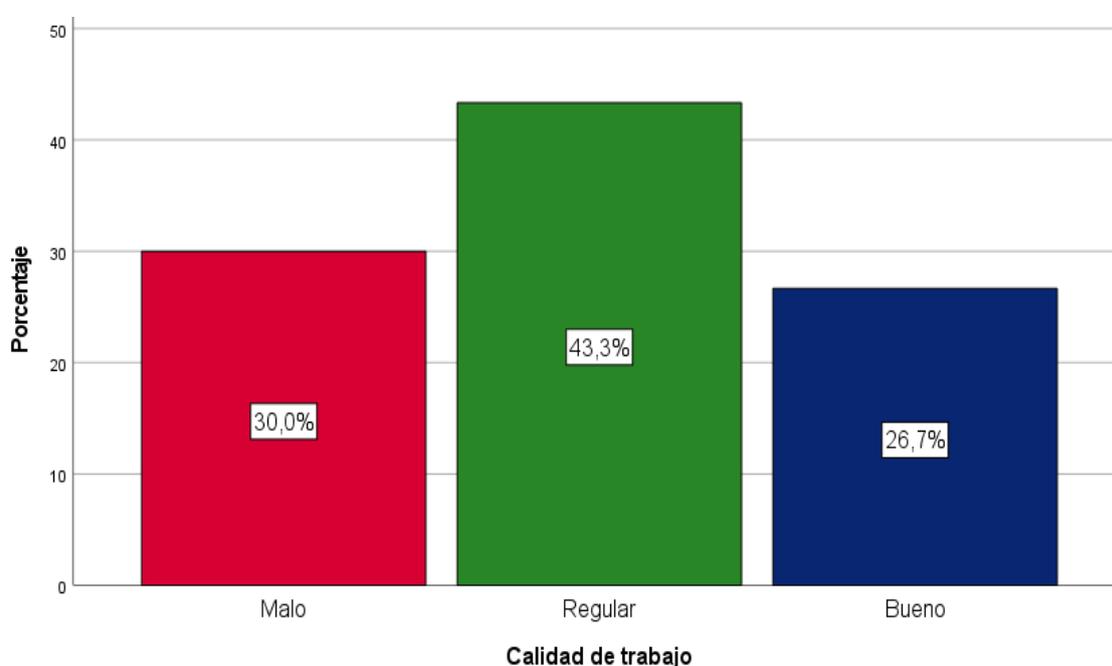
Desempeño	n	%
Malo	8	13.3%
Regular	35	58.3%
Bueno	17	28.3%
Total	60	100.0%

Figura 27*Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Desempeño*

En lo relacionado al nivel de desempeño de los trabajadores, se observó que la mayoría (58.3%) de los trabajadores obtiene un nivel regular, seguido de un 28.3% de trabajadores que cuenta con nivel bueno y el 13.3% de trabajadores que obtiene un nivel malo. En términos generales, el desempeño de los trabajadores es aceptable, por lo que se deben tomar las medidas necesarias para potenciar este desempeño.

Tabla 30*Nivel de Calidad de trabajo de los trabajadores*

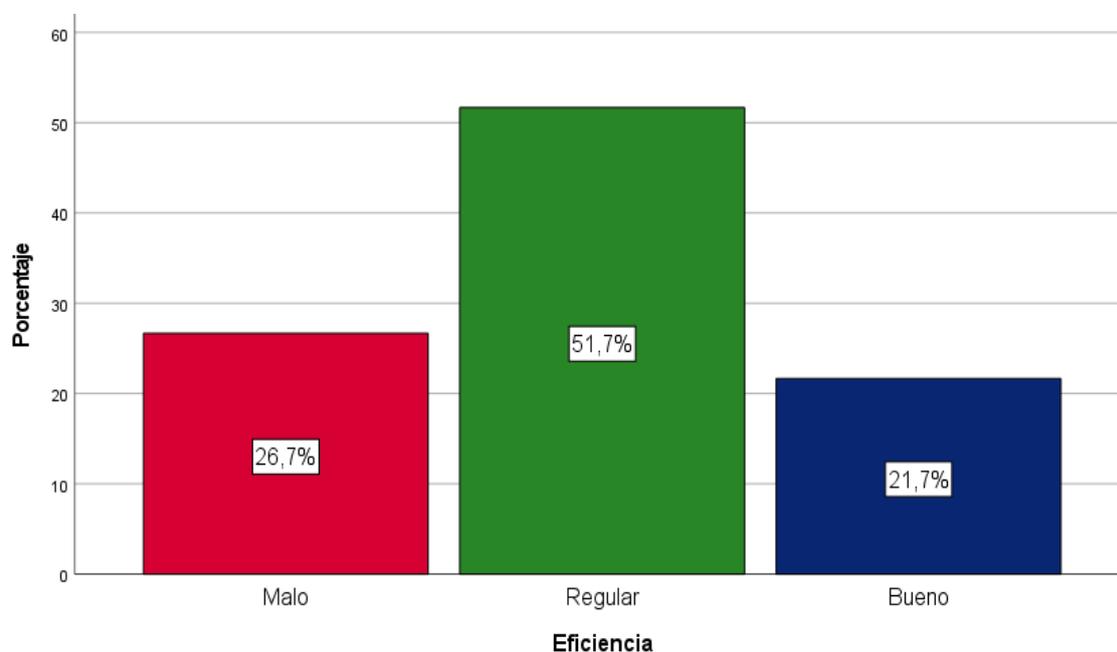
Calidad de trabajo	n	%
Malo	18	30.0%
Regular	26	43.3%
Bueno	16	26.7%
Total	60	100.0%

Figura 28*Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Calidad de trabajo*

En lo relacionado al nivel de calidad del trabajo de los trabajadores, se observó que el 43.3% de los trabajadores obtiene un nivel regular, seguido de un 30% de trabajadores que cuenta con un nivel malo y el 26.7% de trabajadores obtiene un nivel bueno. De forma general, se evidenció que la calidad de trabajo ofrecida por los trabajadores es aceptable.

Tabla 31*Nivel de Eficiencia de los trabajadores*

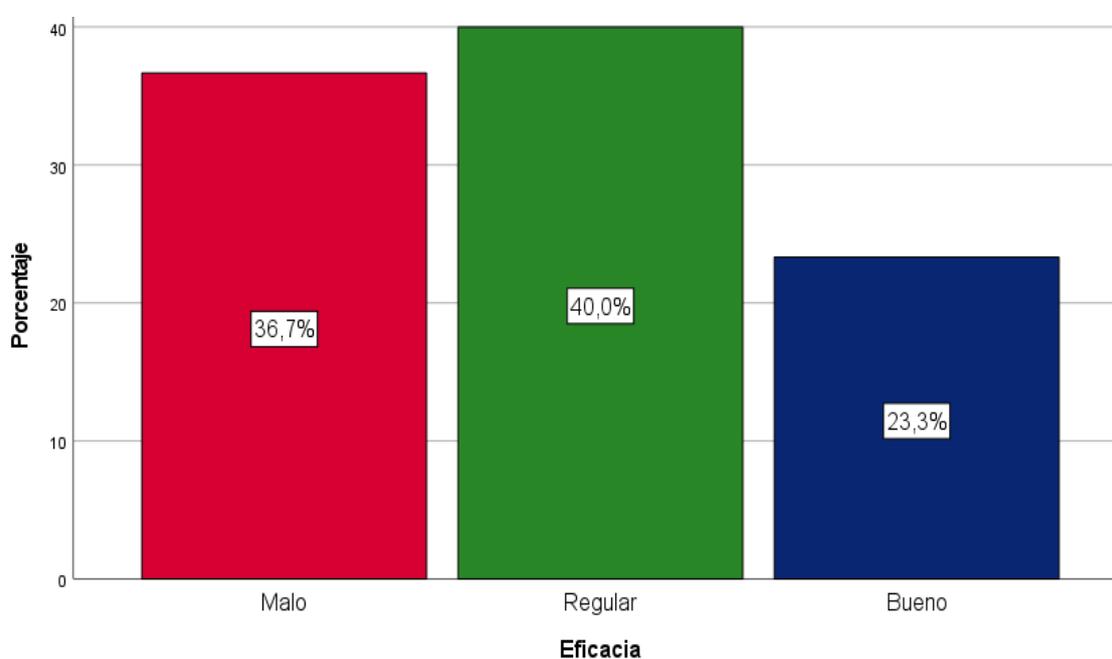
Eficiencia	n	%
Malo	16	26.7%
Regular	31	51.7%
Bueno	13	21.7%
Total	60	100.0%

Figura 29*Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Eficiencia*

En lo relacionado al nivel de eficiencia de los trabajadores, se observó que la mayoría (51.7%) de los trabajadores obtiene un nivel regular, seguido de un 26.7% de trabajadores que cuenta con un nivel malo y el 21.7% de trabajadores obtiene un nivel bueno. En términos generales, se establece que los trabajadores cuentan con un nivel regular de eficiencia en las actividades laborales.

Tabla 32*Nivel de Eficacia de los trabajadores*

Eficacia	n	%
Malo	22	36.7%
Regular	24	40.0%
Bueno	14	23.3%
Total	60	100.0%

Figura 30*Descripción de frecuencia y porcentajes del nivel de Eficacia*

En lo relacionado al nivel de eficacia de los trabajadores, se observó que el 40% de los trabajadores obtiene un nivel regular, seguido de un 36.7% de trabajadores que cuenta con un nivel malo y el 23.3% de trabajadores obtiene un nivel bueno. En términos generales, se establece que los trabajadores cuentan con un nivel regular de eficacia en las actividades laborales.

2. Análisis de resultados

Prueba de Hipótesis

a. Hipótesis general

H₀: La motivación no influye en el desempeño de los Trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

H₁: La motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Si p-valor < 0.05 \Rightarrow Ho se rechaza

Si caso contrario, Ho no se rechaza

Tabla 33

Tabla cruzada entre la Motivación y el Desempeño de los trabajadores

Motivación	Desempeño					
	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Malo	6	75,0%	3	8,6%	0	0,0%
Regular	2	25,0%	25	71,4%	6	35,3%
Bueno	0	0,0%	7	20,0%	11	64,7%
Total	8	100,0%	35	100,0%	17	100,0%
Chi Cuadrado	g.l.= 4		$\chi^2=37,333$		p-valor = 0.001	
Coefficiente de contingencia	C = 0.619				p-valor = 0.001	

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado indican que el estadístico de prueba es 37,333 con 4 grados de libertad y significación asintótica (p-valor) 0.001, que al ser menor que $\alpha = 0.05$, nos permite rechazar la hipótesis nula. De manera que es posible afirmar que *la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.*

Asimismo, la prueba de contingencia cuyo valor del coeficiente de contingencia es $C = 0.619$ nos permite establecer que la intensidad de la relación entre la motivación y desempeño es moderadamente alta y significativa.

b. Hipótesis Especifica 1

H_0 : El reconocimiento no influye en el desempeño los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

H_1 : El reconocimiento influye en el desempeño los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Si p-valor $< 0.05 \Rightarrow H_0$ se rechaza

Si caso contrario, H_0 no se rechaza

Tabla 34

Tabla cruzada entre el Reconocimiento y el Desempeño de los trabajadores

Reconocimiento	Desempeño					
	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Malo	7	87,5%	13	37,1%	1	5,9%
Regular	1	12,5%	14	40,0%	7	41,2%
Bueno	0	0,0%	8	22,9%	9	52,9%
Total	8	100,0%	35	100,0%	17	100,0%
Chi Cuadrado	g.l.= 4		$\chi^2=18,209$		p valor = 0.001	
Coeficiente de contingencia			C = 0.483		p valor = 0.001	

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado indican que el estadístico de prueba es 18,209 con 4 grado de libertad y significación asintótica (p-valor) 0.001, que al ser menor que $\alpha=0.05$, nos permite rechazar la hipótesis nula. De manera que es posible afirmar que el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

Asimismo, la prueba de contingencia cuyo valor del coeficiente de contingencia $C = 0.483$ nos permite establecer que la intensidad de la relación entre el reconocimiento de la motivación y el desempeño es medio y significativa.

c. Hipótesis específica 2

H_0 : El nivel de identificación no influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

H_1 : El nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Si p-valor $< 0.05 \Rightarrow H_0$ se rechaza

Si caso contrario, H_0 no se rechaza

Tabla 35

Tabla cruzada entre la Identificación y el Desempeño de los trabajadores

Identificación	Desempeño					
	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Malo	4	50,0%	9	25,7%	1	5,9%
Regular	4	50,0%	15	42,9%	5	29,4%
Bueno	0	0,0%	11	31,4%	11	64,7%
Total	8	100,0%	35	100,0%	17	100,0%
Chi Cuadrado	g.l.= 4		$\chi^2=12,330$		p valor = 0.015	
Coeficiente de contingencia	C = 0.413			p valor = 0.015		

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado indican que el estadístico de prueba es 12,330 con 4 grado de libertad y significación asintótica (p-valor) 0.015, que al ser menor que $\alpha=0.05$, nos permite rechazar la hipótesis nula. De manera que es posible afirmar que el nivel de identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

Asimismo, la prueba de contingencia cuyo valor del coeficiente de contingencia es $C = 0.413$ nos permite establecer que la intensidad de la relación entre identificación de la motivación y el desempeño es medio y significativa.

d. Hipótesis específica 3

H_0 : El liderazgo no influye en el desempeño de los trabajadores la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

H_1 : El liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Si p-valor $< 0.05 \Rightarrow H_0$ se rechaza

Si caso contrario, H_0 no se rechaza

Tabla 36

Tabla cruzada entre el Liderazgo y el Desempeño de los trabajadores

Liderazgo	Desempeño					
	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Malo	5	62,5%	10	28,6%	3	17,6%
Regular	3	37,5%	16	45,7%	7	41,2%
Bueno	0	0,0%	9	25,7%	7	41,2%
Total	8	100,0%	35	100,0%	17	100,0%
Chi Cuadrado	g.l.= 4		$\chi^2=7,319$		p valor = 0.120	

Los resultados de la prueba Chi Cuadrado indican que el estadístico de prueba es 7,319 con 4 grado de libertad y significación asintótica (p-valor) 0.120, que es mayor que $\alpha=0.05$, por lo que no es posible rechazar H_0 ; de modo que se puede afirmar que no existe relación significativa entre las variables liderazgo de motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.

3. Discusión de resultados

En la presente tesis se ha comprobado la hipótesis general, que *la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020*, al encontrar que la motivación y el desempeño ($p\text{-valor}=0,001 < 0.05$) nos permite establecer que la intensidad de la relación entre las variables de motivación y desempeño es moderadamente alta y significativa. Así mismo, cuando la motivación es mala se tiene también un desempeño malo en el 75% de los casos y cuando la motivación es regular se tiene un desempeño regular en el 71.4% de los casos como se puede apreciar en las tablas cruzadas de la motivación con el desempeño laboral.

Similarmente en la tesis se ha comprobado la hipótesis específica 1, que el reconocimiento influye en el desempeño los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020, al encontrar que el reconocimiento de la motivación y el desempeño ($p\text{-valor}=0,001 < 0.05$) nos permite establecer que la intensidad de la relación entre el reconocimiento de la motivación y el desempeño es medio y significativa. Así mismo, cuando el reconocimiento de la motivación es malo se tiene también un desempeño malo en el 87.5% de los casos y cuando el reconocimiento de la motivación es regular se tiene un desempeño regular en el 40.0% de los casos como se puede apreciar en las tablas cruzadas del reconocimiento de la motivación con el desempeño.

Análogamente, en la tesis se ha comprobado la hipótesis específica 2, que el nivel de identificación influye en el desempeño los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020, al encontrar que la identificación de la motivación y el desempeño ($p\text{-valor}=0,015 < 0.05$) nos permite establecer que la intensidad de la relación entre la identificación de la motivación y el desempeño es medio y significativa. Así mismo, cuando nivel de identificación de la motivación es malo se tiene también un desempeño malo en el 50.0% de los casos y cuando nivel de identificación de la motivación es regular se tiene un

desempeño regular en el 42.9% de los casos como se puede apreciar en las tablas cruzadas del nivel de identificación de la motivación con el desempeño laboral.

Semejantemente en la tesis se ha comprobado la hipótesis específica 3, que el liderazgo No influye en el desempeño los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020, al encontrar que el liderazgo de la motivación y el desempeño ($p\text{-valor}=0,120 > 0.05$) se puede afirmar que no existe relación significativa entre las variables liderazgo de motivación y desempeño. Así mismo, cuando el liderazgo de la motivación es malo se tiene también un desempeño malo en el 62.5% de los casos y cuando el liderazgo de la motivación es regular se tiene un desempeño regular en el 45.7% de los casos como se puede apreciar en las tablas cruzadas del liderazgo de la motivación con el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos sobre la influencia de la motivación en el desempeño son comprobados en su totalidad con los autores nacionales expuestos en los antecedentes. En ese sentido la motivación influye en el desempeño laboral, similarmente como lo encontrado por Dávila (2022) en Chimbote al llegar a la conclusión que, hay una concordancia significativamente moderado entre la motivación laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, de la misma manera concuerda con Samamé (2021) en Lima Metropolitana al encontrar la existencia de una concordancia significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de seguros; concuerda con los resultados de Vizcarra (2020) en Lima Metropolitana al verificar que predominan correlaciones significativamente y positivamente entre el desempeño y motivación laboral en los constructores civiles, también concuerda con Simbala (2019) quien sustentó que la motivación laboral es muy importante e influye en el desempeño laboral de manera recurrente y concuerda con Riveros (2018) quien evidenció que el desempeño y la motivación concuerdan positivamente en los colaboradores de la ONPE.

Con respecto a la literatura internacional la investigación también concuerda con la investigación de Meléndez (2022) en Honduras, quien encontró una alta correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Totto; así como Grijalva (2021) en Ecuador, comprobó la existencia de una relación entre la motivación y desempeño laboral en los colaboradores empresa Fairis; igualmente Rivera (2020) en Guayaquil-Ecuador, encontró que la motivación incide positivamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Alitecno SA y Molano (2018) en Buenos Aires - Argentina, una concordancia significativa entre la motivación y desempeño, de los millennials, que trabajan en los bancos. Y por último, Veliz (2020) en Bolivia, mostró que, la motivación presentó poca concordancia con el nivel de desempeño por los colaboradores en la gerencia de salud.

Los resultados obtenidos sobre la influencia de la motivación en el desempeño son comprobados también con la literatura de artículos científicos. En ese sentido la motivación influye en el desempeño, similarmente como lo encontrado por Zuta et al. (2018) sobre la motivación Profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Callao, quien encontró que, las formas de Motivación aplicados a docentes inciden en su desempeño laboral en las prácticas clínicas de la Escuela Profesional de Enfermería. Y por último, Bayser (2022), en su artículo científico de “la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” comprobó la existencia de una correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional, los resultados de esta investigación afirman que la motivación es un factor que incide en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de materiales necesarias para cuidar un alto nivel de motivación. Es necesario, hacer hincapié, que las dimensiones de la motivación en la investigación están referidas al reconocimiento, la identificación y el

liderazgo, los cuales están inmersos en la clasificación de otras escalas de motivación, como se presentó en la motivación intrínseca que tiene entre sus componentes al reconocimiento y la identificación y la motivación extrínseca que tiene entre sus componentes el liderazgo. También se ha encontrado que la motivación es un pilar fundamental para incentivar al personal a desempeñarse mejor en su trabajo diario dentro de la empresa, para ello se recomienda programas motivacionales de incentivos, para mejorar el desempeño o incrementar la productividad en las compañías, al comprobarse que ambas variables se relaciona significativamente, más aún, que la motivación influencia en el desempeño laboral de los colaboradores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

A través de la tesis realizada respecto a *la motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020*, se concluye lo siguiente:

a. Se comprobó la hipótesis general, que *la motivación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho S.A. en el periodo 2020*. Por lo que se puede afirmar que, cuando se apliquen estrategias motivacionales de reconocimiento, identificación y liderazgo hacia los colaboradores, se obtendrían niveles altos de desempeño de la empresa Lima Caucho S.A.

b. Se comprobó la hipótesis específica 1, que el reconocimiento influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho S.A. en el periodo 2020. Por lo que se puede afirmar que cuando se apliquen estrategias motivacionales que aprecien y alienten el reconociendo por el buen trabajo realizado por los colaboradores, se obtendrían niveles altos de desempeño de la empresa Lima Caucho S.A.

c. Se comprobó la hipótesis específica 2, que la identificación influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho S.A. en el periodo 2020. Por lo que se puede afirmar que, cuando se apliquen estrategias motivacionales que permitan el involucramiento, satisfacción, entusiasmo para la identificación de los colaboradores con el trabajo que realizan, se obtendrían niveles altos de desempeño de la empresa Lima Caucho S.A.

d. Se comprobó la hipótesis específica 3, que el liderazgo influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho S.A. en el periodo 2020. Por lo que se puede

afirmar que cuando se apliquen estrategias motivacionales que traten el cambio organizacional mediante una visión al futuro, guiados por lo líderes para que los colaboradores superen los obstáculos de dichos cambios, se obtendrían niveles altos de desempeño de la empresa Lima Caucho S.A.

2. Recomendaciones

a. La empresa Lima Caucho SA a través de la gerencia de recursos humanos debe implementar programas de motivación para mejorar las relaciones interpersonales, talleres para desarrollo personal y propuestas de línea de carrera en cada área de la empresa, implementar un programa de evaluación de 360° para todos los colaboradores y la retroalimentación continua a través de un trabajo en equipo, programas de sucesión de puestos y fortalecimiento de las habilidades por competencias de los colaboradores.

b. La empresa Lima Caucho SA a través de los jefes deben promover el reconocimiento del trabajo en equipo de los colaboradores para lograr el cumplimiento de metas en todas las áreas de la empresa; la motivación hacia el trabajo en equipo es fundamental para el buen desempeño de los colaboradores.

c. La empresa Lima Caucho SA a través de los jefes y gerentes de línea deben desarrollar talleres de integración donde participen todos los colaboradores para una mejor escucha activa y una mejor comunicación en entre los compañeros de trabajo, que permitan los colaboradores se identifiquen con el cumplimiento de metas mensuales.

d. La empresa Lima Caucho SA a través de la gerencia de gestión de recursos humanos deben desarrollar programas de liderazgo para los gerentes, jefes y supervisores a través de una buena dirección y comunicación clara en la organización. Creación de programas para la formación de líderes para todos los colaboradores, esto contribuye a

formar futuros líderes y crear una cultura organizacional adecuada donde se busca la buena comunicación entre todos los colaboradores.

REFERENCIAS

- Admin. (2017, 22 de octubre). Cómo explicamos la pasión por el trabajo. <https://cenitpsicologos.com/como-explicamos-la-pasion-por-el-trabajo/>
- Aliaga, R. (10 de Abril de 2018). ¿Cómo medir la productividad en el sector salud? Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-medir-la-productividad-en-el-sector-salud>
- Andresen, M., Domsch, M., y Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *J Labor Res.* 28, pp. 714-734. En: Gamboa, E. (2010, 04 de septiembre). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicologia Cientifica.com.* 12(16). <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Bizneo blog. (s.f.). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (Junio de 2020). *Scielo*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bayser, E. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145986352&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=962600c7dcba34539605027de1afec88&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS->

KEY%28motivaci%C3%B3n+buenos+aires%29&sl=25&sessionSearchId=962600
c7dcba34539605027de1afec88

Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación administración. economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación

Capital Humano. (2017, 10 de julio). El reforzamiento positivo como estrategia para motivar a tu equipo. <https://capitalhumano.emol.com/7021/reforzamiento-positivo-estrategia-motivar-equipo-trabajo/#:~:text=Carolina%20Varela%2C%20Jefa%20de%20Servicio,en%20el%20resto%20del%20equipo.>

Cevallos, L., y Pozo, C. (2015). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1266>

Chiang, M., y San Martín, N. (2015, diciembre). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Vol.17, N° 54, Santiago, diciembre de 2015. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Novena edición. McGraw-Hill Interamericana de España.

Conexión ESAN. (2015, 17 de agosto). Los beneficios de crear una cultura de reconocimiento. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/08/beneficios-crear-cultura->

Davila, M. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de chimbote, 2022. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28068/DESEMPEÑO_HOSPITAL_DAVILA_ZAVALETA_MERY_JANE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Degerencia.com. (s.f.). Qué es trabajar en equipo. <https://degerencia.com/tema/habilidades/trabajo-en-equipo/>

David, F. (2013). *Administración Estratégica, conceptos de administracion estrategica*. Mexico: Pearson Educación

Empresario en desarrollo profesional. (2019, 07 de septiembre). La intensidad en el trabajo. <https://empresario.com/2019/09/07/la-intensidad-en-el-trabajo/>

Enciclopedia.net. (s.f.). Definición de logro. <https://definicion.mx/logro/>

ERSEP. (s.f.). Actitud y aptitud en el trabajo. <https://es.eserp.com/articulos/aptitud-actitud-exito-trabajador/>

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Grupo Atico 34. (s.f.). El proceso de toma de decisiones en una empresa. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/proceso-toma-de-decisiones-en-una-empresa/>

Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4727>

- Grijalva, M. (2021). La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA, Ambato - Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2017). *Metodología de Investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGrawHill
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ideas con café. (2014, 17 de noviembre). Los mejores resultados se obtienen con Trabajo en Equipo. <https://ideasconcafe.com/los-mejores-resultados-se-obtienen-con-trabajo-en-equipo/>
- Instituto de Ciencias Hegel. (2021, 19 de enero). Seguridad y salud en el trabajo: qué es y qué dice la ley en Perú. <https://hegel.edu.pe/blog/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-es-y-que-dice-la-ley-en-peru/>
- Juan, G. (2019, 10 de junio). El liderazgo profesional en el ámbito laboral. *Business Revista Digital*. <https://br.escueladenegociosydireccion.com/business/rr-hh/el-liderazgo-profesional-en-el-ambito-laboral/#:~:text=El%20liderazgo%20es%20un%20conjunto,las%20metas%20y%20objetivos%20marcados.>
- Medina, R. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. [Tesis de postgrado, Universidad Católica de

Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>

Molano, A. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional UBA, Buenos Aires-Argentina. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

Meléndez, E. (2022). Relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de Duzel, Totto Honduras. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Centroamericana]. Repositorio Institucional UNTEC, San Pedro Sula - Honduras. <https://repositorio.unitec.edu/bitstream/handle/123456789/12330/Relaci%C3%B3n%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20colaboradores%20de%20Duzel%2C%20Totto%20Honduras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... *Sapiens*. 7, (001), pp. 43-57.

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2 de Febrero de 2020). *Scielo*. Obtenido de La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

- Oficina y bienestar. (s.f.). La importancia de la comunicación en el trabajo. <http://oficinaybienestar.com/n/3720/la-importancia-de-la-comunicacion-en-el-trabajo.html>
- Ospina, G. (2019, 26 de septiembre). Calidad de Vida en el Trabajo: Concepto y Factores Influyentes. <https://tueconomiafacil.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo-concepto-y-factores-influyentes/>
- Pacheco, G. (2012). *La productividad como efecto de la motivación en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5325>
- Pradas, C. (2018, 28 de mayo). Teoría del establecimiento de metas u objetivos de Locke. <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html>
- Rico, R., Sánchez-Manzanares, M., Gil, F., Alcover, C., y Tabernero, C. (2011). Procesos de coordinación en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*. Vol. 32, núm. 1, enero-abril, 2011, pp. 59-68. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77817210007.pdf>
- Rivera, R. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. [Tesis de postgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>
- Riveros, A. (2018). La motivación y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección de Producción de la Oficina de Normalización Previsional - periodo 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1657>

- Ruiz, L. (14 de marzo de 2019). La teoría de fijación de metas de Edwin Locke. Obtenido de Esta teoría se aplica especialmente al mundo de las empresas y los Recursos Humanos, para motivar: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecavirtualidad/39534?page=214>
- Rodríguez, E. (2018, 14 de agosto). La importancia de la persistencia para alcanzar el éxito. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-importancia-de-la-persistencia-para-alcanzar-el-exito/>
- Saldarriaga, J. (2008). Gestión Humana: Tendencias y Perspectivas. Estudios Gerenciales. Vol.24 no.107 Cali Apr./June 2008. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232008000200006
- Sánchez, E. (2019, 16 de junio). ¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo? <https://lamenteesmaravillosa.com/una-actitud-positiva-en-el-trabajo/>
- Simbala, C. (2019). Plan de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Área de Emisión de Seguros de La Positiva Vida. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1995>

Samamé, R. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. [Tesis de pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional UPiura , Lima - Perú.
<https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/han>

SOCIALetic.Com. (2018, 24 de abril). La responsabilidad en el trabajo.
<https://www.socialetic.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo.html#:~:text=La%20responsabilidad%20en%20el%20trabajo%20o%20laboral%2C%20en%20definitiva%20las,su%20posici%C3%B3n%20en%20la%20empr esa.>

Universidad ETAC. (s.f.). *Día de las enfermeras en México: ¿por qué es importante?*
Obtenido de <https://www.etac.edu.mx/blog-etac/index.php/dia-de-la-enfermera>

Villagómez, M. (2009). *La motivación y el Aprendizaje*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*. Vol. 33, N° 1, 2009, pp. 155-165.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Velásquez, A. (s.f.). ¿Cómo medir el desempeño laboral?
<https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

Villagómez, M. (2009). *La motivación y el Aprendizaje*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>

- Veliz, F. (2020). Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud "COSSMIL" de la ciudad de La Paz. [Tesis de postgrado, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/25090>
- Vizcarra, V. (2020). *Motivación y Desempeño Laboral en Trabajadores de Empresas de Construcción*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
Repositorio UPC, Lima-Perú.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652940/Vizcarra_GV.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. (20 de junio de 2018). *Revista de Investigación Valdizana*.
Obtenido de Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería:
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

APÉNDICE

Apéndice A: Instrumentos



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
 “Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales”
 Escuela de Administración y Gerencia



CUESTIONARIO PARA COLABORADORES DE LA EMPRESA LIMA CAUCHO SA

Datos Generales

Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino ()

Edad: 1. 20 a 25 años () 2. 26 a 31 años () 3. 32 a más años ()

Se presentan 21 afirmaciones que describen su ambiente laboral desde diversos ámbitos, en cada una de ellas debe marcar con un aspa (x) la opción que usted considere que se adecue a su opinión, teniendo en cuenta desempeño diario en sus funciones, su jefe inmediato y las características generales de la empresa Lima Caucho SA.

Donde:

1 = Totalmente en desacuerdo (TD).

2 = En desacuerdo (ED).

3 = Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo (NN).

4 = De acuerdo (DA).

5 = Totalmente de acuerdo (TA).

	TD	ED	NN	EA	TA
ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1. Considera usted que los colaboradores reciben una buena atención por parte de la empresa en su trabajo diario.					
2. Considera que el reconocimiento al personal es un factor que influye en el cumplimiento de metas.					
3. Cree usted que la motivación es un factor considerado en su desempeño.					
4. Cree usted que el trabajo con motivación se realiza diariamente.					
5. Considera usted que el trabajo en equipo contribuye en un resultado optimo.					
6. Cree usted que se puede alcanzar una mejora constante en el trabajo.					
7. Cree usted que el involucramiento favorece en el cumplimiento de su trabajo.					
8. Cree usted mantener un entusiasmo constante en el desarrollo de su trabajo diario.					
9. Considera que el liderazgo y dirección de sus superiores influye en su trabajo diario.					
10. Usted recibe una comunicación clara sobre el cumplimiento de los objetivos de su puesto de trabajo.					
11. Existe un liderazgo con buena comunicación por parte de sus superiores.					
12. Cree usted que su satisfacción laboral contribuye en su trabajo diario.					
13. Cree usted que el ambiente laboral contribuye a su excelente desempeño en su trabajo diario.					
14 Cree usted que cuenta con seguridad laboral para un trabajo eficaz..					
15. Cree que hay una buena dirección de sus jefes en los resultados de su trabajo diario.					
16. Cree que un trabajo con eficiencia por parte de sus superiores influye en los resultados de su trabajo diario.					
17. Considera usted que su trabajo diario te proporciona los recursos necesarios.					
18. Mantiene usted acceso de recursos adecuados y completos para su trabajo diario.					
19. Considera usted que el trabajo que realizan los colaboradores contribuye al logro de los objetivos de la compañía.					
20. Considera usted que los objetivos son claros para obtener resultados eficaces en sus labores diarias.					
21. Cree usted que su trabajo contribuye a mejorar la productividad.					

Apéndice B: Validación de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombres del experto	Mg. Wankel Gonzales Olivera
Cargo o institución donde labora	Docente investigación
Nombre del instrumento	Encuesta a trabajadores
Autor del instrumento	Queque Luque Edy Fernando
Título: La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.	

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61% - 80%	Excelente 81% - 100%

INDICADOR	CRITERIO					
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				x	
2. Objetividad	Está expresado en conductas o capacidades observables				x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y de la tecnología con respecto al tema de investigación				x	
4. Organización	Existe organización lógica en la presentación de los ítems				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
7. consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				x	
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				x	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
10 Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento más adecuado				x	

OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable	si	X	Aplicación después de corregir	si	X	No aplicable		
	NO			NO				

PROMEDIO DE VALIDACIÓN		80%
Ciudad de Lima		


 MG. WANKEL GONZALES OLIVERA
 DNI: 07589102
 FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombres del experto	Mg. Malque Yalpen Arturo Hernan
Cargo o institución donde labora	Docente investigación
Nombre del instrumento	Encuesta a trabajadores
Autor del instrumento	Queque Luque Edy Fernando
Título: La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.	

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61% - 80%	81% - 100%

INDICADOR	CRITERIO	1	2	3	4	5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				x	
2. Objetividad	Está expresado en conductas o capacidades observables				x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y de la tecnología con respecto al tema de investigación				x	
4. Organización	Existe organización lógica en la presentación de los ítems				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
7. consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				x	
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				x	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
10 Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento más adecuado				x	

OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable	si	X	Aplicación después de corregir	si	X	No aplicable		
	NO			NO				

PROMEDIO DE VALIDACIÓN	80%
Ciudad de Lima	


 Mg. MALQUE YALPEN-ARTURO HERNAN
 ECONOMISTA. CEL. 8051
 ABOGADO. CEL. 8052
 FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombres del experto	Mg. Cuenca Colchado Julio Cesar
Cargo o institución donde labora	Docente investigación
Nombre del instrumento	Encuesta a trabajadores
Autor del instrumento	Queque Luque Edy Fernando
Título: La motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Lima Caucho SA en el periodo 2020.	

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61% - 80%	81% -100%

INDICADOR	CRITERIO	1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas o capacidades observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y de la tecnología con respecto al tema de investigación				X	
4. Organización	Existe organización lógica en la presentación de los ítems				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento más adecuado				X	

OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable	si	X	Aplicación después de corregir	si	X	No aplicable		
	NO			NO				

PROMEDIO DE VALIDACIÓN	80%
Ciudad de Lima	


 MG. CUENCA COLCHADO JULIO CESAR
 DNI: 10196278
 FIRMA DEL EXPERTO

Apéndice C: Carta de autorización



Lima, 08 de enero del 2020

AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente brindo permiso de autorización para el uso de datos de la empresa Lima Caucho SA en los años 2020 y 2021 al Sr. Edy Queque Luque, con el fin de llevar a cabo su trabajo de titulación por tesis de la Universidad Ricardo Palma.

Se expide la presente carta para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

David Cirilo León Martínez

Gerente Administración y Finanzas – Representante Legal y Bursátil