

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



**TESIS**

---

**“Motivación laboral y trabajo en equipo en la cámara de comercio e industrias Huánuco, Huánuco 2023”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Tuanama Achic, Dayana Jhaneliz

ASESOR: Linares Beraun, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2023



# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

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

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

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

# D

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76158181

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **8:30 horas del día 19 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero  
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López  
Mtra. Diana Huerto Orizano

(Presidente)  
(Secretaria)  
(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1778-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada "**MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS HUÁNUCO, HUÁNUCO 2023**", presentada por la Bachiller, **TUANAMA ACHIC, Dayana Jhaneliz**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 Quince y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

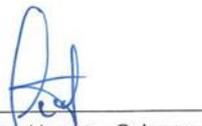
Siendo las **9.10 horas del día 19 del mes de diciembre del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero  
N° DNI 41693326  
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737  
**PRESIDENTE**



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López  
N° DNI 22404218  
Código ORCID: 0000-0002-0215-1270  
**SECRETARIA**



Mtra. Diana Huerto Orizano  
N° DNI 40530605  
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674  
**VOCAL**



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD PARA REPOSITORIO

Yo, WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, asesor(a) del PA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS y designado(a) mediante resolución N° N° **1585-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** de la estudiante(s) TUANAMA ACHIC DAYANA JHANELIZ, de la investigación titulada:

“MOTIVACION LABORAL y TRABAJO EN EQUIPO EN LA CAMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS HUÁNUCO, HUÁNUCO 2023”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

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

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Huánuco 15 de febrero de 2024

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Codigo Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

# TESINA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE	<1%

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Codigo Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4915-0670>

## **DEDICATORIA**

La presente investigación en primer lugar está dedicada a Dios, ya que siempre me guía y me da fortaleza para seguir con mis metas trazadas, a mi familia que son mi soporte y ejemplo para hacer de mí una mejor persona y a mis maestros por su tiempo y dedicación para plasmar sus conocimientos generando en mí el desarrollo profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco por brindarme una gran oportunidad de superación y por permitir alcanzar mis metas personales y profesionales.

A todos los docentes que contribuyeron a mi formación académica, en particular, al Mg. Giovanni Linares Beraun, mi asesor docente, por compartir sus conocimientos, estar disponible y proporcionar orientación durante la realización de este trabajo de investigación.

Asimismo, agradezco al gerente y demás miembros colaboradores de la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco (CCIHCO) por facilitar los recursos y datos necesarios para la incorporación de este proyecto de investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	24
2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL.....	24
2.2.2. TRABAJO EN EQUIPO.....	27

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	28
2.4.	HIPÓTESIS.....	29
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	29
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS .....	30
2.5.	VARIABLES .....	30
2.5.1.	VARIABLE 1.....	30
2.5.2.	VARIABLE 2.....	30
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	31
CAPÍTULO III.....		33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		33
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	33
3.1.1.	ENFOQUE .....	33
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	33
3.1.3.	DISEÑO .....	33
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	34
3.2.1.	POBLACIÓN .....	34
3.2.2.	MUESTRA.....	35
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	35
3.3.1.	TÉCNICA .....	35
3.3.2.	INSTRUMENTO.....	35
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	35
CAPÍTULO IV.....		37
RESULTADOS.....		37
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	37
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	55
4.2.1.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....	55
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°1 .....	56
4.2.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°2 .....	57
4.2.4.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°3.....	58
CAPÍTULO V.....		59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		59
CONCLUSIONES .....		62

RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	65
ANEXOS.....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores y practicantes conformantes de la CCIHCO .....	34
Tabla 2 ¿Usted recibe reconocimiento por parte de la CCIHCO de manera regular?.....	37
Tabla 3 ¿Usted recibe comentarios positivos sobre tu desempeño en la CCIHCO con regularidad? .....	38
Tabla 4 ¿La CCIHCO ofrece programas de incentivo para motivar a los trabajadores? .....	39
Tabla 5 ¿Consideras que tu trabajo en la CCIHCO suele presentar desafíos interesantes y estimulantes? .....	40
Tabla 6 ¿Usted tiene libertad para tomar decisiones relacionadas con tus funciones en la CCIHCO?.....	41
Tabla 7 ¿Considera tener acceso oportunidades de desarrollo profesional dentro de la CCIHCO? .....	42
Tabla 8 ¿Considera sentirse seguro en la CCIHCO en términos de estabilidad laboral? .....	43
Tabla 9 ¿Usted considera que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores? .....	44
Tabla 10 ¿Usted considera tener confianza en el liderazgo de la CCIHCO?.....	45
Tabla 11 ¿Usted considera sentirse parte integral del equipo de trabajo en la CCIHCO?.....	46
Tabla 12 ¿Usted participa en las actividades sociales organizadas por la CCIHCO?.....	47
Tabla 13 ¿Usted participa activamente en grupos de trabajo y en colaboración con sus colegas de la CCIHCO? .....	48
Tabla 14 ¿Usted considera que existe una comunicación interna efectiva y clara en la CCIHCO? .....	49
Tabla 15 ¿Usted recibe evaluaciones regulares de su desempeño en la CCIHCO?.....	50
Tabla 16 ¿Consideras tener una comprensión clara de tus objetivos y metas en la CCIHCO? .....	51
Tabla 17 ¿Consideras que la CCIHCO gestiona eficazmente la resolución de conflictos entre sus trabajadores? .....	52

Tabla 18 ¿Usted considera que la CCIHCO fomenta una cultura de trabajo en equipo y colaboración? .....	53
Tabla 19 ¿Consideras que la comunicación entre diferentes áreas de la CCIHCO es fluida y eficiente? .....	54
Tabla 20 Correlaciones Hipótesis general .....	55
Tabla 21 Correlaciones Hipótesis específica 1 .....	56
Tabla 22 Correlaciones Hipótesis específica 2 .....	57
Tabla 23 Correlaciones Hipótesis específica 3 .....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Usted recibe reconocimiento por parte de la CCIHCO de manera regular?.....	37
Figura 2 ¿Usted recibe comentarios positivos sobre tu desempeño en la CCIHCO con regularidad? .....	38
Figura 3 ¿La CCIHCO ofrece programas de incentivo para motivar a los trabajadores? .....	39
Figura 4 ¿Consideras que tu trabajo en la CCIHCO suele presentar desafíos interesantes y estimulantes? .....	40
Figura 5 ¿Usted tiene libertad para tomar decisiones relacionadas con tus funciones en la CCIHCO?.....	41
Figura 6 ¿Considera tener acceso a oportunidades de desarrollo profesional dentro de la CCIHCO? .....	42
Figura 7 ¿Considera sentirse seguro en la CCIHCO en términos de estabilidad laboral? .....	43
Figura 8 ¿Usted considera que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores? .....	44
Figura 9 ¿Usted considera tener confianza en el liderazgo de la CCIHCO? .....	45
Figura 10 ¿Usted considera sentirse parte integral del equipo de trabajo en la CCIHCO? .....	46
Figura 11 ¿Usted participa en las actividades sociales organizadas por la CCIHCO?.....	47
Figura 12 ¿Usted participa activamente en grupos de trabajo y en colaboración con sus colegas de la CCIHCO? .....	48
Figura 13 ¿Usted considera que existe una comunicación interna efectiva y clara en la CCIHCO? .....	49
Figura 14 ¿Usted recibe evaluaciones regulares de su desempeño en la CCIHCO?.....	50
Figura 15 ¿Consideras tener una comprensión clara de tus objetivos y metas en la CCIHCO? .....	51
Figura 16 ¿Consideras que la CCIHCO gestiona eficazmente la resolución de conflictos entre sus trabajadores? .....	52

Figura 17 ¿Usted considera que la CCIHCO fomenta una cultura de trabajo en equipo y colaboración? .....	53
Figura 18 ¿Consideras que la comunicación entre diferentes áreas de la CCIHCO es fluida y eficiente? .....	54

## RESUMEN

El título de esta investigación es "Motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco 2023", cuyo objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco 2023. Se llevó a cabo un estudio de tipo aplicado con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no experimental. La motivación laboral se trató como la primera variable, mientras que el trabajo en equipo fue considerado como la segunda variable. La población incluyó a 30 trabajadores de la CCIHCO, y se utilizó una muestra no probabilística, aplicando el cuestionario como técnica de investigación. Los resultados indicaron una relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco 2023. El coeficiente de correlación de Pearson observado, con un valor de 0.816 según la tabla N° 20, demostró una relación alta, sugiriendo que un nivel adecuado de motivación laboral entre los empleados conduce a una mayor eficiencia en el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco.

**Palabras clave:** motivación laboral, estabilidad laboral, autorrealización, seguridad, trabajo en equipo.

## ABSTRACT

The title of this investigation is "Work Motivation and Teamwork in the Chamber of Commerce and Industries Huánuco, Huánuco 2023," whose main objective was to determine the relationship between work motivation and teamwork in the Chamber of Commerce and Industries Huánuco, Huánuco 2023. An applied study was conducted with a quantitative and descriptive-correlational approach, using a non-experimental design. Work motivation was treated as the first variable, while teamwork was considered as the second variable. The population included 30 workers from CCIHCO, and a non-probabilistic sample was used, applying the questionnaire as a research technique. The results indicated a significant relationship between work motivation and teamwork in the Chamber of Commerce and Industries Huánuco, Huánuco 2023. The observed Pearson correlation coefficient, with a value of 0.816 according to Table No. 20, demonstrated a high relationship, suggesting that an adequate level of work motivation among employees leads to greater efficiency in teamwork in the Chamber of Commerce and Industries Huánuco.

**Keywords:** work motivation, job stability, self-realization, security, teamwork.

## INTRODUCCIÓN

La investigación con el título: “Motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco 2023”, se centra en la problemática general de, ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?. Se justifica esta investigación al reconocer la importancia de construir sobre las ideas, conceptos y conclusiones previas de diversos autores que han abordado este tema. De este modo, se sigue la misma línea de investigación, seleccionando datos e información de manera profesional y verídica. El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco 2023.

La investigación contiene los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, se abordó la problemática a través de la exposición del problema de investigación, identificando la variable de estudio y formulando los objetivos generales y específicos. Se discuten también las limitaciones y la viabilidad de la investigación, respaldando teórica, práctica y metodológicamente la ejecución del proyecto de investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico, que se sustentó en antecedentes relacionados con las variables a nivel internacional, nacional y local. Se incluyeron las bases teóricas que respaldaron la investigación, así como definiciones conceptuales de las variables y su operacionalización.

El tercer capítulo detalla la metodología empleada en la investigación, especificando un enfoque aplicado con orientación cuantitativa y un diseño correlacional no experimental. Se proporcionan detalles sobre las técnicas y métodos utilizados para el análisis de datos. La población de estudio comprende los 30 trabajadores de la CCIHCO, y la muestra consiste en los mismos 30 trabajadores a quienes se dirige la investigación.

En el cuarto capítulo se expondrán los resultados obtenidos a partir de

las encuestas dirigidas a los clientes, presentados en tablas y gráficos. Finalmente, se incluirán las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La importancia de la motivación en el ámbito laboral ha adquirido relevancia significativa en relación con la eficacia organizacional a nivel mundial. En su mayoría, muchas instituciones carecen de una cultura que supervise y fomente la motivación de los empleados. Por ejemplo, según una investigación, se constató que el 64% de las organizaciones carecían de estrategias o recursos para mejorar la motivación de los empleados, y un 70% de ellas recibían un diagnóstico desfavorable, lo que refleja una falta de interés en comprender el nivel actual de motivación de su personal. Además, se ha demostrado que incrementar la motivación contribuiría a reducir el 41% de los fracasos y, de manera similar, el 65% de las ausencias laborales (Silva, 2018).

La motivación laboral se puede definir como un deseo basado en un alto nivel de esfuerzo para alcanzar determinados objetivos organizacionales. Está influenciado por la capacidad de satisfacer las necesidades. El autor afirma que esto significa que los empleados se esfuerzan por alcanzar los objetivos organizacionales, así como sus necesidades personales y aumentar el compromiso con su trabajo, especialmente en los negocios. Esto se puede lograr a través de factores externos que afectan la motivación laboral, como la autonomía, las recompensas económicas, los beneficios sociales, la seguridad en el entorno laboral, el desarrollo profesional y la estabilidad laboral (Velásquez, 2022).

Según Aguilar (2016), a nivel mundial, la motivación de los empleados por realizar actividades relacionadas con la colaboración grupal es bajo. La motivación y el interés por ser parte de la organización son escasos. Muchos empleados se esfuerzan por completar su trabajo de manera eficiente y rápida. Luego se concentran en otras actividades, que les parezca más divertido o interesante.

El trabajo en equipo se ha vuelto popular, porque se ve como una oportunidad para producir tanto como sea posible en un tiempo reducido. Estas organizaciones o empresas no se limitan únicamente a ser una estructura humana diseñada para lograr metas. Es por eso que en los últimos años se ha difundido que el trabajo grupal es un método que da mejores resultados que el trabajo individual, el cual se presenta como una forma de trabajo que satisface diferentes necesidades (Vadillo, 2013)

Según Enríquez (2016) afirma que la colaboración en equipo representa la manera más eficiente de poner a prueba las habilidades y conocimientos de los miembros, permitiéndonos trabajar de manera conjunta para lograr la comprensión entre los socios y alcanzar los objetivos individuales de cada uno. La organización está en continua evolución y se cree que está sobresaliendo rápidamente. Pero este tipo de trabajo en equipo alivia muchos de los desafíos pendientes a superar.

A nivel nacional, se ha enfatizado el valor de la motivación de los empleados, al analizar su aportación al logro de metas y objetivos organizacionales, se busca evidenciar el cumplimiento de compromisos y evaluar su impacto en el desarrollo de las actividades de la organización. Según estos estudios aquellas instituciones cuyos empleados muestran un mayor nivel de motivación logran una mayor eficiencia en el desarrollo de sus actividades y metas propuestas (Sum, 2015)

La motivación en el entorno laboral influye en el comportamiento y el desempeño de los empleados, proporcionando un sentido de pertenencia y altos niveles de productividad. Algunos de los factores clave en este proceso incluyen la satisfacción en el trabajo, una compensación adecuada, un ambiente laboral favorable y una cultura organizacional positiva. En este sentido, el gerente debe satisfacer las necesidades de su personal para que se sientan valorados y apreciados, además de proporcionarles oportunidades de crecimiento, lo que los motiva a ser más productivos y estar más comprometidos en la ejecución de sus tareas (Peña y Villón, 2018).

Díaz (2015) indica que la colaboración en equipo no está suficientemente arraigada, lo que conlleva a menudo a la falta de logro de los objetivos establecidos. En consecuencia, es importante comunicar de manera clara las expectativas en cuanto a las tareas y labores que fomenten diversos aspectos que impulsan la mejora y la creatividad.

Según Prado (2018) señala que nadie discute los beneficios de trabajar en equipo, pero actualmente algunas organizaciones envían trabajos en equipo desorganizados, baja motivación, que no considera el alineamiento a los objetivos particulares de la organización, situación que dificulta lograr alcanzar los objetivos fijados.

Según De la Peña (2014) indica que el trabajo en equipo existe la integración que es importante y sólo la puede lograr un buen líder. En muchas organizaciones, el directivo no suele darle importancia al equipo, o las relaciones que se mantiene con los subordinados, indican que no les parece adecuado.

Respecto a la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco o también conocido por sus siglas CCIHCO, se ha visto que muchos trabajadores indican poco interés en desarrollar sus funciones de forma grupal. Por lo tanto, se puede destacar la escasa de motivación y su relación con la falta de disposición al trabajo en equipo.

Por otro lado, algunos empleados mencionan que enfrentan dificultades en cuanto a su motivación y se pueden percibir conversaciones acerca del estrés laboral y el esfuerzo necesario para desempeñarse en un horario de trabajo sobrecargado. También se señala que cada empleado trabaja independientemente de los demás en cada campo, falta de planificación, que es una de las principales razones, fracaso por falta de directivos que establezcan objetivos claros, lo que genera indiferencia y por ende falta de motivación en todo el equipo en su conjunto que conforman esta organización. Por lo expuesto, se considera pertinente desarrollar una investigación en el que su problema se centra en la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Qué relación existe entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco 2023.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación que existe entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

- Determinar la relación que existe entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El estudio permitió conocer la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, por consecuencia con su desarrollo y resultados del estudio se plantearon nuevas propuestas para contribuir en la motivación laboral en la CCIHCO y de igual manera impulsar el trabajo en equipo, de esa manera explorar ambas variables y desarrollar soluciones al problema

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La justificación de la investigación desde una perspectiva práctica radica en que por medio esta se identificaron los problemas, lo cual aporta de manera positiva con el propósito de mejorar y optimizar la motivación de los trabajadores y el trabajo en equipo de los mismos en la CCIHCO - 2023.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Se llevó a cabo encuestas a la totalidad de trabajadores de la CCIHCO, con el fin de fortalecer el estudio y comprender la relación entre las ambas variables, así como la identificación de las medidas necesarias para fomentar un desarrollo adecuado de estas variables en la mencionada organización. Asimismo, este estudio sirve como un modelo y guía para investigaciones futuras sobre el tema.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se encontraron algunas limitaciones, como la escasa cantidad de datos recopilados y la falta de disponibilidad de los trabajadores de la Cámara de Comercio e Industria de Huánuco (CCIHCO) para desarrollar la encuesta.

Sin embargo, estas limitaciones se superaron gracias a la habilidad del investigador y la colaboración de los trabajadores y directivos.

#### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación fue posible gracias a la disponibilidad de recursos financieros, los recursos humanos y tecnológicos necesarios que accederán el desarrollo del proyecto. Además, se cuenta con información brindada por líderes de las diferentes áreas de la Cámara de Comercio e Industria de Huánuco en el año 2023.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Barrios et al., (2019) en su revista científica: *“Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá”*. Su objetivo fue examinar los factores que afectan la motivación laboral y la colaboración en equipo en el ámbito gubernamental. La investigación se desarrolló en el sector público de Panamá, abarcando instituciones como la Asamblea Nacional, la Caja de Seguro Social, la Presidencia de la República y la Corte Suprema de Justicia. La investigación se clasificó como descriptiva y no experimental en el campo. El cuestionario utilizado ha sido validado por tres expertos, mientras que el método de muestreo fue intencional no probabilístico, resultando una muestra de 80 participantes que respondieron la encuesta. Se llegó a la conclusión que los trabajadores experimentan un grado de reconocimiento de su supervisor cuando finalizan una función, a pesar de manifestar no recibir algún tipo de recompensa, podría ser tanto un mecanismo motivacional como una forma de reconocer su desempeño laboral. En la situación actual, la compensación económica por sus esfuerzos sugiere que podrían optimizarla y utilizarla como un medio para aumentar la productividad y completar tareas.

León, J. (2019) en su investigación titulada: *“Influencia de la motivación y el trabajo en equipo en el ambiente laboral productivo. Aplicación del modelo OKR's.”*, para optar el título de Especialista en Alta Gerencia, la investigación se centró como objetivo en explicar el impacto de la motivación y el trabajo en equipo en la productividad del entorno laboral, y en qué medida el modelo OKR's se desempeña. La metodología una investigación de enfoque cualitativo, de método inductivo. Se concluyó que, para mantener un ambiente laboral

apropiado, las empresas debían resaltar la importancia de que los empleados experimentaran satisfacción, lo cual evita que las organizaciones se deterioren y, en cambio, les permite perseverar en la consecución de sus objetivos estratégicos.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Carrasco (2018) en su tesis: *“Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018”*, para optar el grado académico de Doctora en Educación en la Universidad Cesar Vallejo en Perú, se enfocó como objetivo en establecer la relación entre la motivación laboral y trabajo en equipo. El enfoque metodológico aplicado fue de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño de corte transversal, siguiendo un enfoque cuantitativo no experimental y contó con 72 personas en la muestra. La técnica manejada para medir las variables fue la encuesta y se dispusieron dos cuestionarios. La investigación tuvo como resultado que la motivación laboral tiene una relación directa y significativa con el trabajo en equipo del personal administrativo. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman rho igual a 0.772, con un valor p de 0.000. Esto indica que existe una correlación positiva moderada. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Campos (2022) en su tesis: *“La motivación laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en el Área de Recursos Humanos en la Empresa CEDITEDV SAC, Lima Metropolitana, 2022”*, para optar el grado de bachiller en ciencias administrativas y gestión de empresas en la Universidad Peruana de las Américas, la investigación se centró como objetivo en determinar la relación entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados en el área de Recursos Humanos de la empresa CEDITEDV S.A.C. La metodología empleada fue de enfoque descriptivo y se basó en encuestas bajo el contexto del estudio. Se concluye que se basa en la voluntad, deseo e iniciativa para realizar las actividades especificadas, es esencial desarrollar un plan

de motivación que genere un ambiente donde los participantes experimenten un impulso, lo cual eleva su entusiasmo para mantener la persistencia y alcanzar el éxito, así como también aumenta su compromiso con la empresa y el desarrollo de nuevas ideas o sugerencias para las actividades de CEDITEDV S.A.C. y se establecen objetivos que pueden lograrse mejorando la eficiencia del proceso de inspección técnica de los vehículos con el fin de aumentar la eficiencia de los procedimientos en el menor tiempo posible, demostrando rapidez y alta calidad de servicio a los clientes.

Pacheco (2023) en investigación: *“Motivación laboral y trabajo en equipo en trabajadores operativos en una empresa de servicios de inspección de Lima Metropolitana”*, para optar el grado académico de maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo-Lima, la investigación tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la motivación y el trabajo en equipo en los trabajadores operativos de los Servicios de Inspección de Lima Metropolitana. La metodología en este estudio se basó en un diseño básico, descriptivo, no experimental, utilizando métodos cuantitativos y un diseño transversal. Los datos se recolectaron mediante la técnica de encuesta. El resultado estadístico del coeficiente rho de Spearman fue de 0.359, lo que indica que existe una relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, lo que muestra una correlación positiva débil. Para ello, la empresa tiende métodos y estrategias de motivación que permitan a los empleados satisfacer sus necesidades y requerimientos y proporciona un buen ambiente de trabajo que les permita trabajar en equipo y alcanzar las metas marcadas por la organización.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Cántaro (2020) en su trabajo de investigación: *“La motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del tragamonedas Palacio Royal en la ciudad de Huánuco - 2019”*, para optar el título académico de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, ubicada en la región de Huánuco, la investigación tuvo como

objetivo principal evaluar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados en el tragamonedas Palacio Royal en Huánuco durante el año 2019. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de naturaleza descriptiva, correlacional y explicativa, utilizando una encuesta aplicada a 30 individuos, tanto hombres como mujeres. La conclusión obtenida destaca que las dimensiones de la motivación contribuyen al aumento de la productividad de los empleados en Palacio Royal. El rechazo de la hipótesis nula, respaldado por un valor de P de (0,043) inferior a 0,05, indica la existencia de una relación entre la productividad laboral y la motivación.

Alvarado (2021) en su investigación: *“El trabajo en equipo y la motivación laboral en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento de Pasco 2020”*, para optar el título profesional en Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, la investigación tiene como objetivo principal analizar de qué manera se llevan a cabo las actividades de ejecución presupuestal de manera efectiva en las contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Se desarrolló con una metodología aplicada, un método explicativo y analítico, su diseño fue correlacional, la encuesta se realizó a 54 funcionarios de la institución. Se llega a la conclusión de que se obtuvieron resultados positivos, evidenciados por un coeficiente de correlación de Pearson significativamente alto, alcanzando un valor de 0.920, entre las variables "trabajo en equipo" y "motivación laboral" en la Oficina Regional de Construcción y Saneamiento de Pasco durante el año 2020. Esto indica una correlación directa entre ambas variables.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL**

Alzate & Moncada (2014) explica que la motivación ha sido un tema de gran interés y relevancia para numerosos académicos a lo

largo de la historia. Los primeros que intentaron comprender la naturaleza de la motivación humana fueron los filósofos griegos.

Gallardo (2006) indica que la motivación constituye un proceso psicológico vinculado con la intensidad, dirección y constancia de la conducta. Asimismo, destaca que la motivación ejerce control sobre una porción significativa de las labores laborales. La identificación de dos conjuntos amplios de elementos relacionados con el trabajo que estimulan el comportamiento en el entorno laboral (entornos de trabajo y motivadores del contenido del trabajo) conduce a un comportamiento motivado. Los primeros incluyen aspectos materiales y sociales y se refieren a las características del entorno en el que se realiza el trabajo. Por otro lado, esto se aplica a los aspectos del trabajo directamente relacionados con las tareas necesarias para realizarlo.

Manjarrez et al., (2020) destaca que una parte importante de las actividades relacionadas con el trabajo está "motivada". El comportamiento motivado resulta de la identificación de dos grupos importantes de elementos laborales que estimulan el comportamiento en el entorno laboral: los motivadores del entorno laboral y los motivadores del contenido laboral. El primero está relacionado con las condiciones específicas del entorno laboral, tanto físicas como sociales. Por otro lado, el término "contenido del trabajo" se refiere a aquella parte del trabajo que está estrechamente relacionada con las tareas requeridas para realizarlo.

#### **2.2.1.1. DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN LABORAL**

##### **➤ Reconocimiento**

Es fundamental recibir reconocimiento de otras personas, ya que, de lo contrario, se obstaculiza la posibilidad de obtener esfuerzos de este tipo que generen sentimientos de prestigio y autoconfianza, los cuales influyen en las interacciones con el entorno (Álvarez, 2013).

Es importante que el empleado sea apreciado y agradecido por trabajar eficazmente y mejorar su desempeño. Este reconocimiento puede presentarse de muchas maneras, como unas palabras de agradecimiento, una tarjeta de felicitación electrónica, un informe positivo inmediato de un supervisor o incluso una recomendación para un ascenso (Gómez, 2012).

➤ **Autorrealización**

Es el significado del pleno desarrollo del potencial individual, lo que significa un sentido de superación personal y continua. Esforzarse por alcanzar todos los objetivos marcados es un objetivo intrínseco de la naturaleza humana, con una cultura que promueve el éxito y la sana competencia. Esto conduce al crecimiento tanto a nivel personal como social, eliminando la mentalidad deficitaria de la cultura (Álvarez, 2013).

Cuando hablamos de motivación en el ámbito laboral, la autorrealización significa logros que una persona consigue tanto en su trabajo como en su vida personal en su entorno laboral. Esto incluye buscar desafíos significativos, desarrollo profesional y la satisfacción que surge de participar en proyectos y metas que se alinean con los valores, habilidades y aspiraciones individuales. La realización personal profesional se logra cuando un empleado encuentra significado y propósito en su trabajo y experimenta una profunda sensación de logro y satisfacción. (Manjarrez et al., 2020).

➤ **Seguridad**

Álvarez (2013) menciona que uno de los aspectos mencionados de las condiciones laborales que está directamente relacionado con influir en la motivación es el grado de seguridad que todos sienten en el entorno laboral. Por otro lado, Donawa (2018) señala que " La seguridad en la motivación laboral está relacionada con las percepciones de los empleados sobre su

estabilidad y seguridad en el empleo, el grado en que se satisfacen necesidades básicas como salarios y beneficios justos, y su creencia en la estabilidad y seguridad laboral”.

## **2.2.2. TRABAJO EN EQUIPO**

Ander (2001) menciona como definición que se trata de todo un grupo de personas cuyas habilidades y debilidades ayudan a lograr el objetivo principal. Sus miembros conformantes deben estar organizados, ser dinámicos y alineados con la misión y visión de la institución. Ese equipo debe producir resultados positivos, enfocar actividades para lograr metas, cooperar con colegas, mostrar creatividad en la resolución de desafíos, mostrar tolerancia hacia los demás, comprender y aceptar las diferencias entre colegas, evitar desacuerdos y priorizar la eficiencia.

Asencio (2018) explica que el trabajo en equipo involucra la toma continua de decisiones para lograr objetivos. Por lo tanto, el proceso debe comenzar con la recolección de datos, seguido de la discusión, comunicación y evaluación de las tareas apropiadas entre los miembros del equipo. Si se respetan o no las regulaciones, metas, el modelo de colaboración y la jerarquía situacional de cada una de las disciplinas representadas, la tarea se convierte en un facilitador en lugar de un obstáculo, lo que hace que sea más sencilla y eficaz.

Robbins (2004) "Colaborar en equipo implica un proceso de cooperación en el que un grupo de personas con habilidades variadas y experiencias se reúne para alcanzar una meta compartida. Esto implica una colaboración activa, comunicación eficaz y la coordinación de esfuerzos para lograr resultados que superan las capacidades individuales de cada miembro del equipo."

### **2.2.2.1. DIMENSIONES DE TRABAJO EN EQUIPO**

#### **➤ Integración**

La integración se refiere al proceso de unificar y coordinar

diversas partes o componentes en un todo coherente y funcional. En el contexto organizacional, la integración implica la armonización de diferentes departamentos, funciones o procesos para lograr un objetivo común y optimizar la eficiencia y la colaboración entre ellos. 5000 caracteres! 10,000 caracteres

Es un elemento fundamental para el éxito de cualquier organización porque permite a los empleados trabajar juntos de manera sistemática y coordinada (Fiedler, 2020).

#### ➤ **Organización**

La organización es la estructuración de recursos, personas y actividades para lograr objetivos específicos de manera eficaz y eficiente. Esto incluye asignar roles y responsabilidades, establecer jerarquías e implementar procesos y sistemas para coordinar actividades y lograr los objetivos organizacionales. La organización es esencial para planificar, ejecutar y controlar las actividades de un negocio o empresa (Weber, 1969).

#### ➤ **Interacción**

La interacción hace referencia al proceso de comunicación e interacción entre individuos, grupos o elementos que interactúan. En el contexto social y organizacional, la interacción implica la comunicación, el intercambio de información, la influencia mutua y la colaboración entre personas o partes interesadas. La calidad de la interacción puede tener un impacto significativo en la dinámica de un grupo o en el funcionamiento de una organización (Goffman, 2011).

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **Motivación:** Es el impulso que lleva a una persona a esforzarse para alcanzar metas concretas puede ser descrito como motivación. Alcanzar objetivos específicos se puede considerar una fuente de motivación (Pérez & Merino, 2012).

- **Calidad:** Se refiere a una combinación de peculiaridades que consienten comparar un producto u servicio con otros productos de características similares (Vásquez et al., 1996).
- **Eficiencia:** Es la capacidad de alguien o algo para obtener los objetivos de un objetivo trazado (Santander, 2022).
- **Eficacia:** Es la capacidad de engendrar el resultado esperado de las inversiones de alguna institución (Santander, 2022).
- **Extrínseca:** Es la que surge dentro de cada persona, independientemente de los estímulos externos. (Santander, 2021).
- **Intrínseca:** Conjunto de acciones tomadas para obtener una recompensa extrínseca. El más común es la motivación financiera, aunque la motivación extrínseca va más allá de la búsqueda de riqueza (Santander, 2021).
- **Rendimiento Laboral:** Se relaciona con el resultado logrado en un entorno laboral en relación con los recursos disponibles. La percepción dependerá de las metas u objetivos predefinidos para el empleado en cuestión (Salas y Huaranga, 2019).
- **Competencia:** Se refiere a la capacidad real demostrada, no a la probabilidad de completar la tarea (Vargas et al., 2005).
- **Liderazgo:** Es la capacidad de influir en las personas e inspirarlas a trabajar apasionadamente por un objetivo común (Jiménez, 2009)

## 2.4. HIPÓTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

## **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

- Existe relación significativa entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.
- Existe relación significativa entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.
- Existe relación significativa entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

X= Motivación laboral.

Dimensiones

- Reconocimiento.
- Autorrealización.
- Seguridad.

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Y= Trabajo en equipo.

Dimensiones

- Integración.
- Organización.
- Interacción

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>VARIABLE 1</b>  <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	Reconocimiento	Frecuencia de reconocimiento	¿Usted recibe reconocimiento por parte de la CCIHCO de manera regular?
		Feedback positivo	¿Usted recibe comentarios positivos sobre tu desempeño en la CCIHCO con regularidad?
		Programas de Incentivo	¿La CCIHCO ofrece programas de incentivo para motivar a los trabajadores?
	Desafío en el trabajo		¿Consideras que tu trabajo en la CCIHCO suele presentar desafíos interesantes y estimulantes?
		Autonomía	¿Usted tiene libertad para tomar decisiones relacionadas con tus funciones en la CCIHCO?
	Oportunidades de desarrollo		¿Considera tener acceso oportunidades de desarrollo profesional dentro de la CCIHCO?
		Estabilidad laboral	¿Considera sentirse seguro en la CCIHCO en términos de estabilidad laboral?
	Seguridad	Comunicación organizacional	¿Usted considera que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores?
		Confianza en el liderazgo	¿Usted considera tener confianza en el liderazgo de la CCIHCO?
	Integración	Sentido de pertenencia	¿Usted considera sentirse parte integral del equipo de trabajo en la CCIHCO?

<b>VARIABLE 2</b>	Participación en actividades sociales	¿Usted participa en las actividades sociales organizadas por la CCIHCO?
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Participación en grupos de trabajo
Organización	Comunicación interna	¿Usted considera que existe una comunicación interna efectiva y clara en la CCIHCO?
	Evaluación de desempeño	¿Usted recibe evaluaciones regulares de su desempeño en la CCIHCO?
	Claridad de objetivos	¿Consideras tener una comprensión clara de tus objetivos y metas en la CCIHCO?
Interacción	Resolución de conflictos	¿Consideras que la CCIHCO gestiona eficazmente la resolución de conflictos entre sus trabajadores?
	Cultura de equipo	¿Usted considera que la CCIHCO fomenta una cultura de trabajo en equipo y colaboración?
	Comunicación interdepartamental	¿Consideras que la comunicación entre diferentes áreas de la CCIHCO es fluida y eficiente?

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó a cabo como un estudio de índole aplicada, adoptando una metodología que abordó preguntas específicas vinculadas a niveles individuales, grupales o sociales (Maigua, 2023).

##### 3.1.1. ENFOQUE

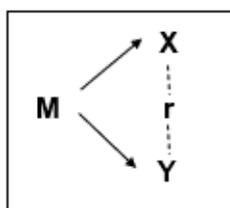
Este estudio empleó un enfoque cuantitativo, implicando la recopilación y análisis de datos para evaluar la hipótesis formulada. Este proceso se sustentó en medidas numéricas y estadísticas, lo que permitió identificar patrones de comportamiento en la población (Hernández et al., 2016).

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al., (2017) este estudio presento un alcance o nivel descriptivo – correlacional: el primero es ya que pretende brindar una comprensión del funcionamiento del fenómeno y como actual las variables involucradas, con sus demás componentes; por otro lado correlacional porque su propósito es describir dos o más relaciones entre variables.

##### 3.1.3. DISEÑO

El estudio indica un diseño no experimental, en el cual no se manipularon ninguna de las variables en estudio, por lo tanto, se observó el entorno en el que se encuentran y se desarrolló un análisis (Díaz, 2023).



Donde:

**X**= Motivación laboral

**Y**= Trabajo en equipo

**M**=Muestra

**r** = La relación entre las variables

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Según Moreno (2005) es una parte del fenómeno que se estudia, donde el grupo general tiene características comunes, que se estudian y a partir de las cuales se forma el material de investigación

Para la población se tomó en cuenta a todos los trabajadores de acuerdo al Cuadro de trabajadores y practicantes conformantes de la CCIHCO, compuesto por 30 trabajadores.

**Tabla 1**

*Trabajadores y practicantes conformantes de la CCIHCO*

TRABAJADORES Y PRACTICANTES QUE CONFORMAN LA CCIHCO.	
PUESTOS	CANTIDAD DE PERSONAL
Gerencia	2
Administrador	1
Área de Placas	2
Centro de Arbitraje	3
Marketing	5
Área de Vipcam	3
Call center	4
Área de cobranza	4
Investigación	3
Diseño Gráfico Digital	3 (practicantes)
<b>TOTAL:</b>	<b>30</b>

*Nota.* Información brindada por el área de gerencia de la CCIHCO.

### **3.2.2. MUESTRA**

Se hace referencia a un conjunto específico de elementos que son preseleccionados de una población con el propósito de llevar a cabo un análisis correspondiente (Hernández et al., 2016).

Se utilizó el enfoque de muestreo no probabilístico, dado que el propósito consiste en obtener una muestra de una población particular que ha sido intencionalmente definida y seleccionada por el investigador. En el contexto de esta investigación, se determinó que la muestra abarcara a todos los trabajadores y practicantes de la CCIHCO, que comprende un total de 30 empleados a quienes se les administró la encuesta.

## **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.3.1. TÉCNICA**

#### **- Encuesta**

Se refiere a la recopilación de información obtenida mediante consulta, cuya finalidad es conocer el sentir de las personas sobre un tema u obtener más información sobre los hechos (Candil, 2015).

### **3.3.2. INSTRUMENTO**

#### **- Cuestionario**

Es una forma en la que se formulan preguntas con el objetivo de recopilar información específica de un grupo de individuos. El cuestionario ayuda en la recopilación de datos e información, que se desarrollaron para tabular, clasificar, describir y analizar en el contexto de una investigación o estudio (Candil, 2015).

## **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Son numerosos programas diseñados para procesar datos, en los que

se examinaron la información procesada y codificada en la matriz. Estos programas abarcan, entre otros:

- **EXCEL:** Esta herramienta sirve para extraer información acertada de grandes cantidades de datos. Además, exhibe un rendimiento excepcional para tareas de información básica y prácticamente cualquier tipo de datos.
- **SPSS:** Este software proporciona a los investigadores los instrumentos que necesitan para visualizar datos de manera competente, generar hipótesis, aplicar medidas que aclaren las relaciones entre variables, revelar tendencias y resultados concisos.
- **WORD:** Se trata de una aplicación de procesamiento de textos diseñada para ayudar en la creación de documentos de alta calidad de manera profesional.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 2**

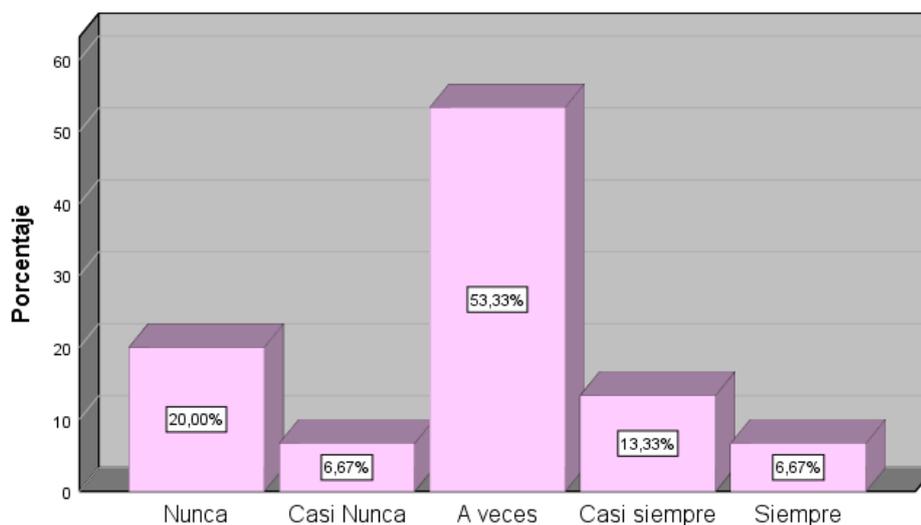
*¿Usted recibe reconocimiento por parte de la CCIHCO de manera regular?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	2	6,7	6,7	26,7
	A veces	16	53,3	53,3	80,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 1**

*¿Usted recibe reconocimiento por parte de la CCIHCO de manera regular?*



*Nota.* Encuesta 2023.

#### Interpretación

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 53.3% respondió a veces, nunca 20%, casi siempre 13.3%, el 6.7% casi nunca y el 6.7% siempre. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que a veces reciben reconocimiento por parte de la CCIHCO de manera regular.

**Tabla 3**

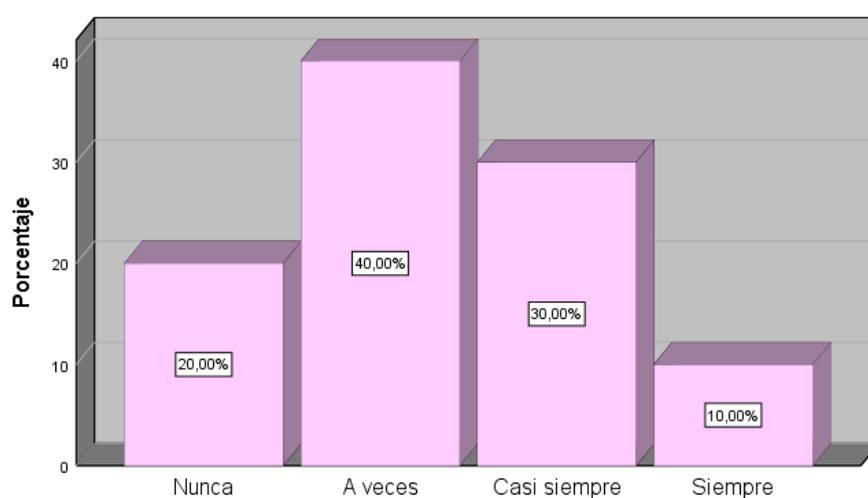
*¿Usted recibe comentarios positivos sobre tu desempeño en la CCIHCO con regularidad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	12	40,0	40,0	60,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

**Figura 2**

*¿Usted recibe comentarios positivos sobre tu desempeño en la CCIHCO con regularidad?*



Nota. Encuesta 2023.

**Interpretación:**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 40% respondió a veces, casi siempre 30%, nunca 20% y el 10% siempre. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que a veces reciben comentarios positivos sobre su desempeño en la CCIHCO con regularidad.

**Tabla 4**

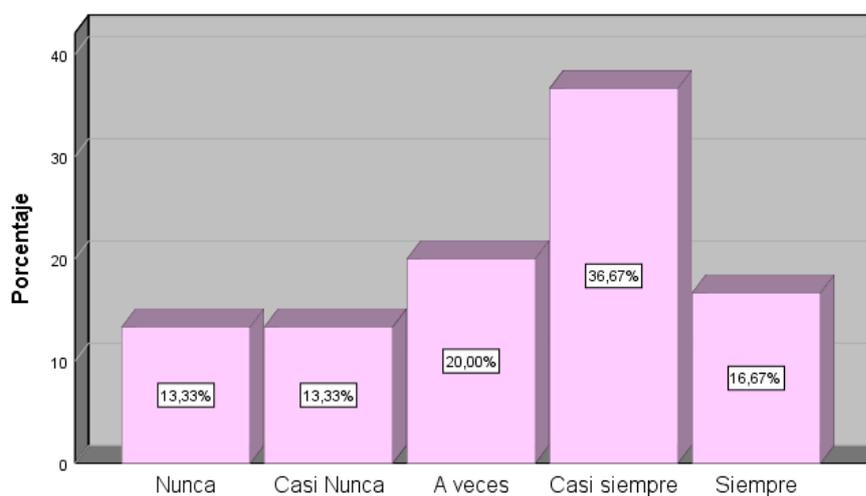
*¿La CCIHCO ofrece programas de incentivo para motivar a los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	4	13,3	13,3	26,7
	A veces	6	20,0	20,0	46,7
	Casi siempre	11	36,7	36,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

**Figura 3**

*¿La CCIHCO ofrece programas de incentivo para motivar a los trabajadores?*



Nota. Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 36.7% respondió casi siempre, a veces 20%, siempre 16.7%, el 13.3% casi nunca y el 13.3% nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre la CCIHCO ofrece programas de incentivo para motivar a los trabajadores.

**Tabla 5**

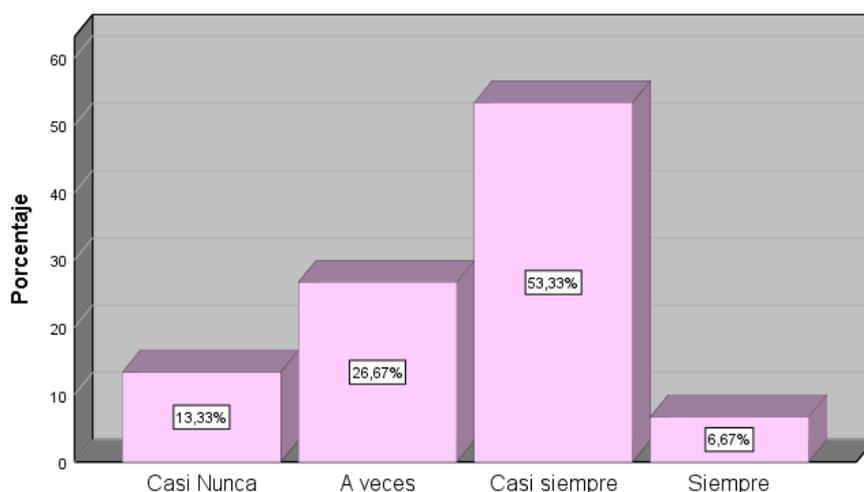
*¿Consideras que tu trabajo en la CCIHCO suele presentar desafíos interesantes y estimulantes?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	8	26,7	26,7	40,0
	Casi siempre	16	53,3	53,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 4**

*¿Consideras que tu trabajo en la CCIHCO suele presentar desafíos interesantes y estimulantes?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 53.3% respondió casi siempre, a veces 26.7%, casi nunca 13.3% y el 6.7% siempre. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre su trabajo en la CCIHCO suele presentar desafíos interesantes y estimulantes.

**Tabla 6**

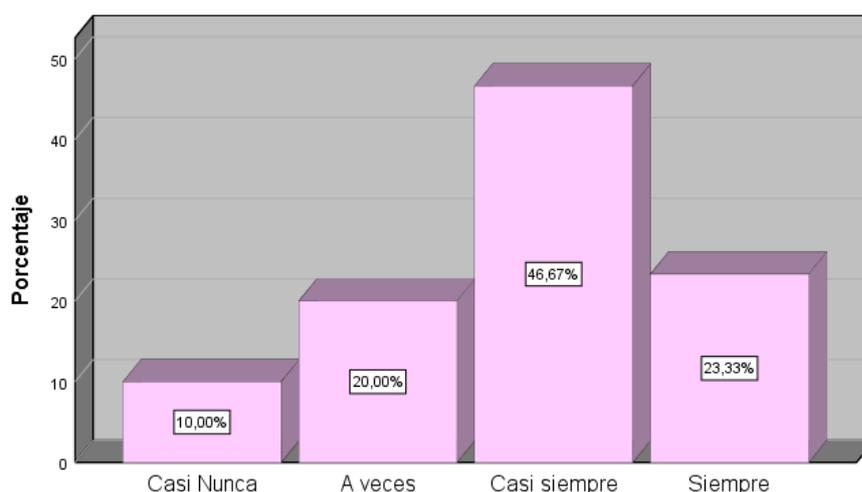
*¿Usted tiene libertad para tomar decisiones relacionadas con tus funciones en la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	6	20,0	20,0	30,0
	Casi siempre	14	46,7	46,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

**Figura 5**

*¿Usted tiene libertad para tomar decisiones relacionadas con tus funciones en la CCIHCO?*



Nota. Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 46.7% respondió casi siempre, siempre 23.3%, a veces 20% y el 10% casi nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre consideran que tienen libertad para tomar decisiones relacionadas con tus funciones en la CCIHCO.

**Tabla 7**

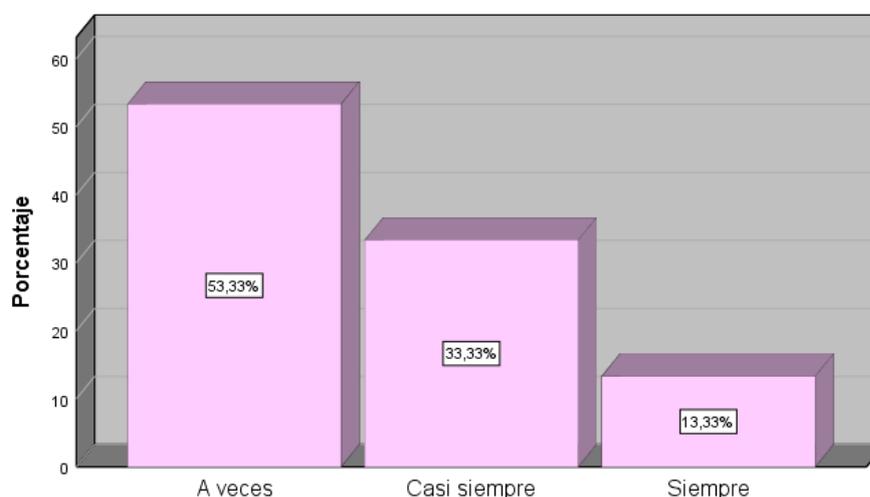
*¿Considera tener acceso oportunidades de desarrollo profesional dentro de la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	53,3	53,3	53,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 6**

*¿Considera tener acceso oportunidades de desarrollo profesional dentro de la CCIHCO?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 53.3% respondió a veces, casi siempre 33.3%, y el 13.3% siempre. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que a veces consideran tener acceso oportunidades de desarrollo profesional dentro de la CCIHCO.

**Tabla 8**

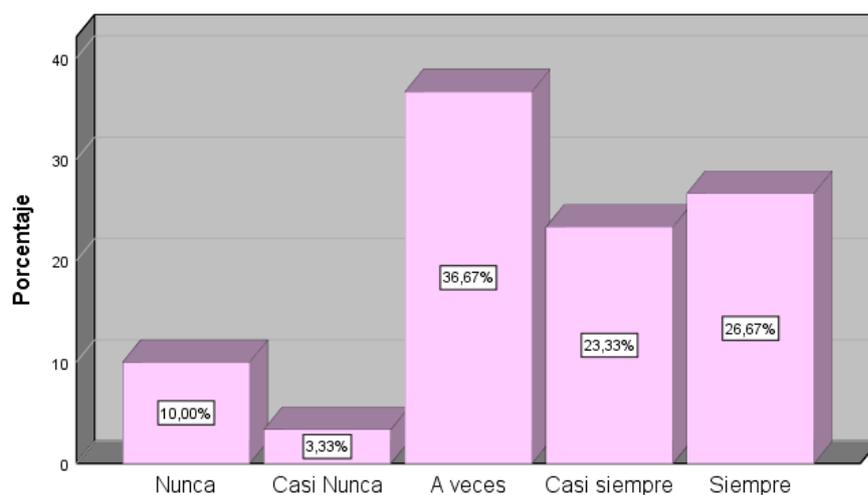
*¿Considera sentirse seguro en la CCIHCO en términos de estabilidad laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	1	3,3	3,3	13,3
	A veces	11	36,7	36,7	50,0
	Casi siempre	7	23,3	23,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 7**

*¿Considera sentirse seguro en la CCIHCO en términos de estabilidad laboral?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 36.7% respondió a veces, siempre 26.7%, casi siempre 23.3%, el 10% nunca y el 3.3% casi nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que a veces consideran sentirse seguro en la CCIHCO en términos de estabilidad laboral.

**Tabla 9**

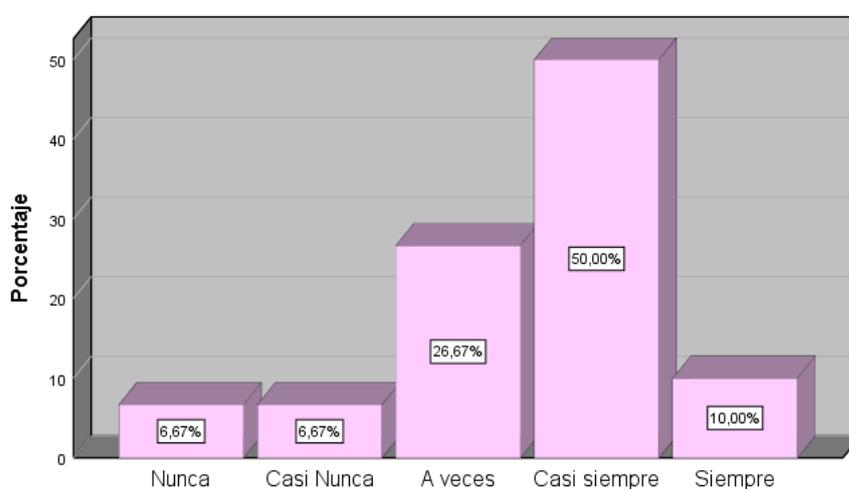
*¿Usted considera que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	2	6,7	6,7	13,3
	A veces	8	26,7	26,7	40,0
	Casi siempre	15	50,0	50,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

**Figura 8**

*¿Usted considera que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores?*



Nota. Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 50% respondió casi siempre, a veces 26.7%, siempre 10%, el 6.7% casi nunca y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre consideran que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores.

**Tabla 10**

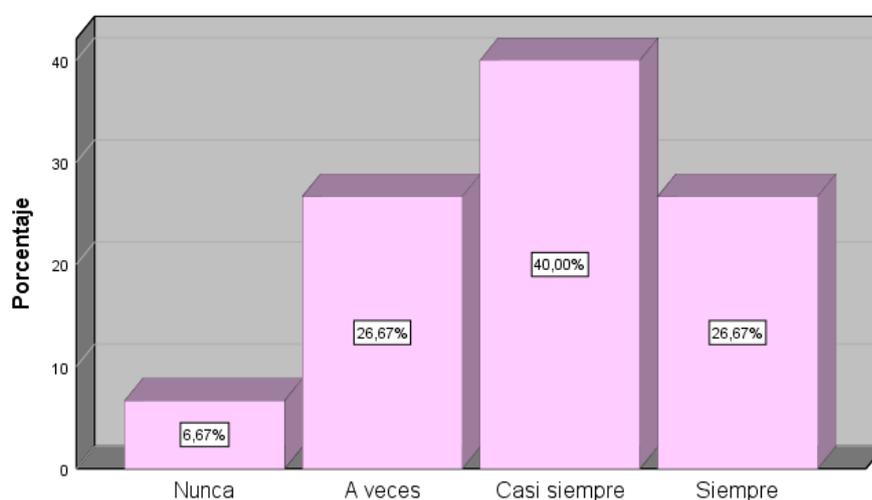
*¿Usted considera tener confianza en el liderazgo de la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	8	26,7	26,7	33,3
	Casi siempre	12	40,0	40,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 9**

*¿Usted considera tener confianza en el liderazgo de la CCIHCO?*



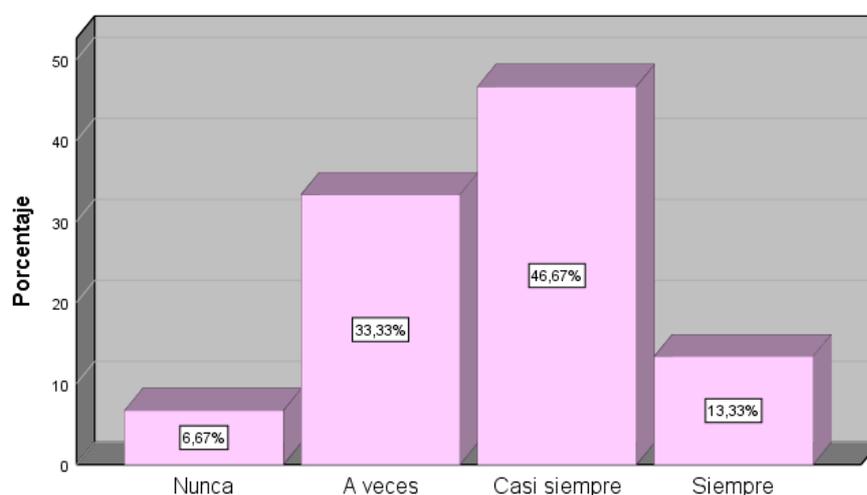
*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 40% respondió casi siempre, a veces 26.7%, siempre 26.7% y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre considera tener confianza en el liderazgo de la CCIHCO.

**Tabla 11***¿Usted considera sentirse parte integral del equipo de trabajo en la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	10	33,3	33,3	40,0
	Casi siempre	14	46,7	46,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.**Figura 10***¿Usted considera sentirse parte integral del equipo de trabajo en la CCIHCO?**Nota.* Encuesta 2023.**Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 46.7% respondió casi siempre, a veces 33.3%, siempre 13.3% y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre consideran sentirse parte integral del equipo de trabajo en la CCIHCO.

**Tabla 12**

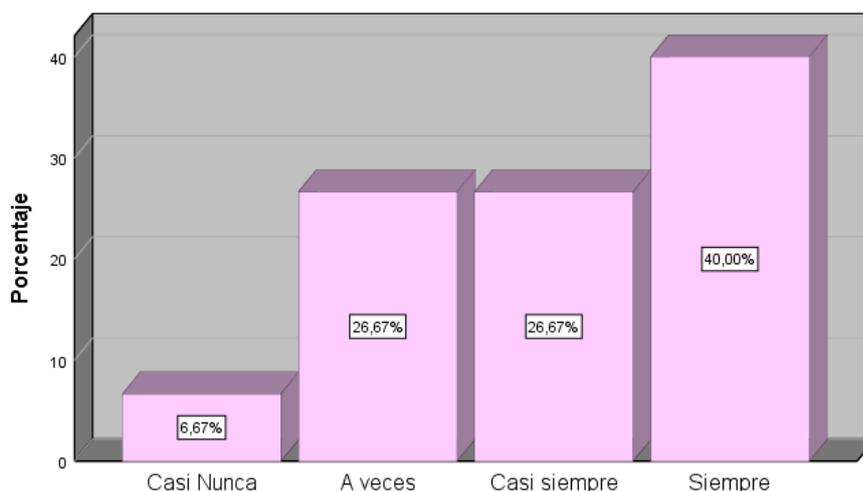
*¿Usted participa en las actividades sociales organizadas por la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	8	26,7	26,7	33,3
	Casi siempre	8	26,7	26,7	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 11**

*¿Usted participa en las actividades sociales organizadas por la CCIHCO?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 40% respondió siempre, a veces 26.7%, casi siempre 26.7% y el 6.7% casi nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que siempre participa en las actividades sociales organizadas por la CCIHCO.

**Tabla 13**

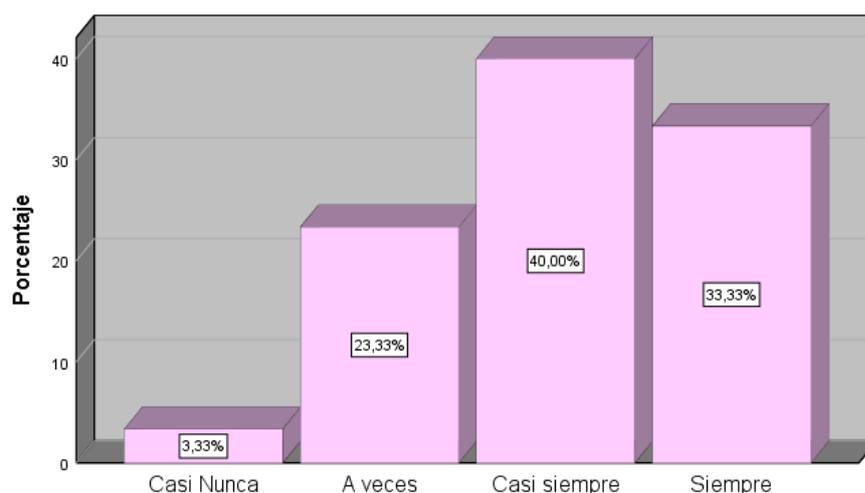
*¿Usted participa activamente en grupos de trabajo y en colaboración con sus colegas de la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	7	23,3	23,3	26,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

**Figura 12**

*¿Usted participa activamente en grupos de trabajo y en colaboración con sus colegas de la CCIHCO?*



Nota. Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 40% respondió casi siempre, siempre 33.3%, a veces 23.3%, y el 3.3% casi nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre participa activamente en grupos de trabajo y en colaboración con sus colegas de la CCIHCO.

**Tabla 14**

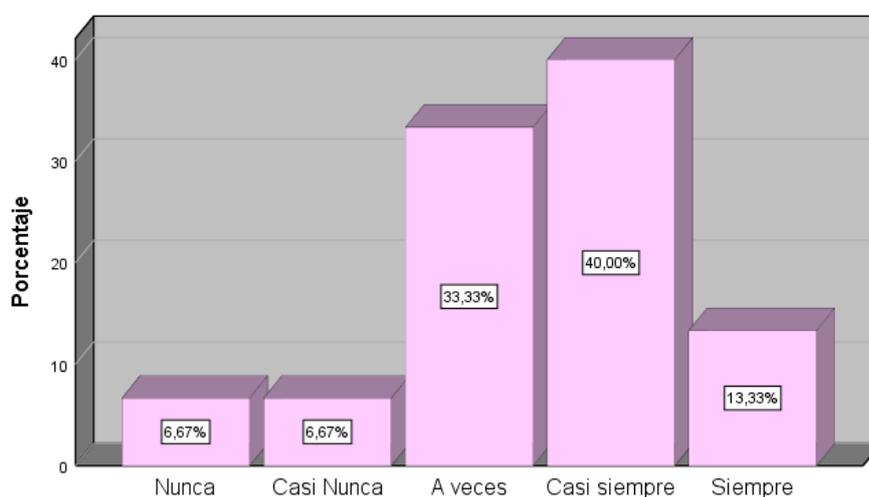
*¿Usted considera que existe una comunicación interna efectiva y clara en la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	2	6,7	6,7	13,3
	A veces	10	33,3	33,3	46,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 13**

*¿Usted considera que existe una comunicación interna efectiva y clara en la CCIHCO?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 40% respondió casi siempre, a veces 33.3%, siempre 13.3%, el 6.7% casi nunca y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre existe una comunicación interna efectiva y clara en la CCIHCO.

**Tabla 15**

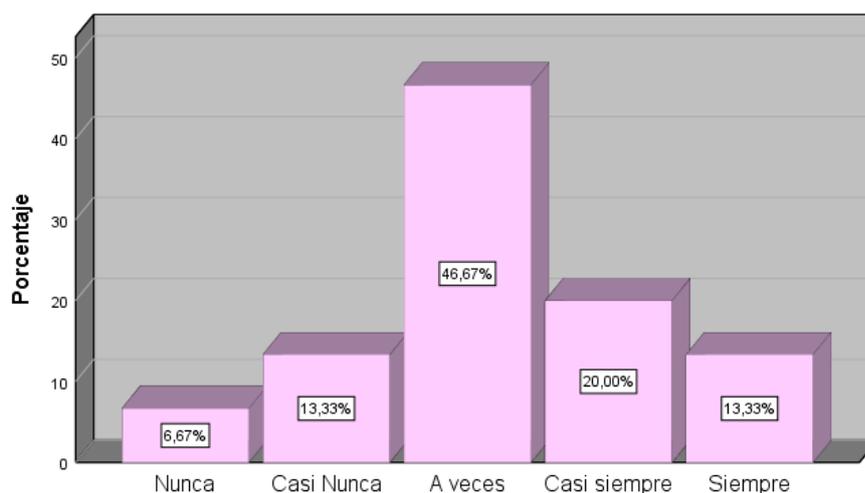
*¿Usted recibe evaluaciones regulares de su desempeño en la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	4	13,3	13,3	20,0
	A veces	14	46,7	46,7	66,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

**Figura 14**

*¿Usted recibe evaluaciones regulares de su desempeño en la CCIHCO?*



Nota. Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 46.7% respondió a veces, casi siempre 20%, siempre 13.3%, el 13.3% casi nunca y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que a veces reciben evaluaciones regulares de su desempeño en la CCIHCO.

**Tabla 16**

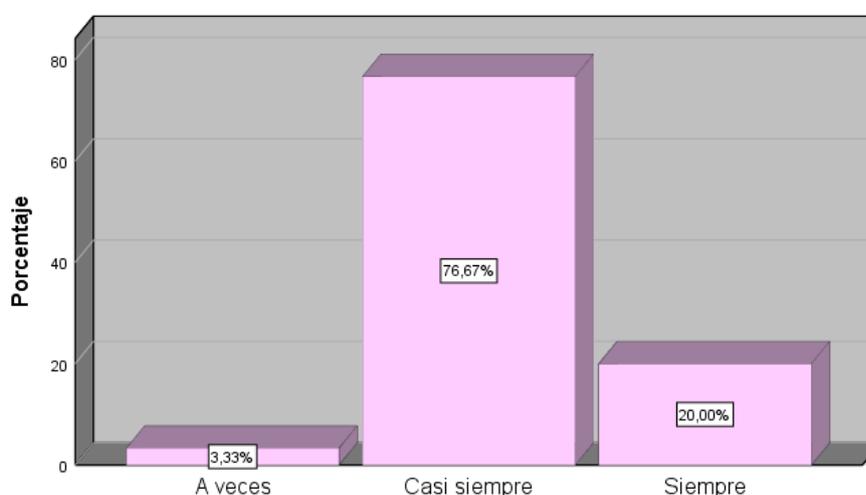
*¿Consideras tener una comprensión clara de tus objetivos y metas en la CCIHCO?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	23	76,7	76,7	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 15**

*¿Consideras tener una comprensión clara de tus objetivos y metas en la CCIHCO?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 76.7% respondió casi siempre, siempre 20% y el 3.3% a veces. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre consideran tener una comprensión clara de sus objetivos y metas en la CCIHCO.

**Tabla 17**

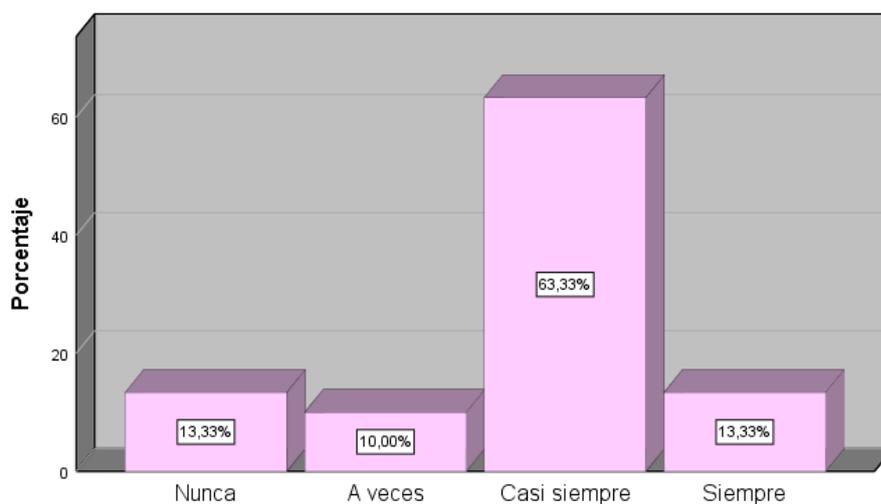
*¿Consideras que la CCIHCO gestiona eficazmente la resolución de conflictos entre sus trabajadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	3	10,0	10,0	23,3
	Casi siempre	19	63,3	63,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

**Figura 16**

*¿Consideras que la CCIHCO gestiona eficazmente la resolución de conflictos entre sus trabajadores?*



Nota. Encuesta 2023.

**Interpretación:**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 63.3% respondió casi siempre, nunca 13.3%, siempre 13.3% y el 10% a veces. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre la CCIHCO gestiona eficazmente la resolución de conflictos entre sus trabajadores.

**Tabla 18**

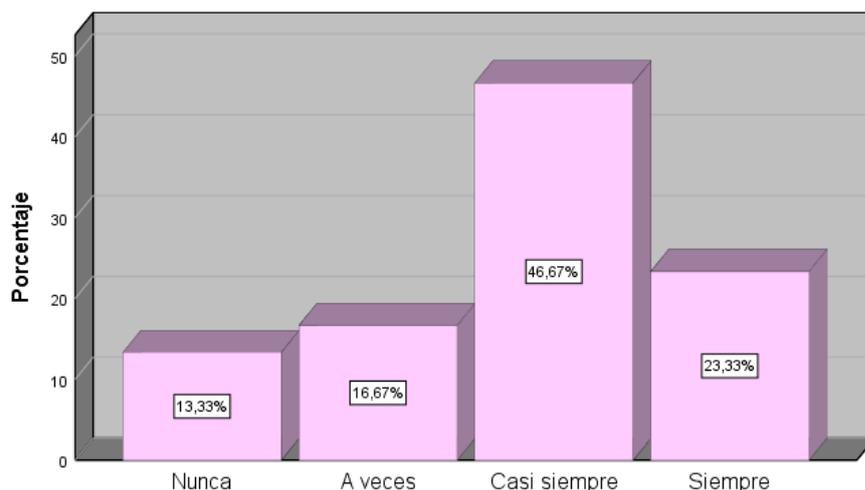
*¿Usted considera que la CCIHCO fomenta una cultura de trabajo en equipo y colaboración?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	5	16,7	16,7	30,0
	Casi siempre	14	46,7	46,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 17**

*¿Usted considera que la CCIHCO fomenta una cultura de trabajo en equipo y colaboración?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 46.7% respondió casi siempre, siempre 23.3%, a veces 16.7% y el 13.3% nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que casi siempre la CCIHCO fomenta una cultura de trabajo en equipo y colaboración.

**Tabla 19**

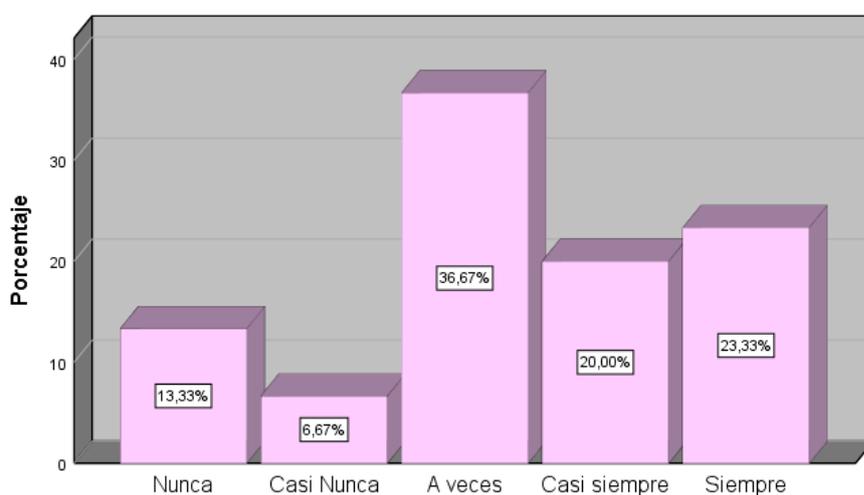
*¿Consideras que la comunicación entre diferentes áreas de la CCIHCO es fluida y eficiente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	2	6,7	6,7	20,0
	A veces	11	36,7	36,7	56,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta 2023.

**Figura 18**

*¿Consideras que la comunicación entre diferentes áreas de la CCIHCO es fluida y eficiente?*



*Nota.* Encuesta 2023.

### **Interpretación**

Se puede observar ante la interrogante, que los encuestados respondieron: El 36.7% respondió a veces, siempre 23.3%, casi siempre 20%, el 13.3% nunca y el 6.7% casi nunca. Con ello podemos concluir que, la mayoría de los trabajadores indican que a veces considera que la comunicación entre diferentes áreas de la CCIHCO es fluida y eficiente.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

**Tabla 20**

*Correlaciones Hipótesis general*

		MOTIVACIÓN LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

*Nota:* Software estadístico SPSS.

### Interpretación

De acuerdo con la hipótesis general expuesta, se deduce que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco en el año 2023. La magnitud de esta relación se considera alta, según los resultados de la correlación de Pearson, que alcanza el valor de 0,816.

#### 4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°1

Existe relación significativa entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

**Tabla 21**

*Correlaciones Hipótesis específica 1*

		RECONOCIMIENTO	TRABAJO EN EQUIPO
RECONOCIMI ENTO	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

*Nota:* Software estadístico SPSS

#### **Interpretación**

Con base en la hipótesis específica 1 propuesta, se determinó que existe una relación significativamente alta entre el reconocimiento y el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco en el año 2023. Esta relación se identifica como significativa, demostrada por el alto valor obtenido en la correlación de Pearson, que alcanza un índice de 0,765.

### 4.2.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°2

Existe relación significativa entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

**Tabla 22**

*Correlaciones Hipótesis específica 2*

		AUTORREALIZACIÓN	TRABAJO EN EQUIPO
AUTORREALIZA CIÓN	Correlación de Pearson	1	,185
	Sig. (bilateral)		,328
	N	30	30
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,185	1
	Sig. (bilateral)	,328	
	N	30	30

*Nota:* Software estadístico SPSS

### Interpretación

De acuerdo con la hipótesis específica 2 planteada, se concluye que hay una relación significativamente baja entre la autorrealización y el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco en el año 2023. Esta relación se evidencia como baja, según los resultados de la correlación de Pearson, que muestra un valor de 0,185.

#### 4.2.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°3

Existe relación significativa entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.

**Tabla 23**  
**Correlaciones Hipótesis específica 3**

		SEGURIDAD	TRABAJO EN EQUIPO
SEGURIDAD	Correlación de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

*Nota:* Software estadístico SPSS

#### Interpretación

De acuerdo con la hipótesis específica 3 planteada, se concluye que existe una relación significativamente alta entre la seguridad y el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco en el año 2023. Esta relación se caracteriza por ser alta, según los resultados obtenidos a través de la correlación de Pearson, que registra un valor de 0,786.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación con la hipótesis general, existe relación significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023. De acuerdo con los resultados derivados de la investigación actual, la correlación de Pearson revela un nivel de correlación de 0,816, indicando así correlación alta. Al respecto Carrasco (2018), en su investigación titulada: “Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018”, la conclusión extraída es que hay una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo del personal administrativo en la Universidad de Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, en el año 2018. Esto se respalda por un coeficiente de correlación de Spearman rho igual a 0.772, con un valor p menor a 0.000, que es inferior al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . Este resultado indica que existe una correlación positiva moderada. En consecuencia, la hipótesis nula es rechazada, y se valida la hipótesis alternativa. De la misma manera, Gallardo (2006) indica que la motivación constituye un proceso psicológico vinculado con la intensidad, dirección y persistencia de la conducta. Además, destaca que la motivación ejerce un control significativo sobre una parte esencial de las actividades laborales. La identificación de dos conjuntos amplios de elementos relacionados con el trabajo que estimulan el comportamiento en el entorno laboral (entornos de trabajo y motivadores del contenido del trabajo) conduce a un comportamiento motivado. Asimismo, Asencio (2018) nos dice que el trabajo en equipo desarrolla una toma continua de decisiones para lograr objetivos. Por lo tanto, el proceso debe comenzar con la recolección de datos, seguido de la discusión, comunicación y evaluación de las tareas apropiadas entre los miembros del equipo.

En relación con la hipótesis específica número 01, existe relación significativa entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023. La aplicación de la prueba de correlación de Pearson arrojó un valor de 0,765, lo que indica la presencia

de una correlación alta, confirmando así la hipótesis formulada en la investigación. Al respecto Cántaro (2020), en su trabajo de investigación titulado: “La motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del tragamonedas Palacio Royal en la ciudad de Huánuco - 2019”, la conclusión obtenida es que las dimensiones de la motivación contribuyen al aumento de la productividad de los empleados en Palacio Royal. Debido a que el valor de  $P$  es (0,043) y es inferior a 0,05, se descarta la hipótesis nula, lo que sugiere la existencia de una relación entre la productividad laboral y la motivación. Por otro lado, Gómez (2012), nos dice que Es importante que el empleado sea apreciado y agradecido por trabajar eficazmente y mejorar su desempeño. Esta manifestación de reconocimiento puede adoptar diversas formas, ya sea a través de expresiones de gratitud verbal, el envío de una tarjeta de felicitación electrónica, la emisión inmediata de un informe positivo por parte de un supervisor o incluso la consideración para una promoción.

En relación con la hipótesis específica número 02, existe relación significativa entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023. Mediante la aplicación de la correlación de Pearson para evaluar esta hipótesis específica, se obtuvo un resultado de 0,185, indicando estadísticamente que existe una correlación baja. Al respecto Pacheco (2023) en su investigación, “*Motivación laboral y trabajo en equipo en trabajadores operativos en una empresa de servicios de inspección de Lima Metropolitana*”, La conclusión extraída es que, al contar con un coeficiente rho de Spearman de 0.359, se evidencia una conexión entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, indicando así una correlación positiva de baja intensidad. En este contexto, la empresa implementa métodos y estrategias de motivación para facilitar la satisfacción de las necesidades y requerimientos, es así que proporciona un buen ambiente de trabajo que les permita trabajar en equipo y alcanzar las metas marcadas por la organización. Por otro lado, Manjarrez et al., (2020), refiere que la realización personal profesional se logra cuando un empleado encuentra significado y propósito en su trabajo y experimenta una profunda sensación de logro y satisfacción.

En relación con la hipótesis específica número 03, existe relación significativa entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023. Tras la aplicación de la correlación de Pearson para evaluar esta hipótesis, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,786, lo cual indica claramente la presencia de una correlación alta. Al respecto Alvarado (2021) en su investigación: "El trabajo en equipo y la motivación laboral en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento de Pasco 2020", concluye que hubo resultados positivos con un coeficiente de correlación de Pearson bastante alto de 0.920 entre las ambas variables "trabajo en equipo" y "motivación laboral" en la Oficina Regional de Construcción y Saneamiento de Pasco - año 2020. Esto demuestra que existe una correlación directa entre "trabajo en equipo" y "motivación laboral". Por otro lado, Donawa (2018) señala que " La seguridad en la motivación laboral está relacionada con las percepciones de los empleados sobre su estabilidad y seguridad en el empleo, el grado en que se satisfacen necesidades básicas como salarios y beneficios justos, y su creencia en la estabilidad y seguridad laboral".

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que, la motivación laboral presenta una relación significativa con el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco en el año 2023. Como se ilustra en la tabla N°20, el coeficiente de correlación de Pearson observado alcanza el valor de 0,816, indicando que esta relación es alta según las puntuaciones obtenidas. Esto demuestra que un nivel adecuado de motivación laboral entre los trabajadores contribuirá a un trabajo en equipo más eficiente en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. Como apoyo descriptivo, se encuentra la información de la Tabla N°16, donde el 76,7% de los participantes afirman tener una comprensión clara de sus objetivos y metas en la CCIHCO..
2. Se concluye que, el reconocimiento exhibe una relación significativa con el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco en el año 2023. De acuerdo con la tabla N°21, el coeficiente de correlación de Pearson observado alcanza un valor de 0,765, indicando que esta relación es alta según las puntuaciones obtenidas. Esto demuestra que al brindar un reconocimiento adecuado a los trabajadores, se fomentará un trabajo en equipo más eficiente en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. A modo de respaldo descriptivo, se encuentra la información de la Tabla N°06, donde el 46,4% de los participantes afirman tener libertad para tomar decisiones relacionadas con sus funciones en la CCIHCO.
3. Se concluye que, la autorrealización guarda una relación significativa con el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, en el año 2023. Tal como se puede apreciar en la tabla N°22, el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,185, indicando una relación de baja magnitud según la escala de puntuaciones. Esto demuestra que al guiar a los trabajadores hacia su autorrealización a través de sus responsabilidades, se promoverá una dinámica de trabajo en equipo más eficaz en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco. A modo de respaldo descriptivo, se presenta la información de la Tabla N°05, donde el 53,3% informa que su labor en la CCIHCO suele implicar desafíos interesantes y estimulantes.

4. Se concluye que, la seguridad guarda una relación significativa con el trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, en el año 2023. Según se evidencia en la tabla N°23, el coeficiente de correlación de Pearson observado es de 0,786, indicando una relación de alta magnitud en la escala de puntuaciones. Esto demuestra que al fomentar un entorno seguro para los trabajadores, se logrará una dinámica de trabajo en equipo más eficaz en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco. A modo de respaldo descriptivo, se presenta la información de la Tabla N°09, donde el 50% indica que percibe que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al administrador de la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, establecer canales de comunicación abiertos y transparentes entre todos los miembros del equipo de trabajo, considerando el fomento de relaciones interpersonales sólidas y la gestión efectiva de conflictos. Así mismo fomentar la colaboración y el apoyo mutuo entre todos para lograr metas comunes, brindar apoyo emocional y recursos para garantizar el bienestar de los empleados, creando así un ambiente de trabajo saludable.
2. Se recomienda al área de investigación de la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, establecer un cronograma de reconocimiento para celebrar los logros del equipo de trabajo en eventos internos o a través de comunicados internos, asimismo se sugiere desarrollar un estudio de cómo las contribuciones individuales han impactado positivamente en el trabajo en equipo y en los objetivos organizacionales, de tal manera que se proporcione oportunidades de formación y desarrollo como forma de reconocimiento por el desempeño excepcional del equipo.
3. Se recomienda a la Gerencia de la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, establecer metas claras que estén alineadas con los objetivos organizacionales y que permitan a los empleados trabajar hacia su autorrealización, establecer una cultura de retroalimentación continua que permita a los empleados recibir comentarios sobre su desempeño y crecimiento, de esa manera se fomentara la autoevaluación y la reflexión para que los trabajadores se puedan identificar áreas de mejora y crecimiento.
4. Se recomienda al área de marketing de la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, implementar programas de desarrollo profesional por medio de la tecnología digital, que muestren un compromiso con el crecimiento y la progresión de los trabajadores dentro de la organización, emplear el uso de herramientas de comunicación moderna, como correos electrónicos, reuniones virtuales, y plataformas colaborativas en línea para facilitar la comunicación interna, así mismo rechazar los cambios abruptos o decisiones que puedan erosionar la confianza sin una comunicación adecuada.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional. (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango). (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.*
- Alvarado L. (2021). *El trabajo en equipo y la motivación laboral en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento de Pasco 2020.*
- Álvarez López, L. F. (2013) La satisfacción laboral su medición y evaluación. *Clima Laboral. Artículo 04/2005*
- Alzate, C. A., & Moncada, S. (2014). *La motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo. Ensayo, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá DC.*
- Ander E. (2001). *El trabajo en equipo. Editorial Progreso.*
- Asencio A. (2018). *Trabajo en equipo. Editorial Elearning, SL.*
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. Conducta Científica, 2(2), 24-38.*
- Campos M. (2022). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores del Área de Recursos Humanos en la Empresa CEDITEDV SAC, Lima Metropolitana, 2022. }*
- Candil, I. (2015). *Diseño de encuestas y cuestionarios de investigación. Editorial Elearning, SL.*
- Cantaro, K. (2020). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del tragamonedas palacio royal en la ciudad de Huánuco—2019*
- Carrasco E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018.*

- Casanova, F. (2002). *Formación profesional, productividad y trabajo decente (Vol. 153). CINTERFOR/OIT.*
- Castro R. (2021). *Habilidades sociales: Instrumentos de evaluación. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(4), 337-357.*
- De Castro, A. (2017). *Manual práctico de comunicación organizacional. Editorial Verbum.*
- De la Peña Y. O. (2014). Valores laborales y trabajo en equipo (Estudio realizado en Construfácil COatepeque) (*Doctoral dissertation, Tesis de Grado de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.*)
- Díaz, C. D. R. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Business Innova Sciences, 1(3), 28-37.*
- Díaz, G. (2023). *Gestión por procesos y la mejora de la seguridad industrial en la empresa SIEMENS, 2020.*
- Díaz, W. (2015). *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de personal de La Policía Nacional del Perú – 2015.*
- Donawa Torres, Z. A. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones-Perception of the quality of working life in employees in organizations. *NOVUM: Revista de Ciencias Sociales Aplicadas.*
- Enríquez, H. A. (2016). *Trabajo en Equipo y Clima organizacional. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.*
- Fiedler de Gordón, T. (2020). *La Estrategia de Integración Educativa en los países del CAB: desafíos y oportunidades.*
- Gallardo C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Santiago.*

- Goffman, E. (2011). *La interacción social en el pensamiento sociológico de Erving Goffman. Espacios públicos*, 14(31), 158-175.
- Gómez, A. (2012), *Motivación y Actitud, Charlas y capacitaciones.*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación. 6ta Edición*
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Alcance de la Investigación.*
- Jiménez Isabel Jover. (2009). *Liderazgo: su significado, tipos y formas*
- León, J. (2019) *Influencia de la motivación y el trabajo en equipo en el ambiente laboral productivo. Aplicación del modelo OKR's.*
- Maigua, W. (2023). *Modelo de eficiencia energética, como estrategia de negocio en la administración de la Planta Holcim-Latacunga. Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.*
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Moreno, P. (2005). *Metodología de la Investigación.*
- Pacheco L. (2023). *Motivación laboral y trabajo en equipo en trabajadores operativos en una empresa de servicios de inspección de Lima Metropolitana.*
- Peña, H., Villón, S. (2018) *Motivación laboral elemento fundamental en el éxito organizacional. Scientific*, 3(7), 177-192.
- Peralta R. (2002). *El clima organizacional.*

- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2012). Motivación. En Definicion.de.
- Prado Canchari, A. (2018). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la Comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018.*
- Revilla, G. G., & Fernández, R. T. (2011). *La gestión de los grupos de interés (stakeholders) en la estrategia de las organizaciones. Economía industrial, 381, 71-76.*
- Reza, J. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aperndizaje en las organizaciones. Panorama Editorial.*
- Rivera Moreno, D. L., & Morales Qimí, A. F. (2017). *Creación de un programa de incentivos para el personal de la empresa Datafast SA Gauayaquil (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).*
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional.* Pearson educación.
- Rodríguez A., Álvarez A., Sosa I., De Vos, P., Bonet M. & Van der Stuyft, P. (2010). *Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Revista cubana de higiene y epidemiología, 48(2), 177-196.*
- Salas Meza, E. P., & Huaranga Jimenez, K. F. (2019). *El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Minig Solutions unidad Carahuacra Junin, 2018.*
- Santander Univeridades (2021). *Motivación intrínseca y extrínseca: qué son y por qué las necesitas.*
- Santander Univeridades (2022). *Diferencias entre eficaz y eficiente: ¿tienen la misma relevancia?*
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral.*

Torres N. & Torres D. (2003). *El líder y el liderazgo: reflexiones*. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2).

Trosino, J. C. R. (2005). *Equipos de trabajo efectivos y altamente productivos*. *Panorama Editorial*.

Ureta, G. A. C., Miguel, L. P., & Abásolo, A. V. (2018). El desarrollo de competencias en la educación superior: una experiencia con la competencia aprendizaje autónomo. *En Blanco y Negro*, 9(1), 68-81

Vadillo M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. *Esic Editorial*

Vadillo, M. T. P. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. *Esic Editorial*.

Vargas, M. R., Barrios, B. J., & Santiago, L. R. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 64-91.

Vázquez Casielles, R., Rodríguez del Bosque Rodríguez, I. A., & Díaz Martín, A. M. (1996). Estructura multidimensional de la calidad de servicio en cadenas de supermercados: desarrollo y validación de la escala CALSUPER.

Velázquez F. (2011). *Factores que impactan el clima laboral*.

Weber, M. (1969). *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*.

Zecevich S. (2020). *La motivación laboral y su relación con el talento humano de la caja Arequipa en Tingo María–2018*.

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Tuanama Achic, D. (2024). *Motivación laboral y trabajo en equipo en la cámara de comercio e industrias Huánuco, Huánuco 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS HUÁNUCO, HUÁNUCO 2023”**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?</li> <li>¿Qué relación existe entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?</li> <li>¿Qué relación existe entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.</li> <li>Determinar la relación que existe entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.</li> <li>Determinar la relación que existe entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre el reconocimiento y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.</li> <li>Existe relación significativa entre la autorrealización y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.</li> <li>Existe relación significativa entre la seguridad y trabajo en equipo en la Cámara de Comercio e Industrias Huánuco, Huánuco, 2023.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b> Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Autorrealización</li> <li>- Seguridad</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> Trabajo en equipo</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración</li> <li>- Organización</li> <li>- Interacción</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Alcance o nivel</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>Diseño</b> No experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; X     M --&gt; Y     X -.-&gt; Y             </pre> </div>	<p><b>Población</b> El total de 30 trabajadores de la CCHCO.</p> <p><b>Muestra:</b> El total de 30 trabajadores de la CCHCO.</p>

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de la investigación “MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS HUÁNUCO, HUÁNUCO 2023”, con el fin de obtener datos para determinar la existencia de una relación entre las variables. Sus respuestas se mantendrán confidenciales y anónimas, no se utilizarán para ningún otro propósito que no sea la investigación. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un “X” de acuerdo a la siguiente escala:

OPCIONES	DESCRIPCIÓN
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿Usted recibe reconocimiento por parte de la CCIHCO de manera regular?					
2	¿Usted recibe comentarios positivos sobre tu desempeño en la CCIHCO con regularidad?					
3	¿La CCIHCO ofrece programas de incentivo para motivar a los trabajadores?					
4	¿Consideras que tu trabajo en la CCIHCO suele presentar desafíos interesantes y estimulantes?					
5	¿Usted tiene libertad para tomar decisiones relacionadas con tus funciones en la CCIHCO?					
6	¿Considera tener acceso oportunidades de desarrollo profesional dentro de la CCIHCO?					
7	¿Considera sentirse seguro en la CCIHCO en términos de estabilidad laboral?					
8	¿Usted considera que la CCIHCO comunica de manera efectiva los cambios y novedades a los trabajadores?					
9	¿Usted considera tener confianza en el liderazgo de la CCIHCO?					
10	¿Usted considera sentirse parte integral del equipo de trabajo en la CCIHCO?					
11	¿Usted participa en las actividades sociales organizadas por la CCIHCO?					

<b>12</b>	¿Usted participa activamente en grupos de trabajo y en colaboración con sus colegas de la CCIHCO?					
<b>13</b>	¿Usted considera que existe una comunicación interna efectiva y clara en la CCIHCO?					
<b>14</b>	¿Usted recibe evaluaciones regulares de su desempeño en la CCIHCO?					
<b>15</b>	¿Consideras tener una comprensión clara de tus objetivos y metas en la CCIHCO?					
<b>16</b>	¿Consideras que la CCIHCO gestiona eficazmente la resolución de conflictos entre sus trabajadores?					
<b>17</b>	¿Usted considera que la CCIHCO fomenta una cultura de trabajo en equipo y colaboración?					
<b>18</b>	¿Consideras que la comunicación entre diferentes áreas de la CCIHCO es fluida y eficiente?					

## ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### SOLICITUD DE PERMISO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SUMILLA: SOLICITO EL PERMISO PARA PODER DESARROLLAR MI PROYECTO DE TESIS EN LA ENTIDAD, LA CUAL USTED GERENCIA

Sr.

**GERENTE VLADIMIR HAMILTON SANTIAGO ESPINOZA**

Yo, Dayana Jhaneliz Tuanama Achic, identificada con DNI N.º 76158181, con domicilio en Jr. Huallaga N°123, Huánuco, Perú, me dirijo ante usted con el debido respeto y expongo:

Recurro a su digno despacho a efectos de SOLICITAR el permiso para desarrollar mi proyecto de investigación de (tesis) denominada, "MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIAS HUÁNUCO, HUÁNUCO 2023" para optar el título profesional de licenciada en la carrera de Administración de Empresas, teniendo en consideración el lugar de la investigación la entidad la cual usted gerencia, con la finalidad de aportar en busca del crecimiento y desarrollo de la Cámara de Comercio en Industrias Huánuco.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a lo solicitado.

Huánuco, 02 de octubre del 2023.

  
Econ. Vladimir Hamilton Santiago Espinoza  
GERENTE

## ANEXO 4 FOTOGRAFÍAS DEL PROCESO DE ENCUESTA



