



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES EN LA MICRO EMPRESA  
MULTISERVICIOS QUILLABAMBA E.I.R.L, EN LA  
CIUDAD DE AYACUCHO, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

**LAZARO QUISPE, MAYDA YESENIA**

**ORCID: 0000-0001-6071-2470**

**ASESOR**

**CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS**

**ORCID: 0000-0002-6399-5928**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

LAZARO QUISPE, MAYDA YESENIA

ORCID: 0000-0001-6071-2470

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Ayacucho,  
Perú

### **ASESOR**

CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e Ingeniería,  
Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

### **JURADO**

LEON VIGO MARITZA (Presidente)

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Mgtr. PATIÑO NIÑO VICTOR HELIO (Miembro)

ORCID: 0000-0002-4660-9490

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL (Miembro)

ORCID: 0000 - 0002 -7575 - 3571

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS (Asesor)

ORCID: 0000-0002 - 6399 - 5928

**HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

LEON VIGO MARITZA

**(Presidenta)**

PATIÑO NIÑO VICTOR HELIO

**(Miembro)**

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL

**(Miembro)**

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS

**(Asesor)**

## **AGRADECIMIENTO**

- ✓ A Dios por brindarme la dicha de la salud y el bienestar físico y espiritual por mostrarme día a día que con humildad, sabiduría y paciencia todo es posible en lograr mi objetivo.
- ✓ Agradezco a mis padres por haberme dado mucho amor, apoyo y comprensión incondicional que estuvieron siempre a lo largo de mi existencia estudiantil, a ellos que siempre tuvieron palabra de aliento en los momentos difíciles que pasaba y que han sido muy incentivo durante mi formación personal y profesional muchas gracias papito y mamita.
- ✓ A mi familia por haberme forjado como la persona que soy hoy en día y muchos de mis logros se los debo a ellos y a mis formadores académicos superiores por haberme compartido sus conocimientos y experiencias se les agradezco de todo corazón.
- ✓ A mi asesora Mgtr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS, por la guía y enseñanzas dadas durante el desarrollo del trabajo de investigación y recomendaciones para la elaboración del informe final.

## **DEDICATORIA**

Gracias a mis padres, porque todo lo que soy se les debo a ellos por su apoyo y por la confianza que me brindaron para lograr mi objetivo propuesto.

A mis padres por su apoyo, consejo, comprensión, ayuda en los momentos difíciles por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, quienes me han dado todo lo que soy como persona que son mis valores, mis principios, mi empeño, mi perseverancia, para conseguir mis objetivos.

A Dios quien me da fuerzas cada día para trabajar y seguir capacitándome profesionalmente. A mi familia que es el principal motivo para continuar mi formación profesional y dar este paso importante de llevar a cabo mis estudios.

## Resumen

La investigación ha tenido como objetivo general: Describir las características de la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022 con el cual da respuesta al siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características de la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022? La investigación es de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, diseño no experimental-transversal, para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario conformado de 15 preguntas cerradas, obteniendo los siguientes resultados, El 100% son varones, El 83 % siempre practica la comunicación con sus compañeros en su centro de trabajo, Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 100% A veces ha recibido el reconocimiento y elogio por parte administrador en su centro de trabajo, Se puede apreciar que el 43% señalo que casi siempre existe un ambiente favorable con sus compañeros de trabajo, también el 100% siempre se sienten motivado en su centro de trabajo. La investigación concluye que el total de los trabajadores conocen el término de la motivación y el desempeño laboral, que la motivación intrínseca, extrínseca, eficiencia y eficacia que son mayormente reconocidos y son incentivados económicamente y con una buena responsabilidad social.

**Palabras clave:** comunicación, desempeño, motivación

## **Abstract**

The research has had as general objective: Describe the characteristics of the motivation for the work performance of the workers in the micro company Multiservices Quillabamba E.I.R.L, in the city of Ayacucho, 2022 with which it answers the following question: What are the characteristics of the motivation for the work performance of the workers in the micro company Multiservices Quillabamba E.I.R.L, in the city of Ayacucho, 2022? The research is of a descriptive level, quantitative type, non-experimental-transversal design, for the collection of information the survey technique and the questionnaire instrument made up of 15 closed questions were used, obtaining the following results, 100% are male , He 83% always practices communication with his colleagues in his workplace, According to the information obtained from the respondents, it can be seen that 100% Sometimes he has received recognition and praise from the administrator in his workplace, He You can see that 43% pointed out that there is almost always a favorable environment with their co-workers, also 100% always feel motivated in their workplace. The investigation concludes that the total of the workers know the term of motivation and work performance, that intrinsic, extrinsic motivation, efficiency and effectiveness that are mostly recognized and are economically incentivized and with a good social responsibility.

**Keywords:** communication, performance, motivation

## CONTENIDO

1. Equipo de trabajo .....	ii
2. Hoja de firma del jurado y asesor .....	iii
3. Agradecimiento .....	iv
4. Resumen .....	vi
5. Contenido .....	viii
6. Índice de tablas y figuras .....	ix
I. Introducción .....	1
II. Revisión de literatura .....	4
III. Hipótesis .....	21
IV. Metodología .....	22
4.1. Diseño de la investigación .....	23
4.2. Población y muestra .....	23
4.3. Definición y operacionalización de variable .....	25
4.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	27
4.5. Plan de análisis .....	28
4.7. Principios éticos. ....	30
V. Resultados .....	31
5.1. Resultado .....	31
5.2. Análisis de resultado .....	34
VI. Conclusión .....	38
Aspectos complementarios .....	39
Referencias bibliográficas .....	40
Anexo .....	49



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Describir las características de la motivación intrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022. .....	31
<b>Tabla 2 :</b> Describir las características de la motivación extrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022. .....	31
<b>Tabla 3:</b> Describir las características de la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.....	32
<b>Tabla 4:</b> Describir las características de la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Existe un ambiente laboral favorable con el resto de sus compañeros .....	55
<b>figura 2 :</b> En su centro de trabajo usted siente el estrés laboral.....	55
<b>Figura 3:</b> La empresa cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene.....	55
<b>figura 4:</b> Los beneficios económicos que recibes de la empresa satisfacen tus necesidades básicas .....	56
<b>figura 5:</b> usted cree que las recompensas y los incentivos ayudan y motivan a aumentar su rendimiento en el trabajo .....	56
<b>figura 6:</b> se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa .....	56
<b>figura 7:</b> Existe un ambiente favorable con el resto de sus compañeros .....	57
<b>figura 8:</b> A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa .....	57
<b>figura 9:</b> En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo .....	58
<b>figura 10:</b> En su centro de trabajo logro los objetivos propuestos del administrador .....	58
<b>figura 11:</b> Usted cuenta con una formación adecuada en su centro de trabajo .....	59
<b>figura 12:</b> En su centro de trabajo alguna vez les dio el administrado una gratificación económica .....	59
<b>figura 13:</b> Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo .....	60
<b>figura 14:</b> Usted ha recibido reconocimiento o elogios del administrador en su centro de trabajo .....	60
<b>figura 15:</b> Usted cuenta con cursos o capacitaciones que le permitan desarrollar su trabajo de mejor manera .....	60

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación “MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MICRO EMPRESA MULTISERVICIOS QUILLABAMBA E.I.R.L, EN LA CIUDAD DE AYACUCHO, 2022”, se realizó la investigación debido a que se pudo percibir en los trabajadores que no existe la motivación y que esto los conlleva a que no tengan un buen desempeño laboral, así mismo se convertirá en una dificultad para la empresa en sus logros de sus metas y objetivos.

El tema de investigación es denominado “la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022”, actualmente es muy importante en la organización la motivación que es un elemento clave y fundamental para todos los trabajadores de la empresa que tengan un buen desempeño laboral y es uno de los factores de un buen rendimiento de las actividades que realizan de esa manera se obtendrá un buen logro de los objetivos propuestos ya que en algunas empresas tienen diferentes personales que realizan diferentes actividades mediante las habilidades y desempeño que muestra en su trabajo.

En algunas empresas en el ámbito internacional, se visualizó a los trabajadores que tienen poca motivación en su trabajo y con el desempeño de sus actividades que realizan por lo cual presentan dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto los trabajadores como a la empresa, el resultado sería que los trabajadores puedan perder su empleo por tener mala relación con su jefe y sus compañeros de trabajo.

Según el análisis se han generado diferentes programas de capacitaciones para poder motivar a los trabajadores con el fin de que los trabajadores se sientan motivados para que realicen sus buenas actividades que podrán alcanzar los objetivos y metas propuestas que tienen los trabajadores y que se les considero como el mejor desempeño que ellos

realicen con motivación y esfuerzo para alcanzar buenos resultados en su centro de trabajo.

Según el autor Mazariegos (2015) que realizó la investigación en las organizaciones menciona que actualmente es importante la motivación que es uno de los elementos fundamentales de los colaboradores en todas las empresas que tengan buen desempeño laboral que es un favor primordial en los rendimientos de las actividades que realizan para poder llegar a un gran logro y cumplir las metas y objetivos propuestos que tiene la empresa y así poder tener un buenos personales para que realicen las actividades con una mayor productividad ya que en la motivación se puede realizar las diferentes formas en las organizaciones con el fin de que rindan a lo máximo su desempeño en sus centro de trabajo.

A nivel nacional es cierto que en el Perú mencionan (ESAN, 2019) según la investigación tecnológico el ingreso del mercado laboral tienen los cambios constantes que tiene la economía mundial que se realizo la calidad de vida laboral ya que en alguna parte se ve afectada que según el estudio que se realizo por GALLUP nos detalla que el 15% de los colaboradores se sienten entusiasmado por el futuro que tienen sus compañías y reflejan falta de motivación laboral dentro de la empresa asimismo en el Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral que tiene el promedio de 35% no tienen la motivación por parte de la empresa así mismo los colaboradores no ponen el desempeño en sus empresas según el informe que dio PWC.

A nivel local menciona coronado (2017) según la investigación de la motivación es la falta de interés en el desarrollo de las actividades que acarrea el puesto aparecen, pueden llevar al trabajador a un estado de apatía que le conduce a no realizar las funciones habituales de la mejor manera. Cuando un empleado empieza a desmotivarse pierde el entusiasmo y la ilusión y su trabajo se ve reducido. Un estudio reciente muestra que el

factor económico no es el más importante para que un equipo deje de ser productivo. De hecho, la falta de exigencia, horarios e incentivos, son de los que más importancia tienen. Teniendo en cuenta las respuestas del estudio, el 33% de los trabajadores se sienten estancados, el 30% asume que les gustaría tener mejores incentivos laborales, un 22% dice tener una jornada demasiado larga y solamente el 15% de los encuestados afirman que su apatía viene dada por un factor económico.

Por tanto se planteó la siguiente pregunta ¿Cuáles son las características de la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022? Y para responder a esta interrogante se planteó el siguiente objetivo general Describir las características de la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022 y los siguientes objetivos específicos Describir las características de la motivación intrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022. Describir las características de la motivación extrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022. Describir las características de la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022. Describir las características de la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

La investigación se justifica por que aportan a la empresa los trabajadores, la importancia y el saber que tienen de los diferentes temas, en los cuales ayudan a aumentar una motivación de los trabajadores y tengan un buen desempeño que de esa manera ellos generen una mayor comunicación y seguridad en los labores que realizan. También se

justifica por que ayudaran a que la empresa prospere y será de mucha utilidad para mejorar los trabajadores tras recibir la motivación que de esa manera los trabajadores realicen bien sus actividades con una responsabilidad y una actitud positiva que tienen los trabajadores dando su mayor desempeño laboral en su trabajo.

La metodología que se aplico fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental, para esta investigación la población y muestra son 7 trabajadores de la empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario.

El presente trabajo de investigación que lleva como título “la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022”, es de gran importancia para todos en general y es de una forma muy especial para la empresa que se está mencionando en la investigación, esta investigación fue realizado de acuerdo a las líneas de investigación aprobada con la resolución N°0486-2021-ULADECH Católica que la gestión de calidad del proceso administrativo que comprende las funciones de planeación, organización, dirección y control de las cuales se ha elegido la dirección y dentro de ello se escogió la dirección y dentro de ello se escogió la variable la motivación y el desempeño laboral, la cual será el tema de estudio, este trabajo de investigación se elabora con el fin de brindar conocimientos acerca de “la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022”.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **Antecedente Internacional**

Reátegui (2020) En su trabajo de investigación *motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2014*, formuló el siguiente objetivo general:

Determinar el nivel de relación existente entre la motivación de los colaboradores del P.E.H.C.B.M. y su desempeño laboral 2014, así mismo se contó con los siguientes objetivos específicos: Conocer cómo se encuentra la motivación de los colaboradores del P.E.H.C.B.M. y Conocer cómo está el estado del desempeño laboral de los mismos. La investigación concluyó que la motivación de los colaboradores de dicha institución es considerada baja, manifestándose en la poca dedicación y esfuerzo de los mismos a la hora de realizar las tareas asignadas, en cuanto al desempeño laboral se identificó que ésta es considerada inadecuada, viéndose reflejado en la presentación de las tareas fuera de tiempo, así como el incremento innecesario de los recursos y la baja productividad, por tal motivo se observa que mientras más problemas internos existan, la motivación de los colaboradores se verá afectada de manera negativa provocando que esta comience a decaer.

Ramón (2022) la investigación *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 2022*. Es un estado interno que genera comportamientos desencadenando acciones en una dirección y para un fin específico. Objetivo: describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Metodología: se realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde noviembre de 2021 a enero de 2022 en profesionales de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron dos instrumentos: abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias. Resultados: la muestra se caracterizó por ser del género femenino, entre 34 y 53

años, y poseer formación de enfermero profesional mayormente. El desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general.

Tapia (2015) En su presente investigación *motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015* Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacionar, cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ( $r=0,025$ ), cuyo nivel de significancia fue ( $\text{sig} = 0.761$ ).

### **Antecedente Nacional**

Barrera (2019) En su trabajo de investigación *“la motivacionales de gerentes del Cuerpo de Gerentes Públicos 2019”* tuvo como objetivo general: describir los factores motivacionales de gerentes del Cuerpo de Gerentes Públicos del Estado peruano y su incidencia en el desempeño laboral, para contribuir con el desarrollo de sistemas de compensación efectivos, gestión del desempeño y programas de capacitación, entre los más relevantes. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo correlacionar que utiliza como instrumento de investigación el Cuestionario de Motivación para el Trabajo desarrollado para evaluar 15 factores motivacionales en el entorno laboral que se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, transeccional que utiliza como instrumento de investigación el Cuestionario de Motivación, Los resultados de la investigación concluyen que los principales factores motivacionales que inciden sobre el desempeño de los gerentes son el contenido laboral y de forma negativa la promoción.



Mientras que los factores internos que caracterizan a los gerentes es el poder, el factor externo mejor valorado es el grupo de trabajo y el método preferido para obtener retribución es la dedicación a la tarea.

Murguía (2021) en su trabajo de investigación *“Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la panadería y pastelería Butipan, Tacna, 2021”* tuvo como objetivo determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la panadería y pastelería Butipan, Tacna, 2021. La población para el estudio fue de 30 empleados distribuidos en área de ventas, producción y distribución. La investigación fue de tipo de básica o pura, de diseño no experimental y de corte transversal. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluye que según el coeficiente de relación  $R = 0,652$  nos está indicando una correlación positiva entre la motivación laboral y desempeño de los trabajadores, también se obtuvo un  $R$  cuadrado = 0,425 según esto podemos decir que el desempeño laboral está influenciado por la motivación en un 42,5%.

Pérez (2017) En su trabajo de investigación *“la motivacion y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de la nacion de trujillo”* de los colaboradores tienen como el objetivo general determinar de qué manera se da la motivación con índice en el desempeño laboral del banco de la nación de Trujillo así mismo la investigación busca indagar más acerca de la motivación y índice en el desempeño de cada uno de los colaboradores. Como instrumento de recolección de datos se utilizó dos encuestas que se aplicó a la población indicada, con el objetivo de determinar la incidencia que existe de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores. Finalmente esta investigación tiene como fin la intención de poder contribuir en investigaciones posteriores de estudios similares a esta.

León (2017) En su trabajo de investigación *la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017*. Métodos: La población de estudio fueron 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: Intensidad, dirección, persistencia. La confiabilidad de los instrumentos de medición fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Resultados: A un nivel significativa de 0.01, con un valor de  $P = 0.000$  y una correlación de Pearson de 79,5% de relación entre la motivación y el desempeño laboral. Conclusiones: los resultados obtenidos demuestran según la significancia asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de 79.5%, entre motivación y desempeño laboral.

### **Antecedente Local**

Conde (2020) En su trabajo de investigación “*la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cevicherías: caso cevichería mi barrunto del distrito de ayacucho, 2020*”. Para el tema de investigación se ha identificado el siguiente problema: ¿Cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cebicherías: caso cebichería Mi Barrunto del distrito de Ayacucho, 2020?, el objetivo general es describir como es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cebicherías: caso cubichería Mi Barrunto del distrito de Ayacucho, 2020. La metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal.

Coronado (2018) En su trabajo de investigación titulado “*motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de transporte molina unión s.a.c. en las provincias de ayacucho y huanta de la región huamanga, 2018*” es de tipo

cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transversal descriptivo, se realizó con el propósito de buscar nuevas estrategias que ayuden en el mejoramiento y solución de los problemas de motivación y desempeño laboral Cuyo problema general es ¿Cuáles son las características de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de transporte Molina Unión S.A.C. en las provincias de Ayacucho y Huanta de la región Huamanga, 2018? El objetivo general es: Describir la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Molina Unión S.A.C. en las provincias de Ayacucho y Huanta de la región Huamanga, 2018.

Arones (2019) La presente investigación *motivación y desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias biológicas de la universidad nacional de san cristóbal de huamanga, ayacucho 2015*. surge a raíz de que en un primer instante se previó que la burocracia existente, los pocos equipos y reactivos para el desarrollo de sus materias, los pocos incentivos y recompensas que se le brindan a los docentes de Facultad de Ciencias Biológicas de la UNSCH estarían generando problemas en el desempeño de las labores de los educadores, manifestados en su falta de compromiso, pobre producción intelectual y menos preocupación en capacitaciones; por lo cual objetivo de la investigación fue asociar la motivación con el desempeño laboral de los Docentes de la de la facultad en mención. Resulta importante mencionar que, en este estudio, de tipo básica y de nivel relacional, participaron un total de 39 docentes a quienes, mediante una encuesta, se les aplicó un cuestionario validado previamente. El análisis estadístico de los datos mostró en primera instancia los resultados de la contratación de hipótesis de cuadrado por ser de nivel relacional o causa efecto, la misma que al tener un nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, se acepta la Hipótesis Alternativa, mediante el cual, se concluyó que existe relación entre la motivación y

desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho 2015.

## **BASES TEÓRICAS**

### **Motivación**

Según el autor García (2015) menciona que la motivación laboral lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivado, se pretende exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores. Existen elementos motivadores con el mismo peso o más importantes que la retribución económica y que llevan a una mayor implicación del trabajador en el desarrollo de sus tareas, aún en el contexto económico en el que la estabilidad en el trabajo y la retribución económica tienen un peso muy importante. Las competencias relacionadas con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que pretendo desarrollar con este trabajo son las que aparecen a continuación.

Según el autor Herrera (2016) fundamenta que la motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, de ahí la importancia de que los directivos dominen esta temática para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.

Según el autor quequejana (2019) nos menciona que la motivación laboral son de tipos y definiciones conceptuales que han sido presentadas por diversos investigadores. La motivación laboral es un tema de gran interés y controversia que han generado numerosos estudios, lo cual resalta el concepto de motivación como influencia en el desempeño del trabajador. Por un lado, se tiene la **motivación intrínseca y extrínseca**. Estos tipos de motivación desempeñan un papel fundamental e importante en la persona. Algunos expertos han señalado que las recompensas externas tradicionales entierran cualquier motivación intrínseca que una persona pueda tener. Se menciona distintas teorías, entre los cuales se tiene a Maslow a partir de cinco necesidades básicas: fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización, por las que, dichas necesidades debieran estar satisfechas, de lo contrario automáticamente repercutirán en el comportamiento una persona. Cabe resaltar a Herzberg y su teoría de la motivación, lo cual depende de dos factores: motivacionales e higiénicos, por lo que para motivar realmente al personal se debe estar en presencia de los factores motivacionales. Y por último se enfatiza la teoría de McClelland, quien deduce que, el ser humano necesita de tres necesidades: logro, afiliación y poder; puesto que todos cuentan con este tipo de necesidad en diferentes cantidades, dependiendo de la forma de vida y carácter de la persona.

El autor Alvan (2018) nos indica de la motivación muestra su importancia en la actividad de cada ser humano, así como en los demás campos de acción en la que interactúa el hombre. La motivación hará que nuestros objetivos se desarrollen eficientemente. Los alumnos que participan en el desarrollo de una o varias actividades del satisfactorio, permite que el nivel de motivación orientada a la misma sea adecuada. La Motivación orientada al estudio se puede definir como un proceso global que inicia y dirige la conducta con dirección al logro de los objetivos permitiendo elevar el aprendizaje de un contenido, al lograr la motivación se estará logrando nuevos conocimientos. En la

presente investigación, se abordarán conceptos relacionados a la motivación y desmotivación, proponiendo además una lista de pautas que orientan al maestro para promover el trabajo motivacional en los estudiantes del aula. Se realizará una aproximación conceptual, analizando el término en algunas de las vertientes más x relevantes en el proceso de aprendizaje. Enfocando este contenido se formulará un plan de intervención docente que fomente e incremente la motivación en las aulas. Finalmente, se expondrán las conclusiones derivadas de la investigación.

Según el autor Sánchez (2015) nos señala que la motivación es para actuar la primera postura de la llamada internalismo motivacional. Lo que el internalismo motivacional sostiene es que las razones son intrínsecamente motivacionales. Es decir, las razones motivan por sí mismas. Por otro lado, la otra postura internalista es llamada internalismo de estado. Ésta sostiene que las razones son extrínsecamente motivacionales; es decir, motivan en virtud de algo más. Para el internalismo de estado, aquello que es necesario para que las razones motiven la acción son los deseos. La presente tesis evaluará la capacidad explicativa de cada postura, concluyendo, finalmente, que el internalismo de estado explica mejor la relación entre las razones y la motivación. Para esto se evaluará el potencial explicativo de cada una en cuanto a problemas fundamentales del actuar práctico, como, por ejemplo, los casos de acracia y la deliberación

**La motivación está compuesta por 3 elementos claves independiente que interactúan entre si según el autor Chiavenato (2017)**

### **1. Dirección**

La dirección es simplemente "la meta" hacia la cual el individuo es motivado. Es importante destacar que el objetivo se elige de forma activa en medio de un conjunto de alternativas, ya sea que el individuo se dé cuenta de ellas o no. La meta está determinada por diferentes influencias, incluyendo los factores intrínsecos y los extrínsecos, los cuales

pueden contradecirse entre sí. Por ejemplo, un individuo puede tener una inclinación natural por la introspección, pero ser motivado hacia un estilo de vida altamente social para avanzar en su carrera o posición social.

## **2. Intensidad**

La intensidad es la fuerza de la respuesta en la dirección elegida. Típicamente, hay una relación cercana entre la intensidad y la expectativa de un resultado deseado. La intensidad o fuerza motivacional depende de la percepción individual de la probabilidad de que su esfuerzo dará un resultado determinado. Esto es verdad, ya sea que la percepción sea realista o no. Por ejemplo, si un individuo cree que un aumento de sueldo es inminente si hace bien su trabajo, estará más motivado y perseguirá la meta con mayor intensidad, quizás quedándose hasta tarde en el trabajo e incrementando la producción.

## **3. Persistencia**

La persistencia es esencialmente la resistencia es cuánto tiempo una persona invierte su energía y esfuerzos hacia una dirección o meta. El sustento del comportamiento es, nuevamente, influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos. Sin embargo, los factores que inician el comportamiento no necesariamente tienen que ser los mismos que lo mantienen y que ofrecen la persistencia. Por ejemplo, un individuo puede estar motivado a tener buenas calificaciones en la escuela para obtener su mesada en casa. Sin embargo, ese individuo puede experimentar satisfacción por su desempeño académico, y esta motivación puede aumentar o reemplazar por completo la motivación inicial.

## **Teoría motivacional de McClelland**

Según Chiavenato cita a McClelland enfoca su teoría:

- **Logro:** Es el impulso de ser el mejor, de desmarcarse del resto, de tener éxito.

Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas muy elevadas. Las

personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades.

- **Poder:** Necesidad de influir y controlar a otras personas y/o grupos, necesidad de ser reconocidos por estos. Habitualmente luchan por que predominen y se respeten sus ideas.
- **Afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, estar en contacto con los demás, prefieren el trabajo en grupo al individual.

### **Pirámide de necesidades de Maslow**

Según Chiavenato cita a Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:

#### **1. Necesidades fisiológicas**

Son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

#### **2. Necesidades de seguridad**

Son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

#### **3. Necesidades sociales**

Son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.

#### **4. Necesidades de estima**

Son las relaciones con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.



## **5. Necesidades de autorrealización**

Son las más elevadas del ser humano y lo lleva a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

### **Dimensiones de la motivación:**

#### **Motivación intrínseca**

Martínez (2020) menciona que es el estímulo interno que tiene una persona para realizar una determinada actividad que proviene de un interés personal. Este tipo de motivación sucede internamente en el individuo, sin que factores externos incidan en la decisión de llevar a cabo esa acción. En términos de aprendizaje, se refiere a las ganas que tiene el estudiante de aprender, pues está pensando en su propio beneficio. En consecuencia, esta motivación nace de la propia persona, es decir de sí misma, al tiempo que convergen aspectos internos como: autodeterminación, curiosidad, desafío y esfuerzo, que direccionan sus acciones hacia un objetivo o meta concretos.

Guillermo (2016) considera como un pulso cognoscitivo interno, que despierta su interés por conocer y aprender algo nuevo. Esto hace que la persona logre la satisfacción intrínseca de asumir los retos que le produce ese nuevo conocimiento. Es así, como esta motivación tiene una dirección e intención que proviene del interés personal del individuo, lo que la lleva a ser un fin en sí misma, porque su accionar depende del deseo que tiene la persona por realizar esa actividad.

#### **Motivación extrínseca**

Castro (2015) indica que la perspectiva conductual enfatiza la importancia de la motivación extrínseca en el logro. La motivación extrínseca involucra incentivos externo, tales como recompensas y castigos. Los enfoques humanistas y cognitivo resaltan la importancia de la motivación intrínseca en el logro. La motivación intrínseca está basada en factores internos como autodeterminación, curiosidad, desafío y esfuerzo.

Soriano (2018) indica que la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa castigo e incentivo. Una “recompensa” es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un “castigo” es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Un incentivo” es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta.

### **Estados Motivacionales**

Maslow (2015) nos menciona sobre los estados motivacionales que nos dice que es un estado motivacional y es lo que explica por qué las personas o los animales inician, continúan o terminan un cierto comportamiento en un momento determinado. Los estados motivacionales se entienden comúnmente como fuerzas que actúan dentro del agente y que crean una disposición para participar en un comportamiento dirigido a un objetivo. A menudo se sostiene que los diferentes estados mentales compiten entre sí y que solo el estado más fuerte determina el comportamiento. Esto significa que podemos estar motivados para hacer algo sin hacerlo realmente. El estado mental paradigmático que proporciona motivación es el deseo. Pero puede que varios otros estados, como

las creencias sobre lo que se debe hacer o las intenciones también proporcionan motivación.

### **Crecimiento personal**

Son la motivación y la autoconfianza. Algunas personas nacen con estos atributos naturalmente, pero otros requieren alcanzar el estado de conocimiento adecuado para forjar su personalidad en torno a estos estados personales.

La motivación es el impulso preciso para realizar una acción necesaria. En ciertas circunstancias surge de por sí sola. En otros casos debe encontrarse mediante la visualización de fines y metas.

La autoconfianza es la seguridad al realizar algo de que saldrá de forma favorable. No obstante, el temor puede obstaculizarla confianza llevando a un individuo en el camino contrario. Solo se requiere trabajar en afianzarla. Estas virtudes, son las que se debe fortalecer, en toda circunstancia.

### **Motivación de Logro**

Según el autor Moran (2016) nos indica que la motivación de logro es aquella que empuja y dirige a la consecución exitosa de forma competitiva de una meta u objetivo reconocido socialmente. Desde la teoría de la motivación de logro el ser humano se ve sometido a dos fuerzas contrapuestas: por un lado la motivación o necesidad de éxito o logro, y por otro la motivación o necesidad de evitar el fracaso o hacer el ridículo; estando cada una de ellas compuestas por tres elementos (la fuerza del motivo, la expectativa o probabilidad de y el valor de). La dominancia de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona.

Anjos (2016) menciona que la motivación de logro se manifiesta en dos conductas características y reveladoras de la predisposición del sujeto: el nivel de dificultad de las

tareas elegidas y la elección de grupo para trabajar. Así, los sujetos de baja motivación de logro alta necesidad motivación de evitar el fracaso tienden a elegir o tareas muy fáciles (porque se aseguran el éxito en ellas y reducen a cero las posibilidades de fracaso) o muy difíciles, donde el nivel de exigencia es muy elevado, pues como lo son para todos, no les ocurrirá nada (socialmente hablando, desde la perspectiva del reconocimiento) si fracasan o no son capaces de hacerla.

### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral de los empleados es crucial para medir el rendimiento de los integrantes del equipo, que al final son los que tienen que cumplir unos objetivos para que la empresa salga adelante, tenga beneficios y crezca. Cuando los patrones entienden como trabaja cada empleado podrán entender lo que necesitan y de qué manera pueden mejorar es decir que están evaluando a tus equipos de trabajo podrás tomar mejores decisiones para el negocio y hacer crecer tu empresa.

Pedraza (2017) indica que el desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como una **eficiencia** de la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la **eficacia** que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Cuello (2020) indica que es realizar un tratamiento del desempeño laboral desde una breve perspectiva teórica. Este conceptualmente se describe como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas. El modelo de Campbell tiene por finalidad

contar con los componentes principales para medir el desempeño de manera integral y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos empresariales. Una definición concluyente considera al desempeño laboral como sistemas integrados orientados al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa.

Esperanza (2015) indica que el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización.

### **Características del desempeño laboral**

La característica del desempeño laboral corresponde a los conocimientos habilidades que se espera que una persona al desarrollar su trabajo:

- ✓ **Saber escuchar**

Los trabajadores tienden a escuchar a sus jefes y compañeros de trabajo con respeto aceptando cualquier punto de vista, comentarios o sugerencias, de tal manera esta contribuyen a obtener mejores y nuevas estrategias para favorecer la productividad en su entorno laboral.

- ✓ **Responsabilidad**

Los trabajadores tienen sus propias responsabilidades y por cualquier error que cometan durante la ejecución siempre y cuando estas estén dentro su cargo se harán responsables,

de tal manera cumplen con las fechas establecidas para la entrega de cualquier proyecto programado.

- **Propios objetivos**

Los trabajadores proponen sus propios objetivos y metas, trabajando de forma rápida para culminar los proyectos de esta forma favorecer el presupuesto, superando las expectativas de sus superiores y las de su equipo.

- **Compromiso con el desarrollo personal**

Los trabajadores no se sienten satisfechos con lo que ellos hacen, tratan de esforzarse y se exigen cada vez más, por cada error cometido aprenden de los mismos para no volver a cometerlos.

### **Evaluación de desempeño laboral**

De acuerdo con el autor (Jaime, 2016) , la evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia de una persona en su puesto de trabajo.

A esto podemos sumar que su finalidad es:

- Estimar las cualidades de una persona y su contribución a la organización.
- Determinar si existe algún problema de productividad, supervisión o falta de entrenamiento.
- Identificar los perfiles correctos para determinados puestos.

### **Productividad**

Calderón (2015) En el tema Productividad laboral publicado en la revista abc de economía indica, que la productividad es una medida de la eficiencia en la producción. Por productividad se entiende la relación entre lo que se produce

y lo que se necesita para producir. Por ejemplo, una secretaria es más productiva que otra si en el mismo tiempo hace más cosas que la otra. La producción es una combinación de capital y trabajo. Si aumenta la cantidad de capital o de trabajo, la producción generalmente aumenta. Pero también puede aumentar porque el capital y el trabajo existente se aprovechan más eficientemente, lo que los hace más productivos.

## **Dimensión de desempeño laboral**

### **Eficacia**

Cabrera (2015) menciona que la eficacia se entiende como aquella virtud o cualidad de una intervención que la hace capaz de producir el efecto deseado cuando se aplica en condiciones ideales. Supone cumplir dos criterios: excelencia en su ejecución técnica y utilización en grupos de pacientes con criterios estrictos de inclusión y exclusión.

### **Eficiencia**

Según Machuca (2022) la eficiencia laboral trata de ayudar a que los trabajadores cumplan con sus tareas de forma inteligente sin que eso implique que deban trabajar más. En pocas palabras es optimizar el tiempo que se tiene para hacer mejor las cosas. Precisamente estos son los elementos que las personas suelen identificar en la definición de eficiencia: la capacidad de lograr resultados positivos y de administrar los recursos de forma inteligente.

## **III. Hipótesis**

La presente investigación “la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de

Ayacucho, 2022” no se planteó una hipótesis por ser una investigación del nivel descriptivo.

Aguilar (2014) menciona que se formulan hipótesis en las investigaciones que buscan probar el impacto que tienen algunas variables entre sí o el efecto de un rasgo o variable en relación con otra variable, fundamentalmente son estudios que muestran las relaciones entre causa y efecto. No todas las investigaciones llevan hipótesis, si la investigación es de tipo descriptivo no requiere hipótesis.

#### **IV. METODOLOGÍA**

##### **El tipo de investigación**

El presente trabajo de la investigación es del tipo cuantitativa

Silva (2013) menciona que cuando se habla de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico, con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis.

Por lo tanto, se hace uso de los números y la estadística para procesar los datos y probar las hipótesis.

##### **Nivel de investigación**

El presente trabajo de la investigación es de nivel descriptivo.

Pinto (2016) Indica que la investigación descriptiva es conocida como la investigación estadística que describen los datos y características de la población o



fenómeno en estudios descriptivos que generalmente no se necesita de hipótesis ya que su función principal no es la de comprobar la veracidad o falsedad de tal o cual aseveración, modelo, teoría o juicio sino describir, especificar propiedades, determinar características, elementos, rasgos importantes de cualquier fenómeno que analice. La descripción puede ser más o menos profunda aunque en cualquier caso se fundamenta en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito que si es la cuantitativa.

Por tanto, lo que se pretende es describir las variables de estudio para luego analizarlo y extrapolarlo.

#### **4.1. Diseño de la investigación**

El presente trabajo corresponde a diseño no experimental

Enríquez (2017) Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador es decir sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

#### **4.2. Población y muestra**

Según el autor D'Angelo (2016), la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado además cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. También se expone que la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población, que existen diferentes tipos de muestreo, y que el tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiere ser en el estudio de la población para dicha investigación.

Para tal caso, la población y muestra está conformado por estará conformada de 7 trabajadores de la empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022. ya que ellos son de los que se copilo la información.

### 4.3. Definición y operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACION LABORAL	Según el autor Huíchi (2019) sostiene La motivación laboral es un tema de gran interés y controversia que han generado numerosos estudios, lo cual resalta el concepto de motivación como influencia en el desempeño del trabajador. Por un lado, se tiene la <b>motivación intrínseca</b> y <b>extrínseca</b> . Estos tipos de motivación desempeñan un papel fundamental e importante en la persona. Algunos expertos han señalado que las recompensas externas tradicionales entierran cualquier motivación intrínseca que una persona pueda tener.	La motivación es algo que puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse en acción, lograr los procesos necesarios e implementar las acciones pertinentes para conseguir un logro, objetivo o satisfacer una determinada necesidad.	Motivación intrínseca	El aumento de la satisfacción	¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de sus compañeros?	Escala Likert  1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				El estrés laboral	¿En su centro de trabajo usted siente el estrés laboral?	
				Ambiente laboral	¿La empresa cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?	
				Remuneración	¿Los beneficios económicos que recibes de la empresa satisfacen tus necesidades básicas?	
			Motivación extrínseca	Reconocimiento de los logros y objetivos	¿usted cree que las recompensas y los incentivos ayudan y motivan a aumentar su rendimiento en el trabajo?	
				Formación	¿se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa?	
				Incentivos	¿Existe un ambiente favorable con el resto de sus compañeros?	
				Recompensas	¿A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándole una buena recompensa?	

DESEMPEÑO LABORAL	Pedraza (2017) El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo, el desempeño se mide mediante la eficacia y eficiencia.	El Desempeño Laboral se puede definir como el nivel de desempeño que alcanza el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado	Eficacia	Logro de objetivos	¿En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo? ¿En su centro de trabajo logro los objetivos propuestos del administrador?
				Productividad	¿Usted cuenta con una formación adecuada en su centro de trabajo?
				Cumplimiento	¿En su centro de trabajo alguna vez les dio el administrado una gratificación económica?
			Eficiencia	Hacer las cosas bien	Usted ha recibido reconocimiento o elogios del administrador en su centro de trabajo ?
				Cumplimiento de metas	¿Usted cuenta con cursos o capacitaciones que le permitan desarrollar su trabajo de mejor manera?
				Uso de recursos	¿Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo?

#### **4.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

El presente trabajo de investigación se va a utilizar la encuesta como un instrumento de recolección de datos, con información de los encuestados, lo cual realizara para poder obtener resultados confiables, la encuesta se realizará a los trabajadores de la EMPRESA MULTISERVICIOS QUILLABAMBA E.I.R.L, esto ayudara a hacer una interpretación y el plan de análisis.

##### **TÉCNICA: Encuestas**

Se utiliza la técnica de encuestas porque es el tipo de enfoque cuantitativo y de esa manera nos menciona el autor:

Hernández (2017) Las investigaciones mediante encuestas se inician con el diseño del cuestionario según los objetivos planteados luego se determina de qué manera se administrará dicho cuestionario es decir cómo se recopilará la información y cómo se analizarán los datos.

##### **INSTRUMENTO: cuestionario**

Cuestionario me permite saber cuántas personas son en la empresa MULTISERVICIOS QUILLABAMBA E.I.R.L, al recoger los datos supe que en la empresa ferretería arce cuenta con 7 trabajadores y por lo tanto el autor menciona:

Hernández (2017) el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variable a medir. Además se utilizó la escala Likert el cual sirve para medir las actitudes ya que el autor Hernández, dicha escala consiste en un conjunto de ítems presentando en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se administra. Con número categórico

de 4 respuestas las cuales se clasifican en: siempre, casi siempre, casi nunca, nunca, teniendo las preguntas una dirección positiva o favorable. Adema es importante resalta que siempre la máxima posee de máxima calificación dentro de la escala es decir que el profesor al ser calificado con dicha puntuación realiza o actúa de forma favorable ante la pregunta planteada.

#### **4.5. Plan de Análisis**

El presente trabajo de investigación se hará una recopilación de información que se podrá obtener a través de un instrumento que es un cuestionario y serán aplicados a los trabajadores de la empresa MULTISERVICIOS QUILLABAMBA E.I.R.L, se tabulara y graficara en barras para ello se usara el programa Word 2019, Excel 2019 Finalmente se podrá realizar el análisis con los resultados que se ha recopilado.

#### 4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuáles son las características de la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022?</li> <li>· ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022?</li> <li>· ¿Cuáles son las características de la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022?</li> <li>· ¿Cuáles son las características de la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Describir las características de la motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Describir las características de la motivación intrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.</li> <li>· Describir las características de la motivación extrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.</li> <li>· Describir las características de la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.</li> <li>· Describir las características de la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.</li> </ul>	<p>La investigación de nivel descriptivo no se encuentra obligado de formular hipótesis de investigación.</p>	MOTIVACION LABORAL	Motivación intrínseca	-El aumento de la satisfacción -El estrés laboral -Ambiente laboral -Remuneración	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Enfoque Cuantitativo</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental – transversal</p> <p><b>Población:</b> La población de la investigación estará conformada de 7 trabajadores de la empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
				Motivación extrínseca	-Reconocimiento de los logros y objetivos -Formación -Incentivos Recompensas	
			DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	-Logro de objetivos -Productividad -Cumplimiento	
				Eficiencia	-Hacer las cosas bien -Cumplimiento de metas -Uso de recursos	

#### **4.7. Principios éticos.**

Toda actividad de investigación que se realiza en la Universidad se guía por los siguientes principios:

- **Protección a las personas**

Se trabajará con personas para la recopilación de información donde se respetara su integridad, identidad, confiabilidad y privacidad ya que ello participaran de forma voluntaria.

- **Libre participación y derecho a estar informado**

Las personas que participaran en esta investigación estarán informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación así que ellos tienen la libertad de decidir su participación de manera voluntaria.

- **Beneficencia no maleficencia**

Se asegurara el bienestar de las personas que participen en esta investigación sin causar daño alguno a ninguno de ellos.

- **Justicia**

Se tratara de forma justa y con igualdad a todas las personas involucradas y también tendrán acceso a los resultados que se obtendrá con las encuestas,

- **Integridad científica**

La integridad o rectitud que se deben regir que no solo las actividades científicas de un investigador sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional la integridad del investigador que resulta especialmente relevante cuando en función de las normas deontológicas de su profesión que se evalúan y declaran daños riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación.



## v. RESULTADOS

### 5.1. Resultado

**Tabla 1:** Describir las características de la motivación intrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

<b>INTRÍNSECA</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Existe un ambiente laboral favorable con el resto de sus compañeros</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	2	29%
Casi Siempre	2	29%
Siempre	3	43%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>En su centro de trabajo usted siente el estrés laboral</b>		
Nunca	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	7	100%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>La empresa cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	7	100%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Nota:** cuestionario aplicado a los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

**Tabla 2 :** Describir las características de la motivación extrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

<b>EXTRÍNSECA</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Los beneficios económicos que recibes de la empresa satisfacen tus necesidades básicas</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	2	29%
A veces	3	43%
Casi Siempre	2	29%

Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>usted cree que las recompensas y los incentivos ayudan y motivan a aumentar su rendimiento en el trabajo</b>		
Nunca	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	3	43%
Casi Siempre	2	29%
Siempre	2	29%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa</b>		
Nunca	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	7	100%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Existe un ambiente favorable con el resto de sus compañeros</b>		
Nunca	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	3	43%
Siempre	4	57%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la micro empresa Multiservicios

Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

**Tabla 3:** Describir las características de la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

<b>EFICACIA</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>En su centro de trabajo alguna vez les dio el administrado una gratificación económica</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	7	100%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo</b>		
Nunca	0	0%

Casi Nunca	0	0%
A veces	4	57%
Casi Siempre	3	43%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Usted ha recibido reconocimiento o elogios del administrador en su centro de trabajo**

Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	7	100%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Usted cuenta con cursos o capacitaciones que le permitan desarrollar su trabajo de mejor manera**

Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	4	57%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	3	43%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la micro empresa Multiservicios

Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

**Tabla 4:** Describir las características de la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

<b>EFICIENCIA</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	4	57%
Casi Siempre	3	43%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	7	100%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

<b>En su centro de trabajo logro los objetivos propuestos del administrador</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	4	57%
Siempre	3	43%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Usted cuenta con una formación adecuada en su centro de trabajo</b>		
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	7	100%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Nota:* cuestionario aplicado a los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

## 5.2. Análisis de resultado

**Según el objetivo 1:** Describir las características de la motivación intrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar según la tabla 3 que el 100% señalaron que siempre cumplen con las medidas adecuadas de seguridad e higiene en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores que siempre cumplen con las medidas adecuadas de seguridad e higiene en su centro de trabajo. En este caso si coincide con el autor Aguirre (2015) Los sujetos que se estudiaron fueron 40 gerentes y 234 colaboradores de empresas constructoras ubicadas en la ciudad de Quetzaltenango. Como instrumento de recolección de datos se aplicaron 2 cuestionarios: uno dirigido a los gerentes, y el otro dirigido a los colaboradores. Uno de los hallazgos importantes identificados fue, que la mayoría de empresas constructoras de

la ciudad de Quetzaltenango no aplican de una forma técnica las medidas de seguridad e higiene laboral, por esta razón no están documentadas, y no se tiene a un encargado o supervisor que vele por el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene. Se recomendó y propuso, un manual de seguridad e higiene laboral para las empresas constructora.

**Según el objetivo 2:** Describir las características de la motivación extrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar según la tabla 5 que el 29% señaló que casi siempre tienen recompensas e incentivos que ayudan a motivar y aumentar sus rendimientos económicos en su centro de trabajo también el 28 % casi siempre tienen recompensas e incentivos que ayudan a motivar y aumentar sus rendimientos económicos en su centro de trabajo y el 43% A veces existe tienen recompensas e incentivos que ayudan a motivar y aumentar sus rendimientos económicos en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores a veces tienen recompensas e incentivos que ayudan a motivar y aumentar sus rendimientos económicos en su centro de trabajo. En este caso si coincide con el autor alquiler (2016) La población objeto de estudio estuvo conformado por 48 colaboradores que laboran actualmente en la distribuidora a partir del cual se consideró trabajar como muestra con el área de ventas que son 24 colaboradores que dieron como resultado el 45% en que a veces se resalta los incentivos. En las encuestas aplicadas a los colaboradores del área de ventas de la empresa Latino distribuciones S.A.C podemos resaltar que los incentivos si influye favorablemente en el desempeño laboral. Por lo tanto se concluye que la propuesta de un programa de incentivos laborales permitirá a la empresa Latino Distribuciones logre

superar sus debilidades en el área de ventas y obtener un mejor desempeño de sus colaboradores.

**Según el objetivo 3:** Describir las características de la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar de la tabla 9 que el 100% señalaron que siempre tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo. En este caso si coincide con el autor Mariño (2017) que Se obtuvo como resultado un nivel de fiabilidad de 0.977, asimismo se halló una alta percepción de comunicación intrapersonal (99%), moderada percepción de comunicación interpersonal (95%), baja percepción de comunicación institucional (90%), moderada percepción de liderazgo (89%), moderada percepción de trabajo en equipo (32.4%) y baja percepción de motivación (80%). Para la relación de las variables se usó la prueba de Pearson, dando como resultado 0.872 y para la prueba de las hipótesis se usó el Chi-cuadrado de Pearson, dando un alto nivel de significancia de 0.000. Por lo tanto se concluyó que la comunicación interna influye de manera positiva en el clima organizacional, recomendándose tener una comunicación interna integrada donde se considere a todos los integrantes de la organización como emisores de comunicación.

**Según el objetivo 4:** Describir las características de la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar según la tabla 15 se puede apreciar que el 43% señalo que siempre cuentan con cursos y capacitaciones en

su centro de trabajo también el 57%. A veces cuentan con cursos y capacitaciones en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores cuentan con cursos y capacitaciones en su centro de trabajo. En este caso si coincide con el autor Rojas (2018) que menciona que La capacitación y el desempeño laboral son elementos que son muy importantes en la dinámica laboral de una empresa, para determinar la importancia de la capacitación en una organización es necesario determinar si el desempeño aumenta al momento que se capacita al personal, se realiza por medio de un estudio de tipo cuantitativo – descriptivo en donde participaran 36 personas, las personas serán cuestionadas con una encuesta en donde se medirán las necesidades de capacitación y como estas influyen en el desempeño laboral de la industria. De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se ha comprobado la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral significativamente y a nivel general, la institución debe promover el desarrollo por medio de la capacitación, en base a los resultados que la organización desea obtener, se recomendaron técnicas de capacitación aptas para capacitar a las personas motivo de estudio, así como una estructura para que el desempeño.

## VI. CONCLUSIÓN

De acuerdo a la investigación realizada en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, ubicada en el distrito de Ayacucho, se llegó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a los datos obtenidos de los trabajadores de la micro empresa multiservicios Quillabamba E.I.R.L se logró conocer de la motivación intrínseca que ellos aplican es lo siguiente que el 43% de los trabajadores siempre tienen un ambiente favorable con el resto de sus compañeros, en su centro de trabajo el 100% de los trabajadores a veces sienten el estrés laboral, así mismo la empresa si se les va a motivar intrínsecamente a los trabajadores se tendrá que animar e impulsar para que se sientan en un ambiente favorable en sus trabajo.
- Existe la motivación extrínseca en la empresa multiservicios Quillabamba E.I.R.L es donde la mayoría de los trabajadores se sienten entusiasmados con los beneficios y gratificaciones que se les va a recompensar con un gran incentivo, así mismo la empresa cree que si se da un motivador extrínseco como un bono o un premio a una persona motivada intrínsecamente estarán doblemente motivada por ello esta empresa recoge las diversas opiniones de los trabajadores para luego ponerlas en práctica de ser necesario.
- De acuerdo a los datos obtenidos de los trabajadores de la micro empresa multiservicios quillabamba E.I.R.L se logró a conocer de la eficiencia del desempeño laboral que son lo siguiente el 57% de los trabajadores a veces se le ha reconocido el esfuerzo, de esa manera el 100% siempre tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, según los resultados obtenidos de la investigación se aprecia que la empresa debe de conocer el esfuerzo de los trabajadores para obtener grandes resultados.



- Se logró determinar la eficacia del desempeño laboral de la micro empresa multiservicios quillabamba E.I.R.L el 57% de los trabajadores a veces se sienten incómodos en su centro de trabajo, que el 43% de los trabajadores siempre reciben las capacitaciones que les permitan desarrollar su trabajo de una mejor manera , así mismo la empresa se le tiene que brindar una capacitación a los trabajadores eficazmente logran los objetivos y metas trazadas para un buen rendimiento de la empresa.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

### **Recomendación**

- ❖ Considerar al personal que ha sido motivado mediante la aplicación del reconocimiento en la empresa, de tal manera que pueda haber continuidad, igualmente involucrar a todo el personal, no solo al personal técnico sino además incluir al personal administrativo y por supuesto a la línea de mando jerárquica de la empresa, pues solo funcionará si todos se sienten parte del mismo.
- ❖ Tener mucha comunicación con cada uno de los trabajadores ya que estos son nuestra mayor fuerza de producción y así podremos tenerlos alegres y con muchas ganas de trabajar. Esto se logrará teniendo constantes reuniones donde se debe saber escuchar y expresarnos de forma correcta y con confianza de esa manera podremos solucionar conflictos laborales y mejorar organizacionalmente.
- ❖ Desarrollar capacitaciones virtualmente los días de descanso.
- ❖ Desarrollar labores como recreativas y deportivas
- ❖ Implementar cursos de motivación laboral

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, d. m. (2021). *motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores*. obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/1578/tesis%20en%20pdf.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Aguilar, v. c. (2016). *los incentivos laborales en el desempeño*. obtenido de [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/3213/noriegasanchez\\_ines.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/3213/noriegasanchez_ines.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Aguirre leandro, h. (2018). *motivación y desempeño laboral en la ugel* .
- Aguirre, u. u. (2015). *“seguridad e higiene laboral aplicada*. obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/tesario/2013/01/01/perez-ursula.pdf>
- Alarcón, e. k. (2019). *la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de pichincha*. obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Alvan alvarado, j. e. (2018). *“motivación / desmotivación” de la universidad cieentifica del peru loreto 2018*. loreto. obtenido de [http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/ucp/657/alvan\\_bardales\\_trabinv\\_bach\\_2019.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/ucp/657/alvan_bardales_trabinv_bach_2019.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Alvarez, j. l. (2018). *motivación laboral y productividad de los trabajadores*. obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/861/ollague%20alvarez%2c%20javier%20luis.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Anjos, e. m. (2016). *motivacion de logro* . obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>
- Aronés, b. r. (2019). *motivación y desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias biológicas de la universidad nacional de san cristóbal de huamanga, ayacucho 2015*. ayacucho. obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6403/motivaci%c3%b3n\\_desempe%c3%b1o%20laboral\\_docentes%20de%20la%20facultad%20de%20ciencias%20biol%c3%b3gicas.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6403/motivaci%c3%b3n_desempe%c3%b1o%20laboral_docentes%20de%20la%20facultad%20de%20ciencias%20biol%c3%b3gicas.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Arriola, n. z. (2018). *motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*. obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189005/html/>
- Arroyo, w. h. (2019). *estudio de la motivación*. obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/unp/1819/adm-enc-arr-2019.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Astorga, c. m. (2016). *la motivación de logro*. obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>

- Avalos, g. g. (2019). *la motivación como factor determinante*. obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/80501f86-5a05-433a-869d-79ba0f37de96/content>
- Barrera, e. a. (2019). *motivacionales y el desempeño de los gerentes publicos*. lima. obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/arancel-guardamino.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Benavidez, j. a. (2017). *la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios*. obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/t-uce-018-003-2017.pdf>
- Bisetti tapia, j. a. (2015). *motivacion y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti\\_tj.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Cabanillas, i. p. (2017). *motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del h.n.h.u.* obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8856/paredes\\_cei.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8856/paredes_cei.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Cabrera, k. g. (2015). *percepciones de eficacia*. obtenido de [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138189/guerrero\\_hirane\\_moran\\_tapia.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138189/guerrero_hirane_moran_tapia.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Calderon, k. a. (2015). *productividad laboral*. obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/ochoa-katleen.pdf>
- Carrillo manuel, a. t. (2018). *motivación y desempeño laboral en la ugel yarowilca 2018*. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre\\_lh.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre_lh.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Castro, d. m. (2015). *motivacion extrinseca*. obtenido de [http://www.mafca.weebly.com/uploads/4/0/4/7/4047781/teoras\\_de\\_motivacin.pdf](http://www.mafca.weebly.com/uploads/4/0/4/7/4047781/teoras_de_motivacin.pdf)
- Chiavenato, i. (2017). *la motivacion con el comportamiento organizacional* .
- Chipugsi, j. e. (2015). *la motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo*. obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/tesis%20completa%20de%20motivacion.pdf>
- Cubas medina, n. r. (2016). *la motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la i.e- adeu deportivo sac- chichlayo*. obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/cubas%20medina.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Cuellar, y. q. (2020). *motivación y desempeño laboral en las entidades de gobiernos*. obtenido de

- [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3955/yovana\\_trabajo\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3955/yovana_trabajo_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Cuello, r. b. (2020). *el desempeño labora*. obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/1417-texto%20del%20art%3%adculo-2387-2-10-20211026%20\(1\).pdf](file:///c:/users/user/downloads/1417-texto%20del%20art%3%adculo-2387-2-10-20211026%20(1).pdf)
- D'angelo, s. b. (2016). *poblacion y muestra*. obtenido de [https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/poblacion%3%93n%20y%20muestra%20\(lic%20dangelo\).pdf](https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/poblacion%3%93n%20y%20muestra%20(lic%20dangelo).pdf)
- Delfina, l. d. (2017). *la motivacion y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de cajayhuari, año 2017*. obtenido de <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/805/tfce-01-16.pdf?sequence=3&isallowed=y>
- Duarte enrique, l. (2017). *investigacion no experimental*. obtenido de <https://es.slideshare.net/uabcpsique/diseos-no-experimentales-transversales-transversales-descriptivos-y-exploratorios>
- Edgar, q. c. (2020). *motivación y desempeño laboral en los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico público "federico gonzales cabezudo" ayacucho, 2018*. obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5215/edgar%20quicho%20curitomay.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Eneque, a. m. (2022). *la motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de chichlayo*. pimentel. obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8443/chiroque%20eneque%20ana%20mar%3%ada%20del%20pilar.pdf?sequence=1>
- Esan, c. (2019). *motivacion laboral. peru*. obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Esperanza, a. p. (2015). *desempeño laboral*. obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1315-95182010000300010#:~:text=en%20este%20sentido%2c%20el%20desempe%3%b1o,de%20contribuci%3%b3n%20a%20la%20empresa](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1315-95182010000300010#:~:text=en%20este%20sentido%2c%20el%20desempe%3%b1o,de%20contribuci%3%b3n%20a%20la%20empresa)
- Esperanza, a. p. (2017). *desempeño laboral*. obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Esquivel, m. á. (2017). *motivación de logro y rendimiento académico*. obtenido de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1394/motivacion\\_lopezsesquivel\\_miguel.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1394/motivacion_lopezsesquivel_miguel.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- García, g. r. (2017). *la productividad de los trabajadores*. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isallowed=y)

- Gonzales, c. l. (2019). *liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de yarinacocha – pucallpa, 2018.* ucajali. obtenido de [http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/upp/159/1/tesis%20\\_carrasco\\_mesias.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/upp/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf)
- Guillermo, f. s. (2016). *motivacion intrinseca.* obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/132/13225611004.pdf>
- Gutierrez, r. r. (2018). *la productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores.* obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/tl\\_%20ramirezgutierrezricardo.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/tl_%20ramirezgutierrezricardo.pdf)
- Huamán, c. p. (2019). *la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de junín 2019.* huancayo. obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/iv\\_fce\\_308\\_ti\\_prado\\_huaman\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/iv_fce_308_ti_prado_huaman_2020.pdf)
- Iriarte, r. a. (2022). *diseño de un modelo de motivación para el desarrollo del personal operativo de la empresa "pandore" cochabamba-bolivia.* obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/29892>
- Jaime, h. (2016). *desenpeño laboral.* obtenido de <https://www.holmeshr.com/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>
- Jurado, y. m. (2017). *la eficiencia organizacional del personal administrativo en la municipalidad.* obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/unh/1333/tp%20-%20unh%20admin.%200148.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Linares, s. m. (2017). *motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud a huayrona.* obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/linares\\_mjs.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/linares_mjs.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Machuca, f. (2022). *efeciencia.* obtenido de <https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/eficiencia-laboral/>
- Magaly, b. c. (2018). *motivacion y desenpeño laboral de los colaboradores.* ayacucho. obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/23826/motivacion\\_desempeno\\_laboral\\_coronado\\_saavedra\\_magaly.pdf?sequence=3&isallowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/23826/motivacion_desempeno_laboral_coronado_saavedra_magaly.pdf?sequence=3&isallowed=y)
- Marino, j. j. (2014). *la hipótesis: un vínculo para la investigación.* obtenido de <https://doi.org/10.29057/xikua.v2i4.1248>
- Mariño, l. k. (2017). *influencia de la comunicación interna en el clima .*
- Martínez, j. a. (2020). *motivacion extrinseca.* obtenido de <https://www.eumed.net/uploads/articulos/de725d94fe5e3ad0974626a1de605160.pdf>

- Maslow, a. h. (2015). *estados motivacionales*. obtenido de <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- Mazariegos, m. i. (2015). *motivación y desempeño laboral*. guatemala. obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/sum-monica-with-cover-page-v2.pdf?expires=1661313119&signature=kq7xzxjbbxjsemhit-u-qwzuik~qbbpqipjpp5mjepen949nmamjxo-bk9f2qtyqdf-7alajcdp9s05bex4za9y6a5i7t3rpzqu5uttcciatu255b5gs-qc0f5fqmzakxprxnqdvx-kiklhdr>
- Mazariegos, m. i. (2015). *motivación y desempeño laboral*. obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/sum-monica-with-cover-page-v2.pdf?expires=1661876573&signature=aznymvvljlsaioni2wbbwr2i~0org58divv3djek52ww0i6lw-9t-kdnuuarx9o8pxqvqxquqlhxcif9ygaiqccbvkbbsvmb0gvbxxhb5uq~slfhlpi1750gh7wyzxlx4e8neb8hqop-33xe>
- Meléndez, i. m. (2017). *plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos*. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17604/alban\\_mi.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17604/alban_mi.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Melgarejo, l. a. (2016). “*la motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa segetuc, distrito lince en el año 2016*”. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2151/bacilio\\_mla.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2151/bacilio_mla.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Mendívil, y. c. (2018). *factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras*. obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Murguía, b. l. (2021). “*motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la panadería y pastelería butipan, tacna*”. obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2158/contreras-murguia-lesly.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Ortiz sánchez karolina janneth, a. f. (2017). *análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño*. obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/an%20de%20incentivos%20laborales%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%20de%20los%20empleados%20de%20la%20empresa%20de%20electrodom%20estaticos%20marcimex%20s.a.%20de%20la%20>
- Padovan, i. (2020). *teorías de la motivación*. obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf)
- Palomino meza, z. l. (2018). *incentivos laborales y desempeño profesional de los trabajadores del servicio de administración tributaria*. obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino\\_mz.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1)

- Perez, p. p. (2017). *la motivacion y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del banco de la nacion de trujillo*. trujillo. obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/12294/p%20c3%20a9rez%20pita%20patty%20del%20pilar.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Pinto, j. m. (2016). *metodologia de la investigacion*. obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ftsjdwaqbaj&oi=fnd&pg=pa23&dq=tesis+de+metodologia+enfoque+cuantitativo&ots=6lah6sgd35&sig=bznxtmacm\\_pqm2a0jgtoxhz9fri#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ftsjdwaqbaj&oi=fnd&pg=pa23&dq=tesis+de+metodologia+enfoque+cuantitativo&ots=6lah6sgd35&sig=bznxtmacm_pqm2a0jgtoxhz9fri#v=onepage&q&f=false)
- Quequejana, n. c. (2019). *motivación laboral de la /eap. administración y negocios internacionales*. obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/carolina\\_trabajo\\_bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/carolina_trabajo_bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Quispe, j. d. (2019). *analisis de eficiencia*. obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5493/2/iv\\_fce\\_315\\_te\\_deza\\_quispe\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5493/2/iv_fce_315_te_deza_quispe_2019.pdf)
- Quispe, m. y. (2019). *motivación y desempeño laboral del personal de la superintendencia nacional de los registros públicos*. obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1134/yana%20quispe.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Ramon, s. b. (2022). *motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería*. obtenido de <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/15>
- Reátegui, w. t. (2020). *motivación y desempeño laboral proyecto especial huallaga. mexico*. obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Sampieri, h. (2017). *instrumento*. obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0093246/cap03.pdf>
- Sánchez, r. c. (2015). *la motivación en el internalismo de estado y el internalismo motivacional de la facultad de letras y ciencias humanas*. lima. obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6554/carpio\\_sanchez\\_rodrigo\\_internalismo\\_motivacional.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6554/carpio_sanchez_rodrigo_internalismo_motivacional.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Santos, f. j. (2018). *capacitación y desempeño laboral*. obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/rojas-francisco.pdf>
- Sanz, c. s. (2017). *“la motivación y su aplicación en el mercadeo internacional y publicidad*. obtenido de [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/68497/1/sanz\\_motivacion\\_aplicacion\\_2012.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/68497/1/sanz_motivacion_aplicacion_2012.pdf)
- Sanz, v. g. (2015). *la motivacion laboral 2012*. obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/tfg-b.60.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Silva silva, a. (2013). *metodologia cuantitativa*. obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Soria, a. p. (2018). *ventajas competitivas y competitividad empresarial en las empresas exportadoras peruanas*. obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/unfv/2781/cajavilca%20lagos%20%20wilder%20%20oswaldo-doctorado.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Soriano, m. (2018). *la motivacion extrinseca*. obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/dialnet-lamotivacionpilarbasicodetodotipodeesfuerzo-209932%20\(2\).p](file:///c:/users/user/downloads/dialnet-lamotivacionpilarbasicodetodotipodeesfuerzo-209932%20(2).p)
- Sulca quispe, n. b. (2022). *factores de la capacidad competitiva que influyeron en las exportaciones de quinua peruana*. obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/izarra\\_ge.pdf](file:///c:/users/user/downloads/izarra_ge.pdf)
- Tejedor, m. n. (2017). *e la eficiencia del sistema concesional en los servicios públicos de transporte*. obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40808/1/t38251.pdf>
- Velasco, f. g. (2017). *incrementar la capacidad de producción de la empresa* . obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1130/1/tl\\_riojavelascofabrizioga briel.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1130/1/tl_riojavelascofabrizioga briel.pdf.pdf)
- Zevallos conde, l. (2020). *motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cevicherías: caso cevichería mi barrunto del distrito ayacucho*. ayacucho. obtenido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18316/incentivos\\_liderazgo\\_y\\_motivacion\\_laboral\\_zevallos\\_conde\\_litman.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18316/incentivos_liderazgo_y_motivacion_laboral_zevallos_conde_litman.pdf?sequence=1&isallowed=y)



**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

	ACTIVIDADES	Año 2022															
		Mes I				Mes II				Mes III				Mes IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto al jurado de investigación o docente tutor				X												
5	Mejorar del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de metodología								X								
9	Resultado de la investigación									X							
10	Conclusión y recomendación										X						
11	Redacción del pre informe de investigación											X					
12	Redacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación													X			
14	Presentación de ponencia en evento científico														X		
15	Redacción del artículo científico															X	

**ANEXO**

**PRESUPUESTOS DESEMBOLSABLE DEL ESTUDIANTE**

<b>PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros (*)</b>			
Impressions	4.00	2	8.00
Foto copias	4.00	1	4.00
Lapiceros (Azul y negro)	0.50	2 azules	1.00
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital) (operador claro)	70	4	280.00
<b>SUB TOTAL</b>			<b>S/293.00</b>
<b>PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (UNIVERSIDAD)</b>			
<b>SERVICIO</b>			
Uso de Turning	50.00	1	50.00
<b>SUB TOTAL</b>			
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			<b>S/. 343.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>S/343.00</b>

**ANEXO  
INSTRUMENTOS**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES**

**Señor (a) trabajador**

La presente encuesta es anónima y forma parte de un trabajo de investigación titulada “La motivación para el desempeño laboral de los trabajadores en la micro empresa multiservicios quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022”

Que tiene por finalidad recolectar información, se le ruega responder con totalidad sinceridad.

**1. DATOS GENERALES**

**SEXO**

Femenino ( )

Masculino ( )

ESCALA DE VALORACIÓN										
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre						
1	2	3	4	5						
1	¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de sus compañeros?									
2	¿En su centro de trabajo usted siente el estrés laboral?									
3	¿La empresa cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?									
4	¿Los beneficios económicos que recibes de la empresa satisfacen tus necesidades básicas?									
5	¿usted cree que las recompensas y los incentivos ayudan y motivan a aumentar su rendimiento en el trabajo?									
6	¿se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa?									
7	¿Existe un ambiente favorable con el resto de sus compañeros?									
8	¿A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa?									
9	¿En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?									
10	¿En su centro de trabajo logro los objetivos propuestos del administrador?									
11	¿Usted cuenta con una formación adecuada en su centro de trabajo?									
12	¿En su centro de trabajo alguna vez les dio el administrado una gratificación económica?									
13	¿Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo?									
14	Usted ha recibido reconocimiento o elogios del administrador en su centro de trabajo?									
15	¿Usted cuenta con cursos o capacitaciones que le permitan desarrollar su trabajo de mejor manera?									

# VALIDACIÓN DE EXPERTO

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO, Néstor Choquellahua Palomino, identificado con DNI N°28297819, Carnet de Colegiatura N°20248. Con el grado de: Licenciado en Administración de empresas.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento de recolección de datos, la encuesta elaborada por el estudiante: LAZARO QUISPE, Mayda Yesenia para efecto de su aplicación a los elementos de la población muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MICRO EMPRESA MULTISERVICIOS QUILLABAMBA E.I.R.L, EN LA CIUDAD DE AYACUCHO, 2022.

Que se encuentra realizado, luego de la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

27 de septiembre 2022.



El sello profesional contiene el logo de SAT (Servicio de Administración Tributaria) y el texto: 'SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE HERMANDAD', 'Lic. Adm. NESTOR CHOQUELLAHUA PALOMINO', 'GRADO DE ADMINISTRACIÓN'.

---

Firma del experto

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Néstor Choquellahua Palomino

1.2. Grado Académico: Licenciado

1.3. Profesión: licenciado en administración

1.4. Institución donde labora: SAT huamanga

1.5. Cargo que desempeña: Gerente de Administración

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario

1.7. Autor del instrumento: LAZARO QUISPE, Mayda Yesenia

1.8. Carrera: ADMINISTRACIÓN

### II. VALIDACIÓN:

#### Ítems correspondientes al Instrumento

Nº de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de sus compañeros?	X		X		X		
¿En su centro de trabajo usted siente el estrés laboral?	X		X		X		
¿La empresa cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?	X		X		X		
¿Los beneficios económicos que recibes de la empresa satisfacen tus necesidades básicas?	X		X		X		
¿usted cree que las recompensas y los incentivos	X		X		X		

¿En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
¿En su centro de trabajo logro los objetivos propuestos del administrador?	X		X		X		
¿Usted cuenta con una formación adecuada en su centro de trabajo?	X		X		X		
¿En su centro de trabajo alguna vez les dio el administrado una gratificación económica?	X		X		X		
¿Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo?	X		X		X		
Usted ha recibido reconocimiento o elogios del administrador en su centro de trabajo ?	X		X		X		
¿Usted cuenta con cursos o capacitaciones que le permitan desarrollar su trabajo de mejor manera?	X		X		X		


 SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN  
 TRIBUTARIA DE HUAMANGA  
  
 Lic. Adm. NESTOR CHOCQUELLAHUA PALOMINO  
 GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Balvín Ramírez David*
- 1.2. Grado Académico: *Magister*
- 1.3. Profesión: *Lic. Administración*
- 1.4. Institución donde labora: *UGEL La Mar*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Administrador*
- 1.6. Denominación del instrumento: *Cuestionario*
- 1.7. Autor del instrumento: LAZARO QUISPE, Mayda Yesenia

### 2. VALIDACION:

#### Items correspondientes al Instrumento

N° de Item	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El item corresponde a alguna dimensión de la variable		El item contribuye a medir el indicador planteado		El item permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Existe un ambiente laboral favorable con el resto de sus compañeros?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿En su centro de trabajo usted siente el estrés laboral?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿La empresa cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿Los beneficios económicos que recibes de la empresa satisfacen tus necesidades básicas?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿Usted cree que las recompensas y los incentivos ayudan a motivar a sus colegas?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

¿A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿En su centro de trabajo logro los objetivos propuestos del administrador?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿Usted cuenta con una formación adecuada en su centro de trabajo?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿En su centro de trabajo alguna vez les dio el administrador una gratificación económica?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
Usted ha recibido reconocimiento o elogios del administrador en su centro de trabajo?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		
¿Usted cuenta con cursos o capacitaciones que le permitan desarrollar su trabajo de mejor manera?	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>		

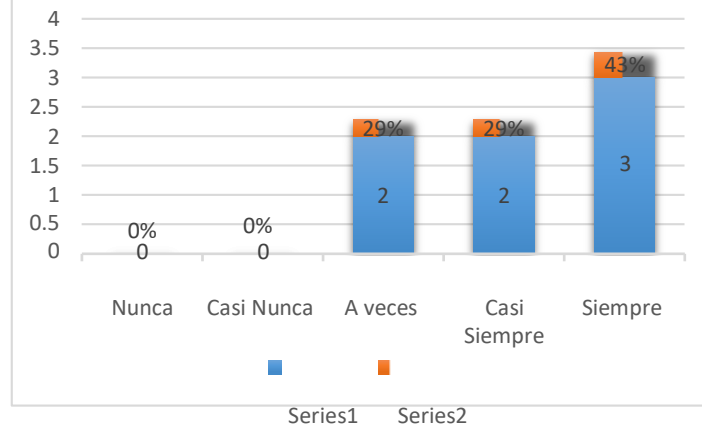
  
 -----  
**Mgr. David Balvín Ramírez**  
**CLAD: 00071**



## Anexo

**Figura 1:** Describir las características de la motivación intrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.

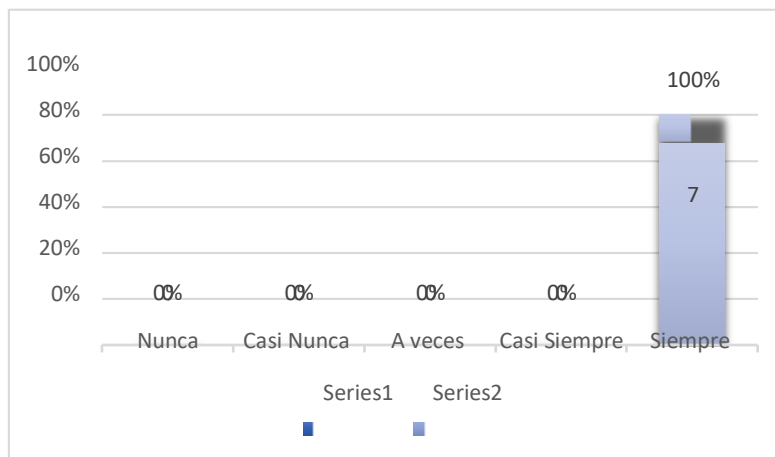
**Grafico 1:** Existe un ambiente laboral favorable con el resto de sus compañeros



**Grafico 2 :**En su centro de trabajo usted siente el estrés laboral



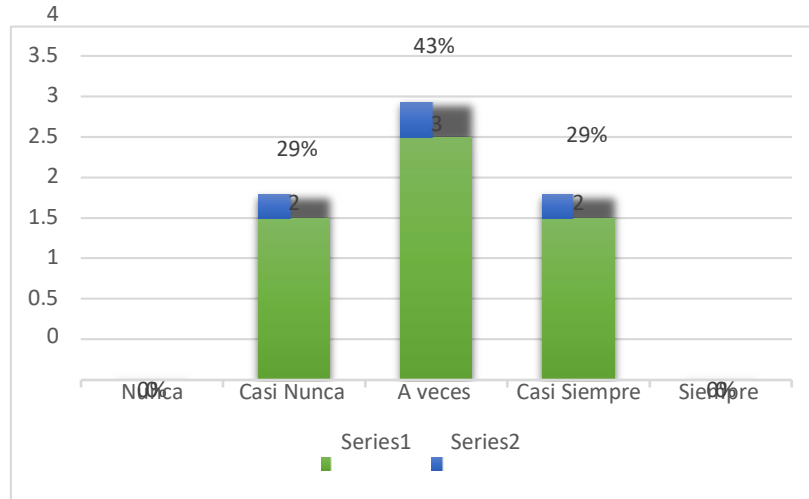
**Grafico 3:** La empresa cumple con las medidas adecuadas de seguridad e higiene



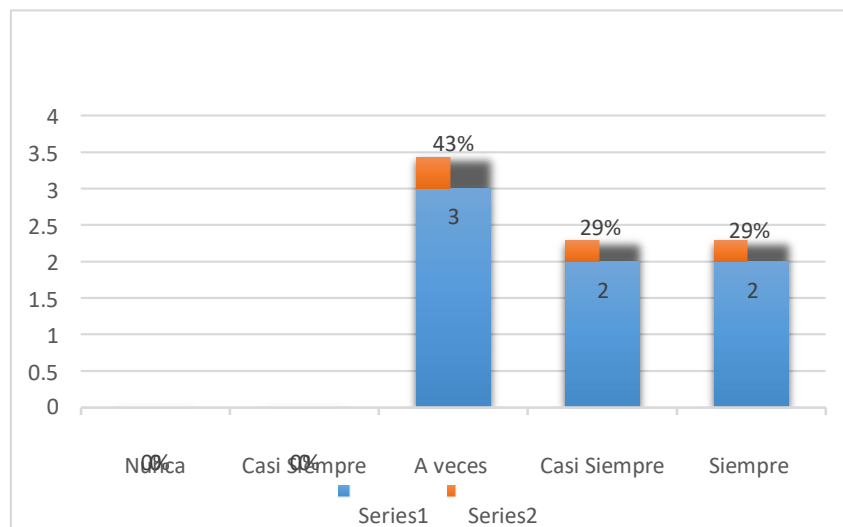
**Figura 2**

*Describir las características de la motivación extrínseca de los trabajadores en la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.*

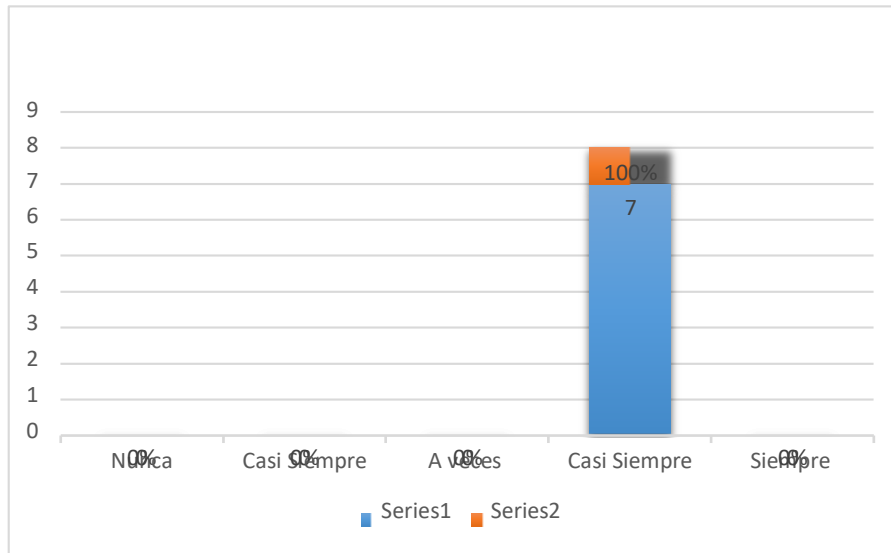
**Grafico 4:** Los beneficios económicos que recibes de la empresa satisfacen tus necesidades básicas



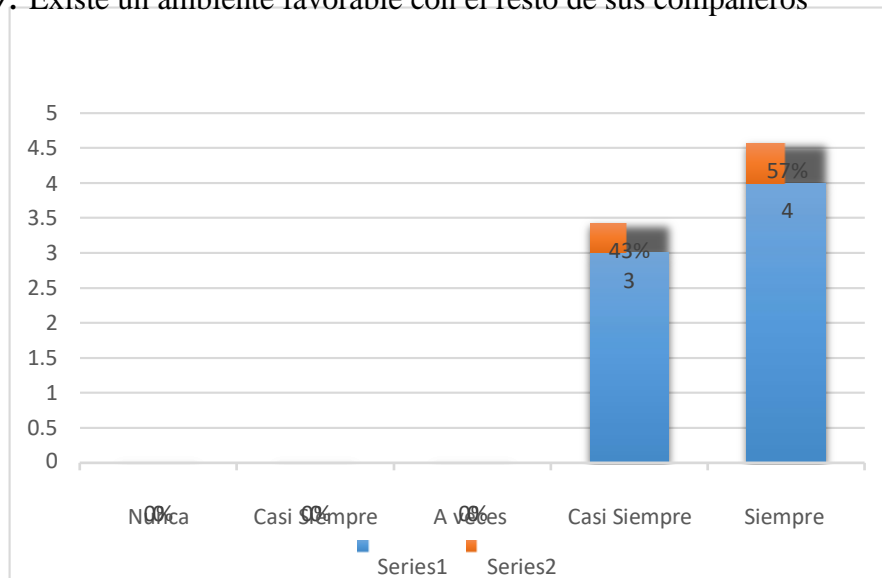
**Grafico 5:** usted cree que las recompensas y los incentivos ayudan y motivan a aumentar su rendimiento en el trabajo



**Grafico 6:** se siente comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la empresa



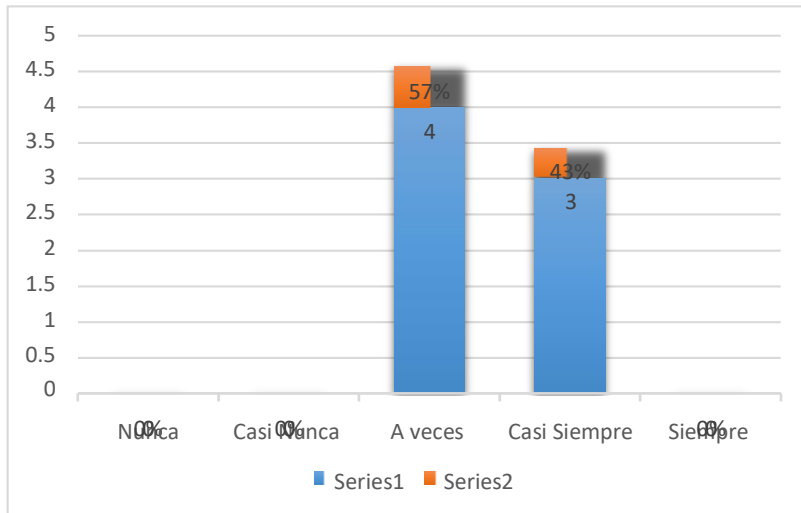
**Grafico 7:** Existe un ambiente favorable con el resto de sus compañeros



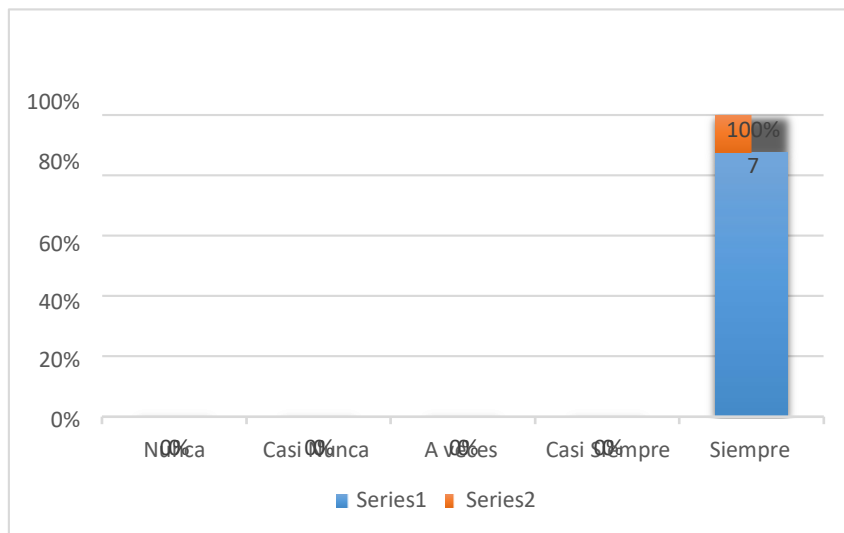
**Figura 3**

*Describir las características de la eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.*

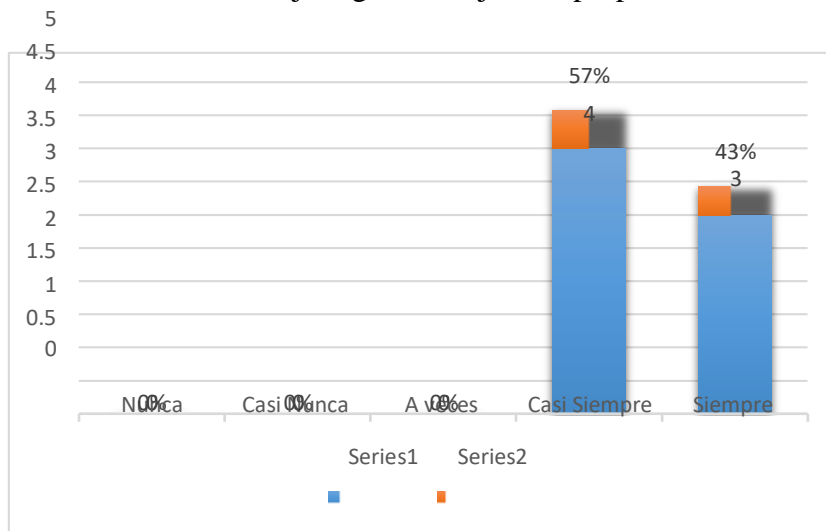
**Grafico 8:** A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa



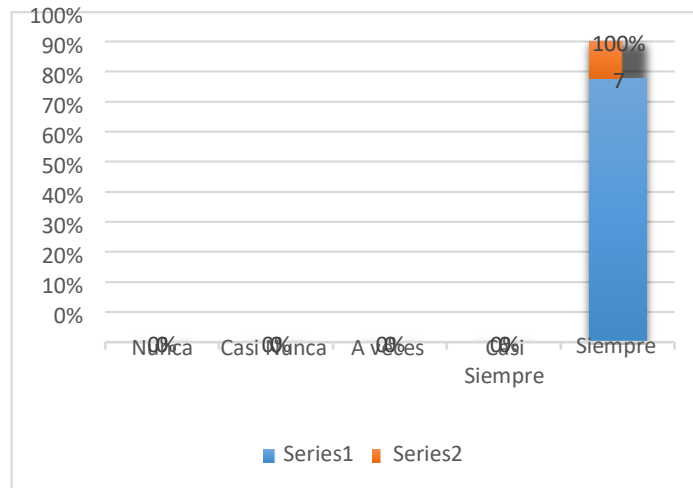
**Grafico 9:** En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo



**Grafico 10:** En su centro de trabajo logro los objetivos propuestos del administrador



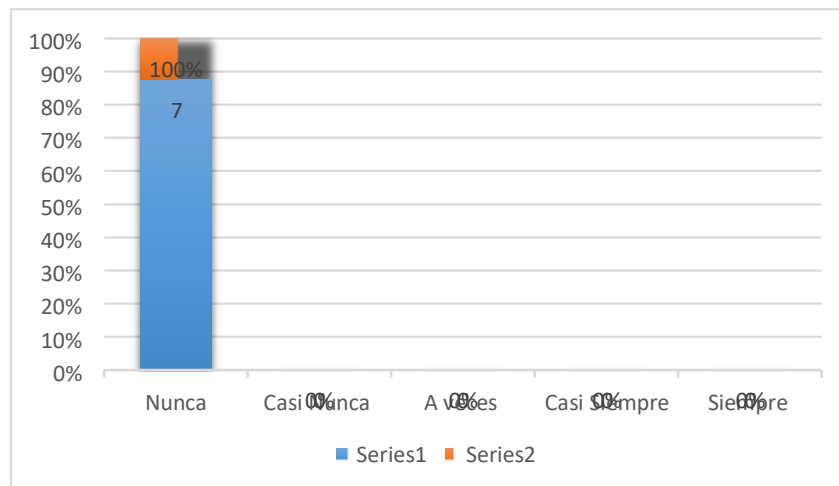
**Grafico 11:** Usted cuenta con una formación adecuada en su centro de trabajo



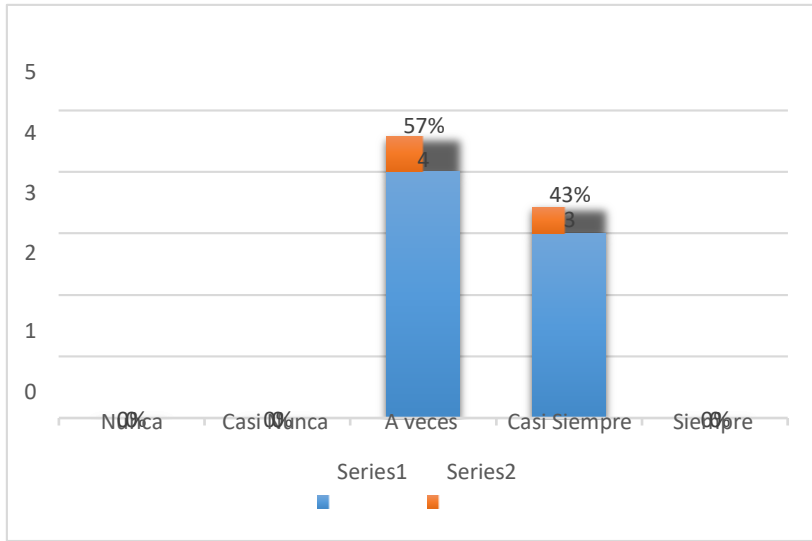
**Figura 4**

*Describir las características de la eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores de la micro empresa Multiservicios Quillabamba E.I.R.L, en la ciudad de Ayacucho, 2022.*

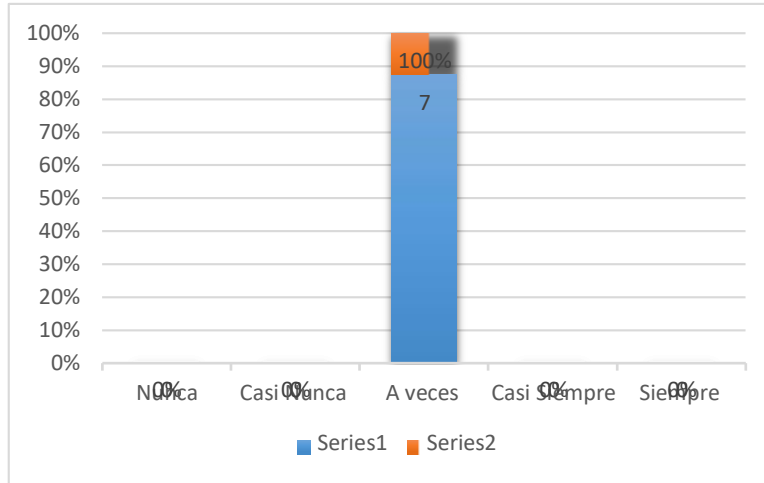
**Grafico 12:** En su centro de trabajo alguna vez les dio el administrado una gratificación económica



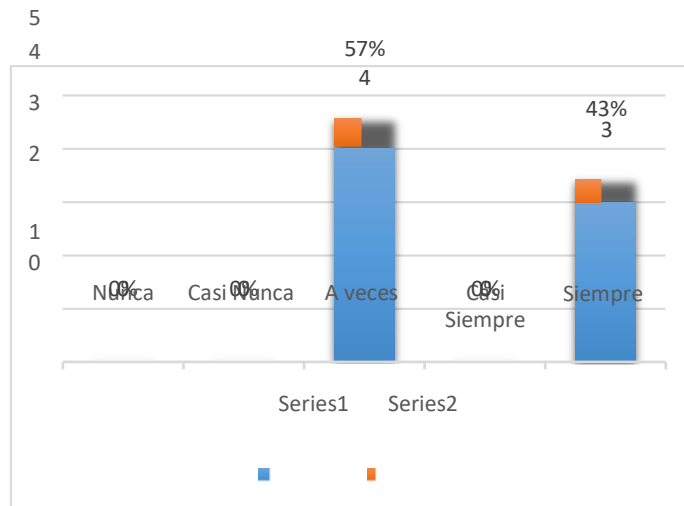
**Grafico 13:** Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo



**Grafico 14:** Usted ha recibido reconocimiento o elogios del administrador en su centro de trabajo



**Grafico 14:** Usted cuenta con cursos o capacitaciones que le permitan desarrollar su trabajo de mejor manera





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERA  
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA  
MICRO EMPRESA MULTISERVICIOS  
QUILLABAMBA E.I.R.L. EN LA CIUDAD DE  
AYACUCHO, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA  
LAZARO QUISPE, MAYDA YESENIA  
ORCID: 0000-0001-6071-2470

Navigation icons: Home, 9, Filter, Down arrow, Info

# LA MOTIVACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MICRO EMPRESA MULTISERVICIOS QUILLABAMBA E.I.R.L, EN LA CIUDAD DE AYACUCHO, 2022

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

### ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

9%

★ docplayer.es

Fuente de Internet

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo