



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MICROEMPRESA SALÓN DE BELLEZA NOVA SPA,
DISTRITO AYACUCHO, 2022

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

AUTORA

VIVANCO AGUILAR, JANET

ORCID: 0000-0002-8232-9832

ASESOR

CENTURIÓN MEDINA REINERIO ZACARÍAS

ORCID:0000-0002-6399-5928

AYACUCHO – PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO**AUTORA**

Vivanco Aguilar, Janet

ORCID: 0000-0002-8232-9832

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID: 0000-0002-6399-5928

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

JURADO

Rosillo De Purizaca, María Del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Salinas Gamboa, José Germán

ORCID: 0000-0002-8492-0751

Mino Asencio, María Isabel

ORCID: 0000-0003-1132-2243

Hoja de firma del jurado y asesor

Rosillo De Purizaca, María Del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Salinas Gamboa, José Germán

ORCID: 0000-0002-8492-0751

Mino Asencio, María Isabel

ORCID: 0000-0003-1132-2243

Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Asesor

Hoja de agradecimiento

A todas aquellas personas que han formado parte de mi vida académica por su amistad, consejos, apoyo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como objetivo: Determinar las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022; y el problema es: ¿Cuáles son las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022?; Del mismo modo, la metodología que empleó fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 8 trabajadores del salón de belleza nova spa. Llegando a la conclusión: En relación al objetivo general, se concluye que se lograron identificar las características de la motivación y desempeño laboral; del mismo modo, se llegó a la conclusión de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada que los trabajadores sienten cierta motivación pero no es suficiente para lograr un buen desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, salón de belleza

Abstract

The objective of this research work is to: Determine the characteristics of motivation to improve the work performance of workers in the microenterprise beauty salon Nova Spa, Ayacucho district, 2022; and the problem is: What are the characteristics of the motivation to improve the work performance of the workers in the microenterprise beauty salon nova spa, Ayacucho district, 2022?; In the same way, the methodology used was applied with a quantitative approach, descriptive level and non-experimental design. The study population consisted of 8 workers from the nova spa beauty salon. Concluding: In relation to the general objective, it is concluded that the characteristics of motivation and work performance were identified; In the same way, it was concluded according to the results of the survey that the workers feel some motivation but it is not enough to achieve a good job performance.

Keywords: Motivation, job performance, beauty salon.

Contenido

Título de la tesis.....	1
EQUIPO DE TRABAJO	2
Hoja de firma del jurado y asesor	3
Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria	4
Resumen y Abstract.....	5
Contenido	7
Índice de gráficos, tablas y cuadros.....	8
I. Introducción	10
II. Revisión de la literatura	15
III. Hipótesis.....	29
IV. Metodología	30
4.1. Diseño de la investigación.....	30
4.2. Población y muestra	31
4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores	32
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
4.5. Plan de análisis	33
4.6. Matriz de consistencia	34
4.7. Principios éticos.....	35
V. Resultados.....	36
5.1 Resultados.....	36
5.2 Análisis de resultados	55
VI. Conclusiones	57
Aspectos complementarios	59
Referencias bibliográficas	60
Anexos	65

Índice de tablas

tabla 1. edad.....	36
tabla 2. Sexo	37
.tabla 3 Grado de instrucción	37
tabla 4. Cargo que desempeña	38
tabla 5. Tiempo que desempeña en el cargo	39
tabla 6. Trabajar en esta empresa le permite lograr alguna de sus metas	40
Tabla 7. Se siente orgulloso(a) de sí misma(o) al realizar su trabajo	41
tabla 8. Su jefe le permite dar sugerencias y/o opiniones acerca de los problemas de la empresa donde laboras.....	42
tabla 9. Te dan libertad para elegir tu propio método de trabajo	43
tabla 10. El trabajo que realiza van acorde a sus valores personales.....	44
tabla 11. El jefe de esta empresa considera los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones	45
tabla 12. Usted recibe reconocimiento cuando se esmera y esfuerza en su trabajo dentro de esta empresa.....	46
tabla 13. Su jefe muestra empatía con sus colaboradores o trabajadores	47
tabla 14. Siente que la comunicación es fluida y concisa por parte de su jefe	48
tabla 15. Consideraría que tiene una buena relación laboral con el administrador o dueño de esta empresa.....	49
tabla 16. Usted considera que su salario va acorde al trabajo que realiza.....	50
tabla 17 Recibe algún incentivo económico por parte de la empresa cuando labora fuera de horario	51
tabla 18. Consideras que trabajarías mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido...	52
tabla 19. Te sientes feliz en el ambiente donde te desempeñas laboralmente.....	53
tabla 20 Sus habilidades o capacidades son consideradas en esta empresa.....	54

Índice de Gráficos

grafico 1. Grado de instrucción	38
grafico 2 Cargo que desempeña.....	38
grafico 3 Tiempo que desempeña el cargo	39
grafico 4 Al trabajador le permite lograr alguna de sus metas	40
grafico 5 Orgulloso de sí mismo al realizar su trabajo	41
grafico 6 Le permite dar sugerencias y opiniones de los problemas de la empresa	42
grafico 7 Libertad de elegir su propio método de trabajo.....	43
grafico 8 El trabajo que realiza van acorde a sus valores personales	44
grafico 9 Los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones por parte del jefe	45
grafico 10 Reconocimiento cuando se esmera y esfuerza el colaborador	46
grafico 11 Empatía con los trabajadores por parte del jefe	47
grafico 12 Comunicación fluida y concisa por parte del jefe	48
grafico 13 Relación laboral entre trabajador y jefe	49
grafico 14 Salario va acorde al trabajo que realiza.....	50
grafico 15 Incentivo económico por laborar fuera de horario	51
grafico 1 Trabajarías mejor en un lugar ventilado, iluminado y con poco ruido 6	52
grafico 17 Te sientes feliz en el ambiente donde laboras.....	53
grafico 18 Habilidades y capacidades son consideradas	54

I. Introducción

En la actualidad, las empresas buscan motivar al personal porque de esta manera pueden tener un mejor desempeño en sus centros de trabajo. La motivación laboral es un tema importantísimo para los directivos de las empresas, además, es uno de los problemas principales en cualquier organización, pues la poca motivación hace que los trabajadores no se esfuercen por sobresalir en sus labores diarios. Se puede observar la falta de compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa donde trabajan, sobretodo en las entidades públicas.

Cascio (1991) citado por Castaño (2021), “la información sobre el desempeño laboral podría usarse para fines administrativos, retroalimentación y con fines de investigación. En consecuencia el desempeño laboral ha sido uno de los resultados organizacionales que mas han preocupado a los investigadores”.

El Global Engagement Index (GEI) tiene tres objetivos: medir el engagement(compromiso), estableciendo referencias claras para cada uno; ofrecer a los líderes una herramienta para comparar el nivel de engagement de su equipo con esta referencia y revelar cuáles son las condiciones de trabajo que motivan mas a los colaboradores en cada país. Esto se logró por medio de encuesta a mas de mil trabajadores en 13 países, incluyendo México. Los resultados del estudio demuestran que son muy pocos los colaboradores que está, realmente comprometidos con su empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son Estados unidos y China, con un 19%, seguidos de India con 17% y Brasil con 16 por ciento. Italia,

Australia, Gran Bretaña y Alemania empatan con México en el cuarto lugar, con un 14%. Escrito por (Evia H. 2015, 14 de julio. Expoknews).

En el Perú, según el diario oficial El peruano, por Grande J. (15 de diciembre de 2019), menciona que precisamente un estudio que el Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral (20%) en toda Latinoamérica. Una de las principales causantes es la falta de motivación en la organización indica que son distintos los factores que inciden en el rendimiento de un colaborador para que ofrezca su mejor versión en la labor que realiza en la empresa.

Por Turienzo (2016), “El motivo no es siempre una meta para ser alcanzada, sino un horizonte hacia el que dirigir tus pasos, un motivo es un sentimiento, un impulso, un pensamiento que hace que tu resorte interior se accione y con ello toda tu mente y tu cuerpo se dirijan hacia esa actividad, aferrarse a un motivo marca la diferencia”.

Es una preocupación constante por aumentar la productividad en las empresas y en este caso, en la micro empresa salón de belleza “nova spa” donde se hizo la investigación, es la misma preocupación, ya que los trabajadores de esta empresa constantemente se desmotivan y la rotación de personal cada vez es mas frecuente.

Por lo tanto, el tema de la investigación se denomina “Motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, Distrito Ayacucho, 2022”, a lo que se ha identificado el siguiente problema: ¿Cuáles son las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022?. Para lograr responder al problema propuesto se planteó el objetivo general: Determinar las

características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022. Para responder al objetivo general se planteó los objetivos específicos: OE1. Identificar las características de la motivación intrínseca en la microempresa salón de belleza nova spa distrito Ayacucho, 2022, OE2. Describir las características de la motivación extrínseca en las microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022, OE3. Determinar las características de la calidad laboral en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022, OE4. Describir las características de la Eficiencia en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022.

A lo que según Regalado (2000), “Las MIPYMES en Latinoamérica, de acuerdo a las estadísticas de América Latina las MYPES fluctúan entre el 95 a 98% En el caso del Perú, el 98% de la economía está constituida por el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, estos contribuyen al 42% de la producción nacional y con el 88% del empleo privado; las Mypes de acuerdo a la experiencia internacional poseen la capacidad de convertirse en el motor del desarrollo empresarial, descentralizado y flexible; teniendo mayor presencia en las actividades de confecciones, artesanía, turismo, establecimientos de salones de belleza y otros”.

Debido a que existe una alta competitividad en este sector de la estética, pues la motivación es un factor primordial para obtener mejoras en el proceso y lograr un mejor desempeño laboral, además, podemos recalcar que los trabajadores tendrían una actitud positiva hacia la realización de las metas de la empresa y del propio colaborador.

Esta investigación se justifica porque permite conocer las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro salones de belleza y es esencial en el

sentido de que será una investigación de información fiable en cuestión a las necesidades que requieren los colaboradores del salón de belleza nova spa, del mismo modo, ayuda a tener claro que es lo que le impulsa a un trabajador a desempeñarse mejor en una empresa y de esta forma poder aportar más.

El propósito de esta investigación es identificar las características de la motivación y el desempeño laboral en caminata a una propuesta de mejora, pues de este modo esta investigación tendría la finalidad de orientar acerca de una mejor toma de decisiones acerca sobre cómo motivar a sus trabajadores.

Del mismo modo, la metodología que empleó fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 8 trabajadores del salón de belleza nova spa.

Se obtuvo como resultado lo siguiente: El 75% de trabajadores respondieron que frecuentemente en la empresa donde labora le permite lograr alguna de sus metas; por otra parte, el 75% mencionaron que a menudo se sienten orgullosos de sí mismos al realizar su trabajo; el 37.5% de trabajadores indicaron que a menudo le permite dar sugerencias y/o opiniones con respecto a los problemas de la empresa; así mismo, el 63% respondieron que a menudo el administrador les da libertad de elegir su propio método de trabajo; el 62.5% indicaron que frecuentemente el trabajo que realizan va acorde a sus valores personales; así también el 50% de trabajadores indicaron que el administrador sí toma en cuenta los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones y el 37.5% mencionaron que a veces reciben reconocimiento de acuerdo al trabajo que realizan.

Se concluye que: se lograron identificar las características de la motivación y desempeño laboral; del mismo modo, se llegó a la conclusión de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada que los trabajadores sienten cierta motivación pero no es suficiente para lograr un buen desempeño laboral.

II. Revisión de la literatura

Antecedentes

A nivel Internacional

Hernández (2013) en su trabajo de investigación titulada: *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas realizada en la universidad Autónoma de Guerrero de México*, se plantea como objetivo; describir y comparar la motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas de la Región Sur de México, la metodología de estudio empleado fue descriptiva transversal y concluye; La motivación y la satisfacción laboral son diferentes entre las organizaciones públicas y privadas. En efecto, el personal colabora en las organizaciones bajo distintos esquemas y políticas de Administración de Recursos Humanos y de prácticas organizacionales. Asimismo, consideramos que se refleja la naturaleza y contenido del diseño de puesto, del establecimiento de metas, su status contractual, los niveles de seguridad en el empleo y el grado de cobertura de sus expectativas y necesidades. Asimismo, el desempeño es variable y diferente en ambos sectores. En el sector privado encontramos formas más evidentes, establecidas y sistematizadas de evaluar el desempeño, sin embargo, esa práctica no se complementa con la realimentación inherente y oportuna al personal. Por otro lado, en el sector público no hallamos evidencias de evaluación del desempeño; se tiene más bien una orientación de apreciación de “sacar la chamba” de manera colectiva, en donde el personal tiene diferentes volúmenes de responsabilidades y cargas de trabajo, desde los sobresaturados hasta los inactivos. En esta primera aproximación al tema de la motivación, satisfacción y desempeño laboral no encontramos

evidencias suficientes que sostengan la premisa de que el personal motivado y satisfecho tiende a ser más productivo, creativo y comprometido con su centro de trabajo”.

Iturralde & Villacís (2011), en su trabajo de investigación *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010*.

El objetivo es proponer el desarrollo de un modelo de evaluación del desempeño laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la cooperativas de ahorro y crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato; teniendo como metodología el modelo operativo y como resultado obtuvieron lo siguiente: La falta de una herramienta adecuada de evaluación ha generado en los subordinados y de los trabajadores en general un rechazo, resentimiento, inconformidad y por ende un rendimiento laboral no acorde a la capacidad en las que cada uno de los trabajadores posee en la institución.

Sum(2015), en su trabajo de investigación titulada “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de 1 de Quetzaltenango, realizado en la Universidad Rafael Landívar, México*”. El objetivo de este texto es únicamente hablar de los resultados de una investigación realizada en el año de 1998 - 1999, en la cual se pretendió analizar las percepciones de empresarios/as y ejecutivos/as respecto a varios temas ligados al desempeño laboral de los empleados de una empresa; utilizó la metodología de la fiabilidad y significación de la media aritmética; Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, del mismo modo, la motivación produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, realizar las actividades

laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral”.

A nivel Nacional

Hurtado(2018) en su trabajo de investigación titulada: *“Propuesta de mejora de la motivación laboral como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la calle derecha cuadra 1 a 9 del distrito de Huaral, 2018*, para optar el título profesional de Licenciado en administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Menciona lo siguiente: El objetivo de esta investigación fue: Proponer las mejoras de la motivación laboral como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la Calle Derecha cuadra 1 a 9 del distrito de Huaral, 2018. La metodología se basa en un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 34 MYPE. A quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario de 24 preguntas. Se obtuvo los siguientes resultados: De acuerdo a la motivación laboral concluye que las empresas muy pocas veces identifican estrategias para motivar a sus colaboradores. Además, tratan de mantener las condiciones de trabajo físicas y emotivas. Sin embargo, muy pocas veces felicitan y premian a sus colaboradores en base a resultados, también, se puede concluir que muy pocas mypes no toman consideración al buen ambiente de trabajo que se debe tener tan físico y emotivo”.

Medina(2017) en su trabajo de investigación *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial de Santa, Chimbote, 2017*. Tuvo como objetivo. Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la provincia de Santa, Chimbote, 2017. El tipo de estudio fue un diseño no experimental . La población estuvo conformada por 211 empleados administrativos y se determinó la muestra quedando 66 empleados. Se utilizó la observación como técnica, el caso de los instrumentos para medir cada variable se utilizó una ficha de observación, los datos obtenidos se procesaron a través de la estadística descriptiva por medio del programa SPSS - Stastiscal Package For de Social Sciencie versión 22. Asimismo, se diagnosticó el baremos en tres niveles, bajo (11-25), mediano (26-40) y Alto (41-54). Los resultados revelaron que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa demostró un bajo desempeño laboral, el 17% evidenció un mediano desempeño laboral y en el restante 2% se observó un alto desempeño laboral, lo mismo aconteció en los resultados a nivel de dimensiones. En conclusión, se observo un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Se recomienda de forma inmediata que el personal nombrado se capacite para adquirir nuevos conocimientos y así puedan atender a los administrados con eficiencia.

Acuña(2016) en su trabajo de investigación titulada: *“Motivación Laboral en el Área de Alimentos y Bebidas del Restaurante Brisas del Titicaca, Lima 2016, para optar el título profesional de licenciado en administración, de la Universidad Cesar Vallejo*. Establece las siguientes conclusiones: En el presente trabajo de investigación se concluyó que la motivación laboral en el área de alimentos y bebidas del restaurante brisas del Titicaca si se desarrolla de manera adecuada es por ello que tanto la organización como los

trabajadores logran sus objetivos y el objetivo principal el de la organización; La misma investigación realizada en el restaurante brisas del Titicaca permitió saber que uno de los principales factores que interviene en la motivación del personal son las compensaciones extrínsecas, es por ello que brisas del Titicaca debe mejorar este tipo de estrategias para que así los trabajadores continúen con ese compromiso y valoración a la organización y se logre los objetivos planteados por la organización y los objetivos propios de cada trabajador”

Barrera(2018) en su trabajo de investigación titulada: *“Propuesta de mejora de la motivación de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector, servicio de hoteles del casco urbano de huacho, provincia de Huaura, 2018*, La investigación tuvo como objetivo principal proponer las mejoras de la motivación de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector, servicios, rubro hoteles del caso urbano de Huacho, Provincia de Huara, 2018. La metodología de esta investigación fue de tipo cuantitativo, el nivel descriptivo y el diseño no experimental-transversal. Para el siguiente estudio se tomó una muestra poblacional de 23 Hoteles del casco urbano de Huacho a quienes se le aplicó un cuestionario de 26 preguntas; del mismo modo, se concluyó que es importante considerar los factores de la motivación del personal, en la medida que va a mejorar la gestión de calidad de las micro y pequeñas empresas, para tal fin la empresa deberá aplicar estrategias motivadoras para su éxito empresarial”

Flores(2018) en su trabajo de investigación titulada: *“Propuesta de mejora de la motivación como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas, del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para caballeros, del*

mercado Virgen del Carmen, distrito de imperial, provincia de Cañete, 2018, para optar el título profesional de licenciada en administración, esta investigación tuvo como objetivo general: Proponer las mejoras de la motivación como factor relevante para la Gestión de Calidad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta de prendas de vestir para caballeros, del Mercado Virgen del Carmen, Distrito de Imperial, Provincia de Cañete, 2018. La metodología de esta investigación fue de tipo Cuantitativa. El Nivel fue descriptivo, el diseño de la investigación fue No experimental y transversal, Para que, se llevara a cabo este estudio se tomó una muestra poblacional de 15 representantes de la MYPE del Mercado Virgen del Carmen, a quienes se le aplicó un cuestionario con 25 preguntas, llegando a la conclusiones de que la motivación es un gran problema que tienen en su mayoría de las micro y pequeñas empresas, por falta de incentivos de parte de los representantes de las Mypes, del mismo modo se concluyó que la motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o ambiente, así mismo, los colaboradores del Mercado Virgen Del Carmen de Imperial de Cañete, no se encuentran totalmente motivados, ya que mencionan que las empresas no se comprometen en cuanto a su crecimiento profesional, no le brindan ningún tipo de beneficios, mucho menos le hacen reconocimientos a su labor y entrega a su trabajo; finalmente concluye que la motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito de las micro y pequeñas empresas, ya que de ellas dependen en gran medida la consecución de los objetivos de las empresas. Lo cierto es que todavía muchas de las empresas no se han percatado de la gran importancia de este tema y siguen practicando una gestión que no se tiene en cuenta el factor humano”

A nivel Local

Martínez(2019) en su trabajo de investigación titulada: *“Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas en el rubro de educación del nivel primario y secundario, caso empresa: institución educativa privada Auno, del distrito de Ayacucho, 2019*, para optar el título profesional de licenciada en administración; el objetivo general describir la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro educación del nivel primario y secundario caso: Institución educativa AUNO en el distrito de Ayacucho, 2019. El tipo de investigación fue aplicada con un nivel descriptivo y el diseño de investigación es no experimental. En el estudio de investigación se trabajó con una MyPES conformado por 28 trabajadores de la institución educativa particular AUNO, con ellos resaltar la importancia de la motivación laboral, de esta manera obtener un excelente desempeño laboral. De acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la institución educativa AUNO se obtuvo los resultados más relevantes; que 20 del total de 28 de los trabajadores con un 71.4% mencionaron que nunca fueron reconocidos debido algún mérito que obtuvieron en nombre de la institución educativo; mientras que 12 trabajadores con un 42.92% nos dio a conocer que casi nunca estaban satisfechos con la remuneración percibida; el estudio de investigación concluye dando a conocer que los trabajadores de la institución educativa particular AUNO no se sienten motivados por parte de la institución el cual nos muestra la falta de compromiso e insatisfacción laboral”

Vílchez(2019) en su trabajo de investigación titulada: *“Propuesta de manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes de comida típica del centro histórico de Ayacucho, 2019*, para optar el título profesional de licenciada en administración, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Menciona las

siguientes conclusiones: Que todos los colaboradores se encuentran intrínsecamente motivados, porque sienten que aprenden cada día más, se sienten identificado con la empresa, también pueden desarrollar sus habilidades dentro de la empresa, en cuanto a la motivación extrínseca, se encuentran desmotivados por que las remuneraciones que perciben no es acorde a sus expectativas, no reciben ningún reconocimiento frente a sus logros y buen desempeño laboral y la comunicación es deficiente con los jefes. Ya que no les permiten expresar sus ideas o sugerencias, por lo tanto, se encuentran desmotivados extrínsecamente”

Bases teóricas de la investigación

La motivación.

En la página web P&A Group, Grupopya (9 de noviembre del 2016) acerca de “*Los empleados norteamericanos son mucho más productivos*” menciona lo siguiente:

El trabajo flexible y el uso de la ultima tecnología son algunos de los motivos que llevan a impulsar la productividad de los trabajadores norteamericanos. Las condiciones laborales, no siempre tan beneficiosas para el trabajador como se pudiera imaginar, también derivan en que los empleados quieren esforzarse mas con la intención de tener la garantía absoluta de que podrán mantener su puesto de trabajo. Haciendo una comparación con los años 40, actualmente los norteamericanos producen un 330% mas bienes y servicios por hora de trabajo. Aplicando esta información, gracias a los últimos progresos, a las mejoras de las condiciones laborales y a la tecnología, la formación y el buen ambiente y el buen ambiente actual, los estadounidenses hacen ahora trabajos en 15 minutos que décadas atrás requerían

al menos una hora. En otros países el resultado está siendo similar, como ocurre en China, donde aunque en los últimos años se ha apreciado una frenada en su crecimiento, entre 2000 y 2007 la nación asiática llevó a cabo uno de los crecimientos más elevados que se ha podido ver en la historia del mundo. Al contrario de esto, las zonas del mundo en que la productividad está estacándose de forma más dramática son América Latina, Rusia, Asia central y el Sudeste de Europa (grupopya 2016, 9 de noviembre , P&A Group)

En la página web Expoknews, por Evia H. (2015, 14 de julio) acerca de “*Qué motiva a los trabajadores en cada país*” menciona lo siguiente:

El Global Engagement Index (GEI) tiene tres objetivos: medir el engagement(compromiso), estableciendo referencias claras para cada uno; ofrecer a los líderes una herramienta para comparar el nivel de engagement de su equipo con esta referencia y revelar cuáles son las condiciones de trabajo que motivan mas a los colaboradores en cada país. Esto se logró por medio de encuesta a mas de mil trabajadores en 13 países, incluyendo México. Los resultados del estudio demuestran que son muy pocos los colaboradores que está, realmente comprometidos con su empresa y su puesto. Los países con un mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son Estados unidos y China, con un 19%, seguidos de India con 17% y Brasil con 16 por ciento. Italia, Australia, Gran Bretaña y Alemania empatan con México en el cuarto lugar, con un 14%. A todos los participantes en la encuesta se les pidió que dijeran si están de acuerdo o en desacuerdo con 8 afirmaciones relacionadas con cuatro ámbitos: propósito, excelencia, apoyo y futuro. Se descubrió que la más importante para todos estaba relacionada con la excelencia y es “tengo la oportunidad de usar mis habilidades en mi trabajo” Sin embargo, también se encontraron diferencias entre los países. Por ejemplo, en Estados unidos el

predictor más importante de motivación es la afirmación «Me entusiasma mucho la misión de mi empresa». En China y Alemania los colaboradores también ven como muy importante la misión de su compañía, mientras que en Reino Unido e India les interesa que sus compañeros compartan sus valores. En Francia, Canadá, Brasil y Argentina, lo más relevante es «Siento que mis compañeros me respaldan». Es decir, en estos países los equipos con más engagement (compromiso) son aquellos muy unidos donde todos se protegen unos a otros de amenazas externas. Como se puede ver, los valores y la misión de una empresa, también son elementos indispensables para generar motivación y engagement entre los colaboradores.

Según Martínez (2013) en su libro “Motivación: La gestión empresarial” menciona: Personal y rendimiento son pilares fundamentales dentro de una organización, el directivo siempre tiende a maximizar la productividad y la eficacia del trabajador y este a su vez, se centra en sus propias necesidades”

Por Stefano Calicchio (2020), menciona “dentro de la motivación, algunas acciones se llevan a cabo para satisfacer necesidades biológicas, otras tienen por objetivo obtener beneficios personales en un nivel inmaterial, otras tienen construir un crédito social o beneficio social”

Woolfolk (2006) Menciona “Todos sabemos lo que se siente estar motivado, dirigirse con mucha energía hacia el logro de una meta o trabajar duro, incluso si nos sentimos aburridos por la tarea. ¿Qué es lo que da energía y dirige nuestra conducta? La explicación podría incluir impulsos, necesidades, incentivos, temores, metas, presión social, autoconfianza, intereses, curiosidad, creencias, valores, expectativas, etcétera”.

Por Turienzo (2016), “El motivo no es siempre una meta para ser alcanzada, sino un horizonte hacia el que dirigir tus pasos, un motivo es un sentimiento, un impulso, un pensamiento que hace que tu resorte interior se accione y con ello toda tu mente y tu cuerpo se dirijan hacia esa actividad, aferrarse a un motivo marca la diferencia”.

Motivación Laboral

Por Napolitano (2018), “En su libro motivación en el ámbito laboral, estudios recientes la dividen en innata y adquirida, los primeros observan los instintos que aseguran la supervivencia de la persona, son iguales para todos, pero se manifiestan de manera diferente en la relación a las diversas culturas existentes; la segunda en cambio, cambia cuando lo hace el hombre y es influenciada, ya sea por el ambiente socio-cultural, como por la personalidad del individuo; tanto las innatas como las adquiridas son conscientes o inconscientes, también la motivación pueden clasificarse en intrínseca y extrínseca, esta última tiene como fin el de conseguir un premio, buscas un status delante de otras personas o busca evitar castigos; la intrínseca en cambio, busca lograr la gratificación que la propia acción trae”.

Por Sum (2015), menciona: “La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta”

Por Gonzáles (2012), “Si observamos cualquier empresa, se puede comprobar que hay personas que en el mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, tienen un mayor rendimiento laboral que otras; la empresa se debe plantear por qué ocurre esto, para

comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberían utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en obtención de las metas, animándoles a compartir sus ideas y entusiasmo en el trabajo”.

Motivación intrínseca

Por Gonzáles (2012), en su libro “habilidades directivas”, menciona que: los resultados intrínsecos son aquellos que emanan del propio sujeto; como por ejemplo:

.La sensación de alegría al realizar actividades propias del puesto de trabajo

.Sensación de logro que se experimenta cuando se consigue el éxito en el trabajo

.La sensación de fracaso

.Sensación de autonomía, por ejemplo al decir la forma de organizar el trabajo. (p. 26)

Sanchidrián (2007) “El sujeto es origen de su propia motivación y es él quien se administra los refuerzos y castigos. El sujeto tiene la clave para fijarse objetivos reforzarse o no, según se desarrollen”

Pink (2011), citado por editorial sapiens (2017). Donde menciona: “Las nuevas teorías sostiene que las personas emprenden acciones no por los premios prometidos o por las amenazas de castigos, como durante mucho tiempo se sostuvo. Es el desafío de la tarea, la oportunidad de crecimiento y de avance, la satisfacción por aprender y progresar los verdaderos focos motivadores que realmente la actitud de involucramiento y de acción”.

Motivación extrínseca

De la Mora (1977) “La motivación es extrínseca cuando el deseo de aprender es provocado por el interés de alcanzar un estímulo o premio; poder desempeñarse bien en la vida, competir y sobresalir entre sus compañeros o aprobar el curso”

Sanchidrián (2007) “las recompensas o incentivos que la generan son independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlo, y el control depende de personas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad”

Desempeño laboral

Cascio (1991) citado por Castaño (2021), “la información sobre el desempeño laboral podría usarse para fines administrativos, retroalimentación y con fines de investigación. En consecuencia el desempeño laboral ha sido uno de los resultados organizacionales que mas han preocupado a los investigadores”.

Góleman (2005) citado por Betti (2015), “dos de cada tres aptitudes consideradas esenciales para el desempeño laboral exitoso son de tipo emocional. Entre otras, las aptitudes de la inteligencia emocional incluyen el autoconocimiento, el dominio de las propias emociones, la motivación, la capacidad de comprender a los demás, influir en ellos y trabajar en equipo para alcanzar los objetivos”.

Por Armijo (2011) “la clasificación de los indicadores del desempeño es muy variada, hay autores que establecen tipologías de indicadores que abarcan seis o más categorías, incorporando a las dimensiones de evaluación de la eficiencia, eficacia, economía, calidad y también los atributos de dichas medidas tales como equidad, entorno, tecnología, etc.”

Calidad laboral

Segurado & Agulló (2002) citado por Patlán (2016), La calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo en donde el trabajo está organizado objetiva y subjetivamente en todos sus aspectos a fin de lograr el desarrollo mas pleno del empleado.

Eficiencia

Machuca (2022) “La eficiencia laboral es indispensable para que las empresas puedan lograr sus objetivos y mantengan su rentabilidad. De hecho, se trata de uno de los aspectos a los que más atención se le presta a nivel gerencial” (crehana, 2022).

ESAN Business hace referencia en su blog: Por conexión ESAN (2019) menciona lo siguiente:

Motivación laboral: Nuevas tendencias globales la motivación laboral es un factor crucial para el crecimiento de una empresa. Al brindarles a los empleados un sentido de participación con la organización, generarán un mayor compromiso y rendimiento del capital humano.

Del mismo modo, mencionan: el desarrollo tecnológico, el ingreso de nuevos profesionales al mercado laboral y los constantes cambios en la economía mundial han hecho que la calidad de vida laboral se vea afectada. Un estudio realizado por Gallup detalla que sólo el 15% de los colaboradores se siente entusiasmado por el futuro de sus compañías, cifras que reflejan la falta de motivación laboral dentro de una empresa, así mismo, el Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio del 20%, según un informe de PWC.

III. Hipótesis

Este trabajo de investigación: La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022. no formula hipótesis, ya que su nivel de investigación es descriptivo, esto los sostiene:

Bilbao & Piter Henry (2020), “No todas las investigaciones requieren de hipótesis, depende sobretodo del enfoque de investigación, y del alcance inicial del mismo, algunos tipos de investigación como es el descriptivo no siempre lleva hipótesis; las hipótesis indican lo que se está buscando, investigando o tratando de comprobar, son explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposición”(p. 29).

Sampieri (2013), “son guías para una investigación de estudio, las hipótesis nos indican que lo que tratamos de probar se definen con explicaciones muy tentativas de fenómeno investigado, entonces, ¿se debe o no plantear hipótesis en una investigación cuantitativa?. No! No en todas las investigaciones se plantean hipótesis, el hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial, el alcance esencial del estudio y por se de nivel descriptivo, en este tipo de investigación o se considera hipótesis”

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se optó por utilizar la base no experimental transversal porque no se realiza experimentos, de tal modo que esta investigación es descriptiva de esta forma se puede deducir, explicar y recolectar datos en un determinado tiempo.

En este caso el tipo de investigación a aplicar fue cuantitativa, ya que se trabajó con una población, para esto se tuvo que utilizar objetivos y se realizó cuadros estadísticos para poder cuantificar los resultados que se obtuvieron y así poder deducirlos.

Por (Hilario, 2013), menciona “ que el tipo de investigación aplicada depende de los descubrimiento y los avances de la investigación básica, porque se basa en ello; por esto mismo busca previamente conocer que principios , doctrinas, conceptos, teorías y leyes existe para hacer construir y actuar”.

El nivel de investigación es descriptivo

Sampieri (2013), menciona: “Investigación descriptiva se emplea cuando el objeto es el de detallar como son y cómo se manifiestan, fenómenos, situaciones, contextos y eventos. Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Se selecciona una serie de

cuestiones y se mide o se recolecta información sobre cada una de ellas, para describir lo que se investiga. Describe tendencias de un grupo o población”

4.2. Población y muestra

La población de la presente investigación estuvo conformada por la totalidad del personal que labora en la microempresa del sector servicios, salón de belleza nova spa del distrito de Ayacucho, 2022. Y está conformada por 8 trabajadores

Para esta investigación la muestra a la cantidad de población ya que es una cantidad mínima para un estudio de investigación y estuvo conformada por los trabajadores de la microempresa salón de belleza nova spa que está conformada por 8 trabajadores dueño(1), administrador(1) y colaboradores(6).

4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición Operacion	Dimension	Indicadores	Ítems	Escala valorativa
Motivación	“La motivación en el ámbito laboral, pueden clasificarse en intrínseca, extrínseca y hay una tercera, que es la trascendente, la m. extrínseca tiene como fin el de conseguir un premio, buscas un status delante de otras personas o busca evitar castigos; la intrínseca en cambio, busca lograr la gratificación que la propia acción trae y la trascendente va mas allá de los propios intereses individuales” (Gabriele Napolitano, 2018)	En esta ocasión, la variable de la motivación laboral, se medirá con la técnica de la encuesta de aplicación de del instrumento será con una encuesta.	Motivación Intrínseca	Logro	¿Trabajar en esta empresa le permite lograr alguna de sus metas? ¿Se siente orgulloso(a) de sí misma(o) al realizar su trabajo?	Escala de Likert: 1.- Nunca 2.- Rara vez 3.- A veces 4.- A menudo 5.- Frecuentem ente
				Autonomía	¿Su jefe le permite dar sugerencias y/o opiniones acerca de los problemas de esta empresa? ¿Te dan libertad para elegir tu propio método de trabajo?	
				Valores personales	¿El trabajo que realiza van acorde a sus valores personales? ¿El jefe de esta empresa considera los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones?	
				Reconocimiento	¿Usted recibe reconocimiento cuando se esmera y esfuerza en su trabajo?	
Desempeño laboral	Cascio (1991) citado por Castaño (2021), “la información sobre el desempeño laboral podría usarse para fines administrativos, retroalimentación y con fines de investigación. En consecuencia el desempeño laboral ha sido uno de los resultados organizacionales que mas han preocupado a los investigadores”.		Calidad laboral	Condiciones laborales	¿Consideras que trabajarías mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido? ¿Te sientes feliz en el ambiente donde te desempeñas laboralmente?	
			Eficiencia	Capacidades	¿Sus habilidades o capacidades son consideradas en esta empresa?	

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la siguiente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, por consiguiente, estuvo direccionada a los trabajadores de la microempresa salón de belleza nova spa, y para el recojo de la información se utilizó el instrumento, cuestionario, la cual está compuesto por 20 preguntas y está dirigido a los trabajadores de la microempresa salón de belleza nova spa.

Por Bastis consultores (2 de marzo del 2020)“Cuando se lleva a cabo un trabajo de investigación, es necesario considerar los métodos, las técnicas e instrumentos como aquellos elementos que a el hecho empírico de la investigación; es decir, la fase básica de la experiencia investigativa”

4.5. Plan de análisis

En el proceso para el análisis de datos e información se utilizó herramientas estadísticas, así mismo se ha recopilado los datos con el instrumento del cuestionario. Del mismo modo, se ha empleado el programa de Microsoft Excel, powerpoint, Word, mendeley para elaborar la investigación, en seguida procesar la información a través de la técnica de la encuesta.

Según Hidalgo y Niño (2021) mencionan que se puede decir por lo tanto que orienta la elección del diseño de la investigación y el plan de análisis de datos del investigador. Ayuda al investigador a encontrar un enfoque de investigación, herramientas de análisis y procedimientos adecuados para su investigación (Lester 2005)

4.6. Matriz de consistencia

Enunciado del problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
<p>Problema General ¿Cuáles son las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo es la motivación intrínseca en la microempresa, salón de belleza nova spa distrito Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cómo es la motivación extrínseca en la microempresa, salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cómo es la calidad laboral en la microempresa, salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cómo es la Eficiencia en la microempresa, salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar las características de la motivación intrínseca en la microempresa, salón de belleza nova spa distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>Describir las características de la motivación extrínseca en la microempresa, salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar las características de la calidad laboral en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022.</p> <p>Describir las características de la Eficiencia en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022.</p>	<p>Motivación</p> <p>Dimensiones</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Calidad laboral</p> <p>Eficiencia</p>	<p>En este proyecto de investigación no se formulará hipótesis, ya que su nivel de investigación es descriptivo, esto lo sostiene: Bilbao & Piter Henry (2020), “No todas las investigaciones requieren de hipótesis, depende sobretodo del enfoque de investigación, y del alcance inicial del mismo, algunos tipos de investigación como es el descriptivo no siempre lleva hipótesis; las hipótesis indican lo que se está buscando, investigando o tratando de comprobar, son explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposición”(p. 29)</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Investigación aplicada con un enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población: 8 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro salones de belleza(nova spa).</p>

4.7. Principios éticos

Esta investigación se ajustó a los principios y valores éticos consignados, que detalla en las normas que rigen el desarrollo de la investigación. Tal como lo establece la (Universidad Católica los ángeles de Chimbote, 2022), se guiará por los siguientes principios:

- Protección a la persona. Ya que la persona en toda investigación es el fin y mas no el medio, es por tal motivo que la persona necesita protección.
- La libre participación y el derecho a estar bien informado. Los investigadores tienen el deber y derecho a estar bien informados sobre las finalidades y propósitos de la investigación que se desarrollará.
- Beneficencia no maleficencia. En este caso se debe asegurar la tranquilidad de las personas que participarán en la investigación, de tal modo que, la conducta de la persona que investigará deberá responder a las siguientes reglas generales: no causar daño de ninguna índole, disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.
- Justicia. El investigador deberá ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones pertinentes para asegurar que sus sesgos y las limitaciones de sus capacidades y conocimientos no den lugar ni tolerancia a prácticas injustas.

V. Resultados

5.1 Resultados

tabla 1:

edad

Edad	Ni	%
18 - 25 años	4	50.0%
26 - 35 años	2	25.0%
36 - 45 años	2	25.0%
más de 45 años	0	0.0%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

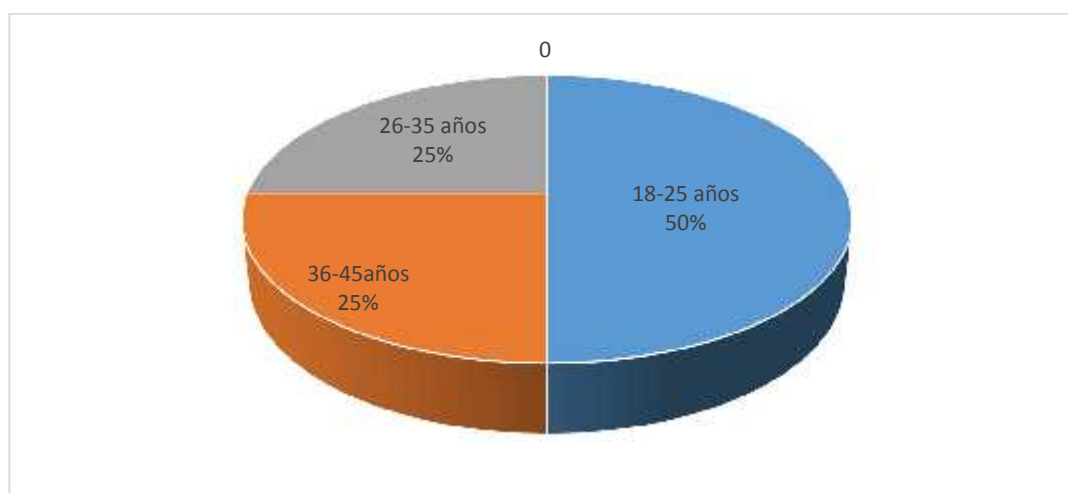


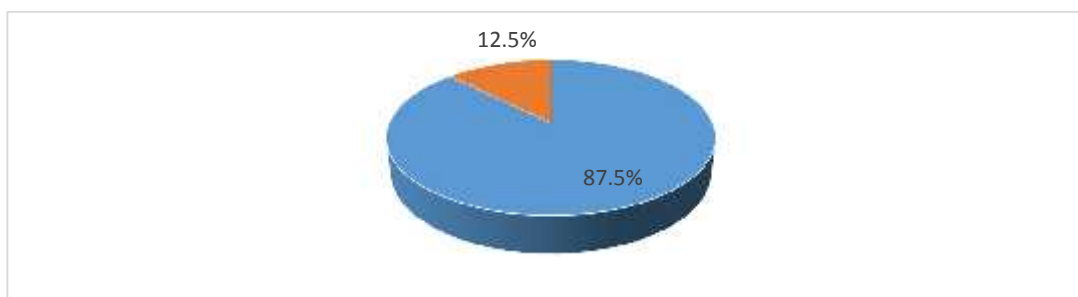
figura 1 Edad

Fuente: Aplicación de la encuesta a los trabajadores del salón de belleza nova spa

De la encuesta realizada 08 trabajadores del salón de belleza nova spa, en la tabla y figura se puede observar que en un 50% son muy jóvenes los que conforman el grupo de trabajadores, mientras que hay un 0% de 45 años a más.

tabla 2:**Sexo**

Sexo	Ni	%
Femenino	7	87.5%
Masculino	1	12.5%
Total	8	100.0%

*figura 2. Género*

De la encuesta realizada se observa que la mayoría de los trabajadores son mujeres con un 87.5%, mientras que un 12.5% son varones.

.tabla 3 Grado de instrucción

Grado de instrucción	Ni	%
Sin instrucción	0	0.0%
Educación básica	1	12.5%
Superior no universitario	6	75.0%
Superior universitario	1	12.5%
Total	8	100.0%

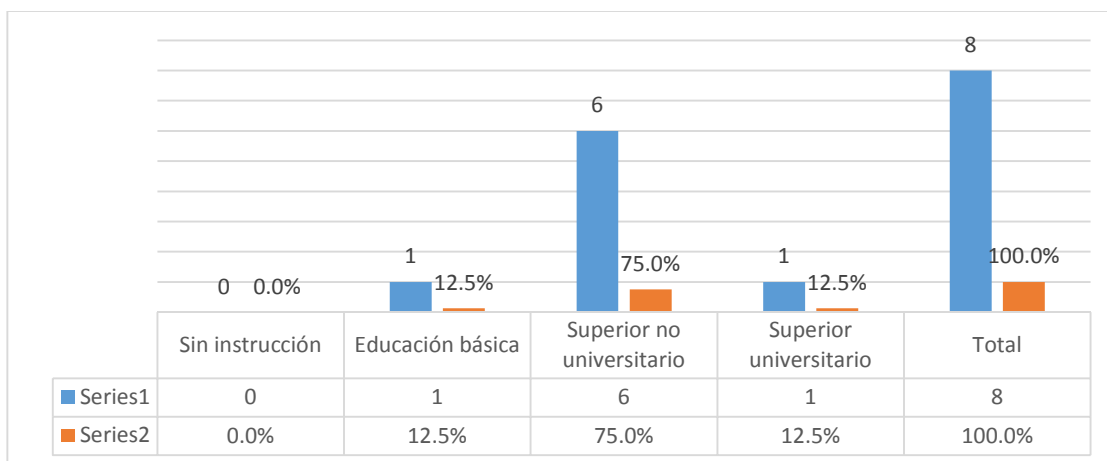


grafico 1. Grado de instrucción

De la encuesta realizada se observa que en su mayoría cuenta con estudios superiores no universitarios con 75%

tabla 4:

Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Ni	%
Dueño	1	12.5%
Administrador	1	12.5%
Trabajador	6	75.0%
Total	8	100.0%

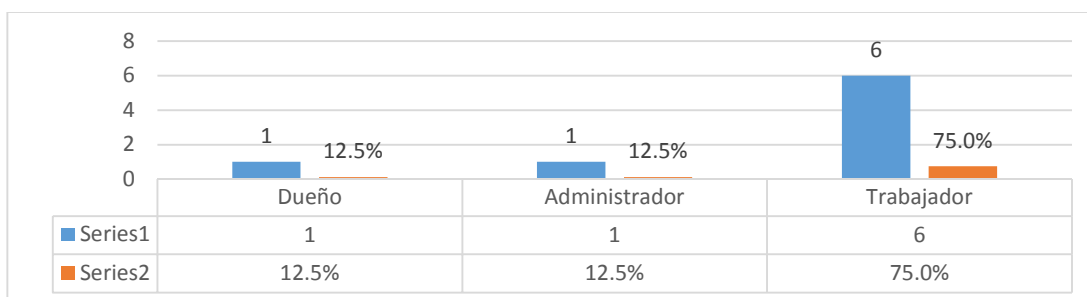


grafico 2 Cargo que desempeña

tabla 5:*Tiempo que desempeña en el cargo*

Tiempo en el cargo	Ni	%
0-3 años	7	87.5%
4-6años	0	0.0%
7 a más años	1	12.5%
Total	8	100.0%

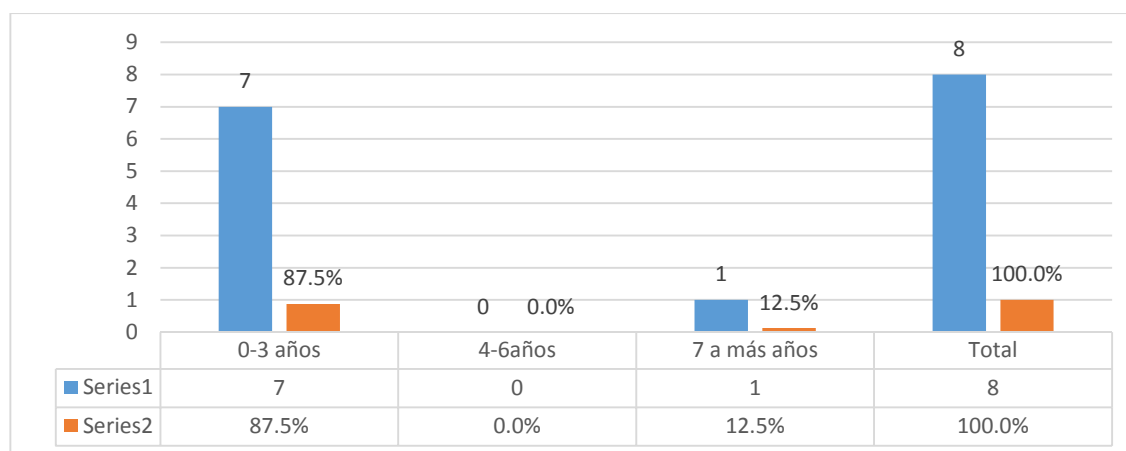


grafico 3 Tiempo que desempeña el cargo

De acuerdo al gráfico y tabla, se observa que en su mayoría son trabajadores que tienen muy poco tiempo en la microempresa, mientras tanto sólo el 12.5% representa de 7 años a más que es la dueña de la empresa.

tabla 6:

Trabajar en esta empresa le permite lograr alguna de sus metas

Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	0	0.0%
A veces	1	12.5%
A menudo	1	12.5%
Frecuentemente	6	75.0%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

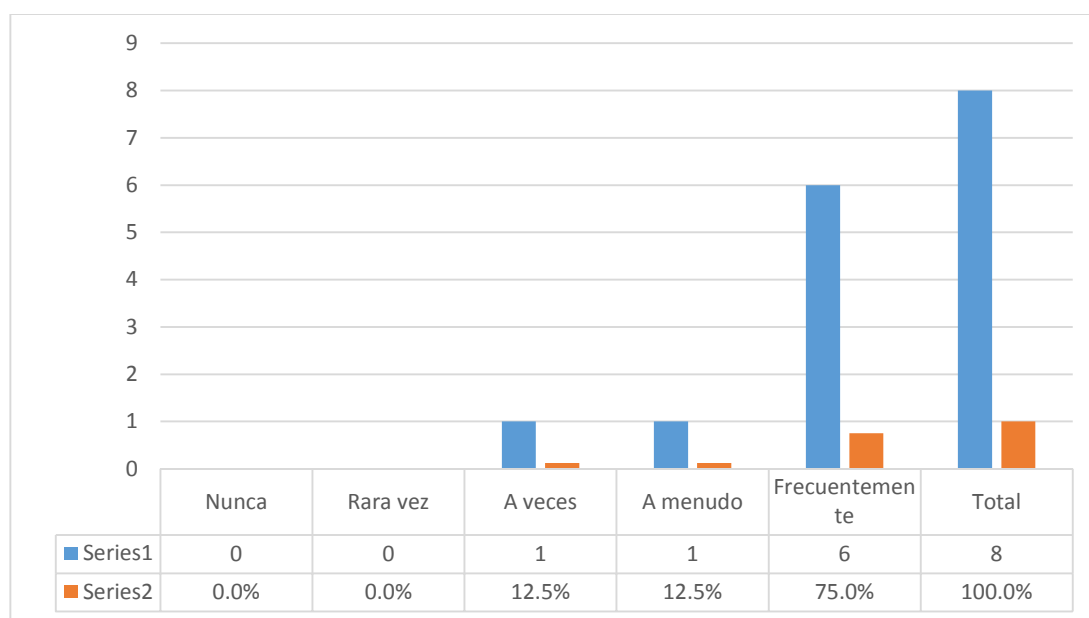


grafico 4 Al trabajador le permite lograr alguna de sus metas

De acuerdo a la tabla y al grafico se puede observar que un 75% respondió frecuentemente lo que significa que en su mayoría sí cumple alguna de sus metas. Es así que arrojan los resultados: a veces(12.5%) y a menudo(12.5%).

Tabla 7:

Se siente orgulloso(a) de sí misma(o) al realizar su trabajo

P6	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	0	0.0%
A veces	1	12.5%
A menudo	6	75.0%
Frecuentemente	1	12.5%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

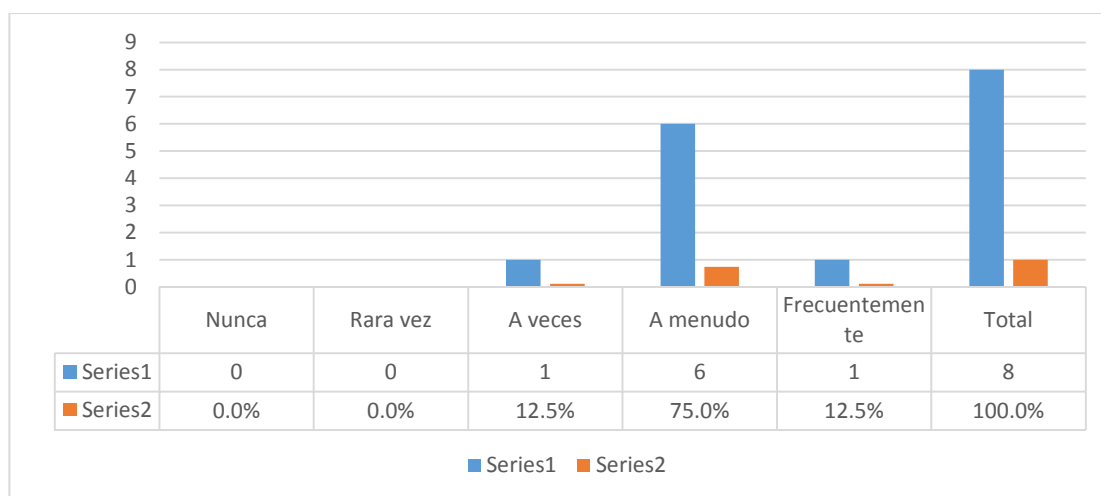


grafico 5 Orgulloso de sí mismo al realizar su trabajo

De acuerdo a la tabla y figura se puede observar que la mayoría de los trabajadores se sienten orgullosos de sí mismos por el trabajo que realizan, arrojando como resultado un 75% a menudo; del mismo modo, un 12.5% frecuentemente y 12.5% a veces.

tabla 8:

Su jefe le permite dar sugerencias y/o opiniones acerca de los problemas de la empresa donde laboras

Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	1	12.5%
A veces	1	12.5%
A menudo	3	37.5%
Frecuentemente	3	37.5%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

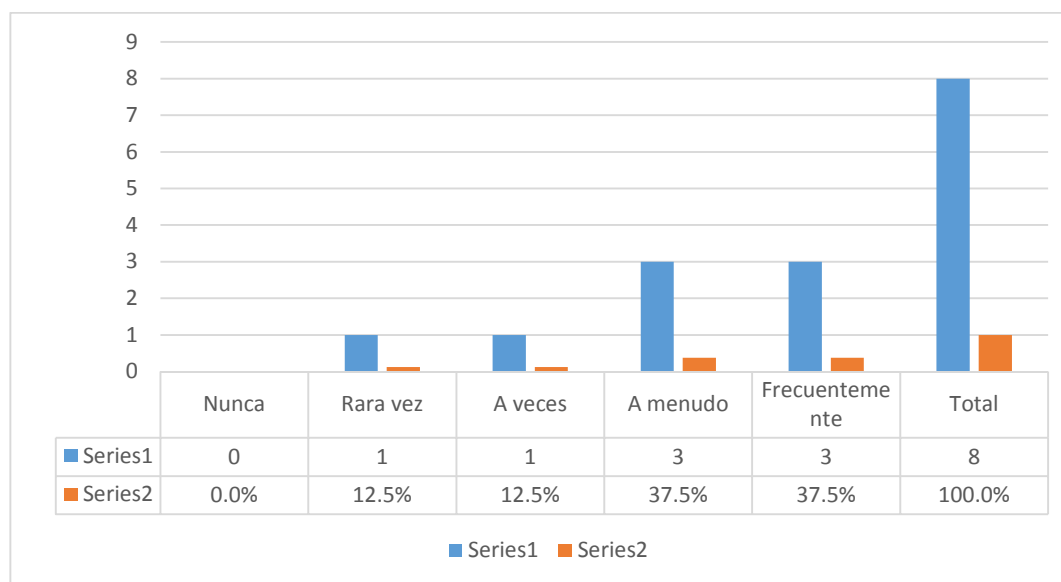


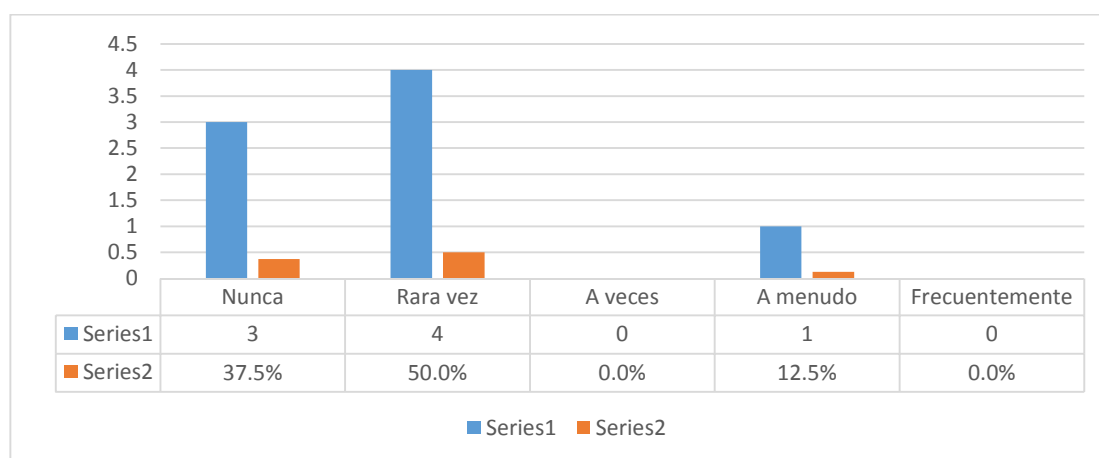
grafico 6 Le permite dar sugerencias y opiniones de los problemas de la empresa

De acuerdo a la tabla y gráfico de la encuesta realizada se puede observar que hay un trabajo en equipo ya que en su mayoría de los trabajadores mencionan que a menudo (37.5%) y frecuentemente(37.5%) son considerados sus opiniones y sugerencias

tabla 9:*Te dan libertad para elegir tu propio método de trabajo*

Xi	P6	Frecuencia Absoluta fi	Frecuencia relativa hi%
Nunca		3	37.5%
Rara vez		4	50.0%
A veces		0	0.0%
A menudo		1	12.5%
Frecuentemente		0	0.0%
Total		8	100.0%

Elaboración propia

**grafico 7 Libertad de elegir su propio método de trabajo**

De acuerdo a la encuesta tanto en la tabla como en el gráfico se puede observar que un 37.5% mencionaron que nunca les da libertad de elegir su propio método de trabajo, del mismo modo, un 50% rara vez, un 12.5% a menudo mientras que a veces y frecuentemente 0%.

tabla 10:*El trabajo que realiza van acorde a sus valores personales*

Xi	P6	Frecuencia Absoluta fi	Frecuencia relativa hi%
Nunca		0	0.0%
Rara vez		0	0.0%
A veces		0	0.0%
A menudo		3	37.5%
Frecuentemente		5	62.5%
Total		8	100.0%

Elaboración propia

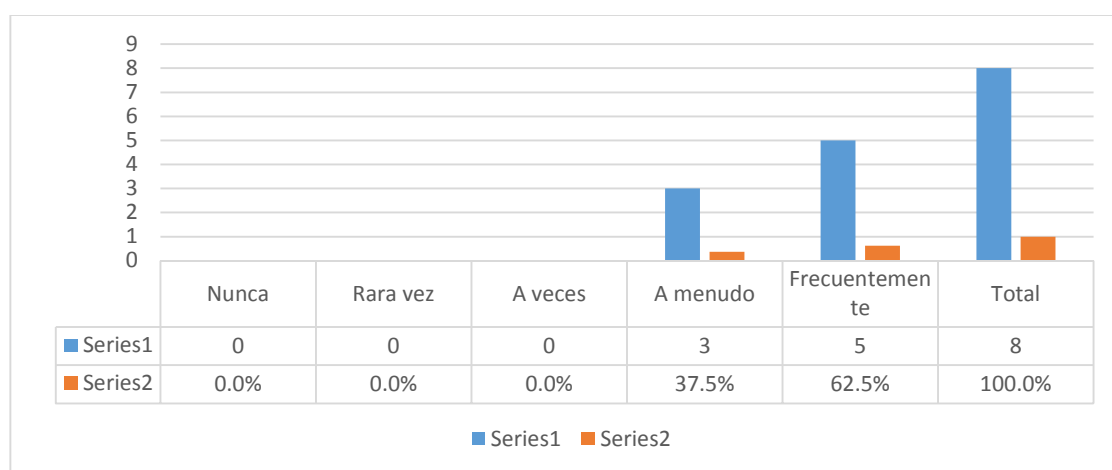


grafico 8 El trabajo que realiza van acorde a sus valores personales

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se puede observar una gran diferencia, ya que todos estuvieron de acuerdo en que en esta empresa se sienten conformes con los valores que se practica, dando como resultado que a menudo(37.5%) y frecuentemente(62.5%) los trabajos que realizan van acorde a sus propios valores.

tabla 11:

El jefe de esta empresa considera los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones

Xi	P6	Frecuencia Absoluta fi	Frecuencia relativa hi%
Nunca		0	0.0%
Rara vez		0	0.0%
A veces		1	12.5%
A menudo		4	50.0%
Frecuentemente		3	37.5%
Total		8	100.0%

Elaboración propia

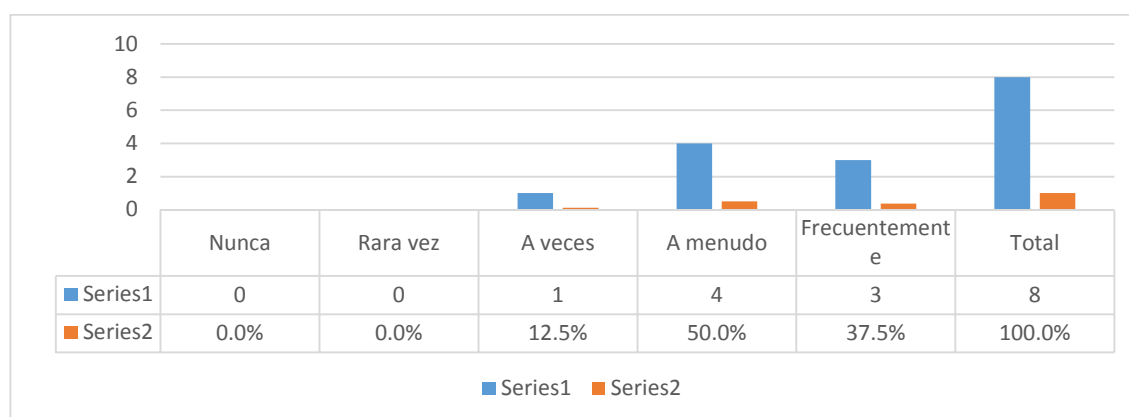


grafico 9 Los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones por parte del jefe De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que sí toma en cuenta los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones aunque no siempre. Arrojando con resultado, a veces(12.5%), a menudo(50%) y frecuentemente(37.5%).

tabla 12:

Usted recibe reconocimiento cuando se esmera y esfuerza en su trabajo dentro de esta empresa

Xi	fi	hi%
Nunca	1	12.5%
Rara vez	0	0.0%
A veces	3	37.5%
A menudo	2	25.0%
Frecuentemente	2	25.0%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

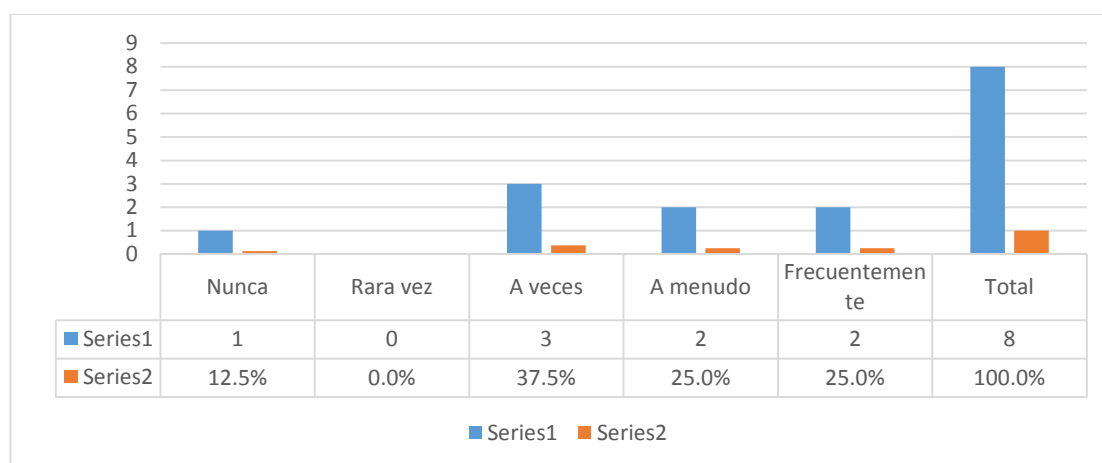


grafico 10 Reconocimiento cuando se esmera y esfuerza el colaborador

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como el gráfico que no están del todo conforme con el reconocimiento de acuerdo al trabajo que realizan, así se puede observar en los resultados, nunca(12.5%), a veces(37.5), a menudo(25%) y frecuentemente(25%).

tabla 13:

Su jefe muestra empatía con sus colaboradores o trabajadores

Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	2	25.0%
A veces	3	37.5%
A menudo	2	25.0%
Frecuentemente	1	12.5%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

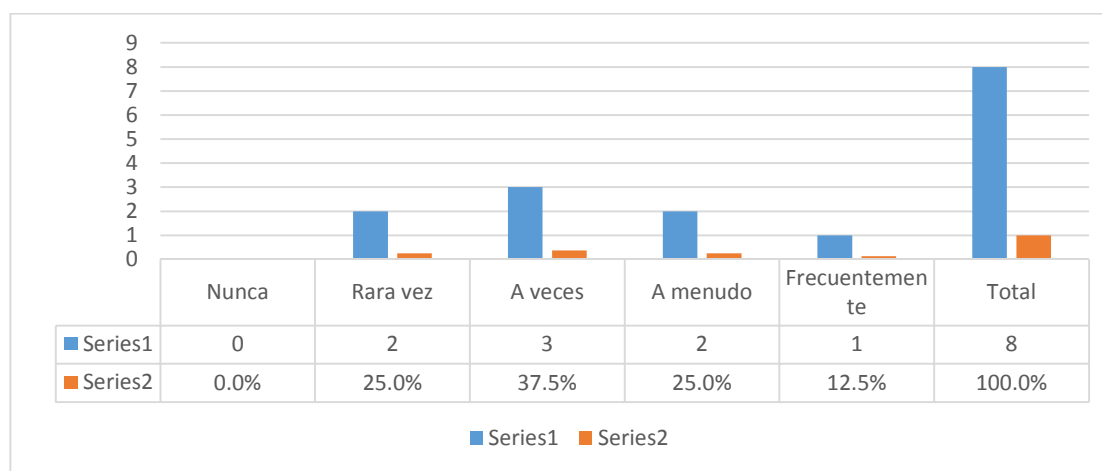


grafico 11 Empatía con los trabajadores por parte del jefe

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que en la mayoría de las veces no estaría sintiendo empático el jefe hacia sus colaboradores, pues así arrojan los resultados: rara vez(25%), a veces(37.5%), a menudo(25%) y frecuentemente(12.5%).

tabla 14:

Siente que la comunicación es fluida y concisa por parte de su jefe

Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	1	12.5%
A veces	2	25.0%
A menudo	3	37.5%
Frecuentemente	2	25.0%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

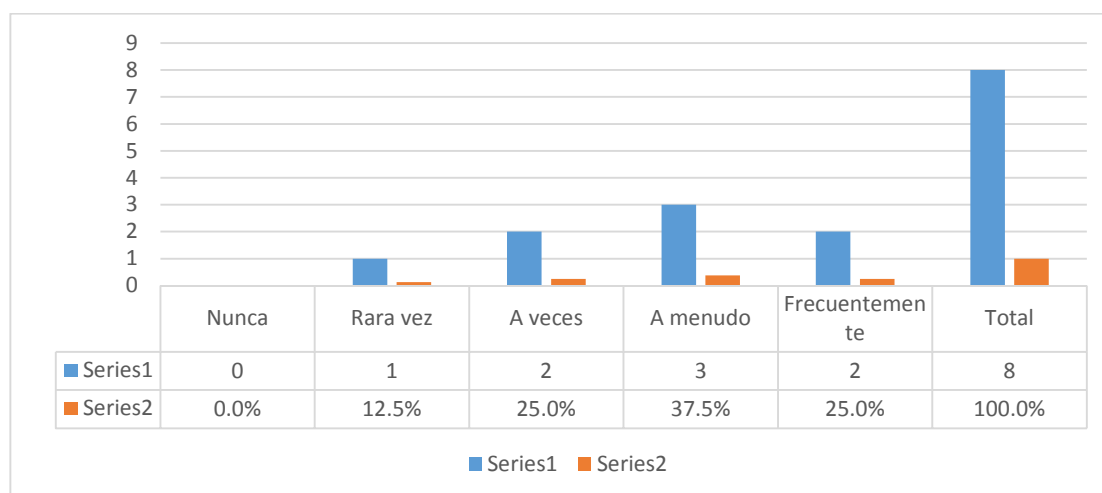


grafico 12 Comunicación fluida y concisa por parte del jefe

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que se necesita trabajar mas en este punto ya que los resultados arrojan los siguiente: rara vez(12.5%) tienen una comunicación fluida y concisa por parte del jefe; a veces(25%), a menudo(37.5%) y frecuentemente(25%)

tabla 15:

Consideraría que tiene una buena relación laboral con el administrador o dueño de esta empresa

Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	0	0.0%
A veces	0	0.0%
A menudo	5	62.5%
Frecuentemente	3	37.5%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

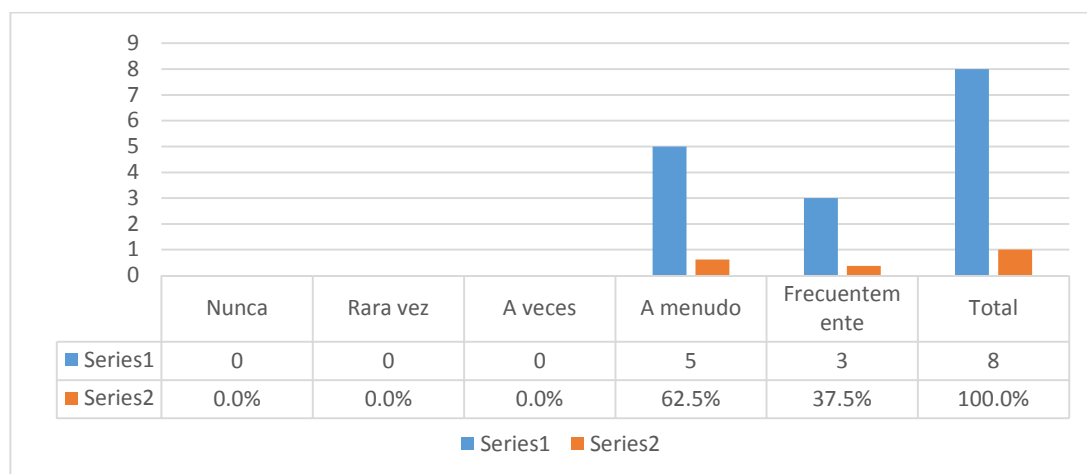


grafico 13 Relación laboral entre trabajador y jefe

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que en su mayoría está de acuerdo con una buena relación laboral con su jefe, pues es así que se observa en los resultados: a menudo(62.5) y frecuentemente(37.5%).

tabla 16:

Usted considera que su salario va acorde al trabajo que realiza

Xi	fi	hi%
Nunca	1	12.5%
Rara vez	2	25.0%
A veces	3	37.5%
A menudo	1	12.5%
Frecuentemente	1	12.5%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

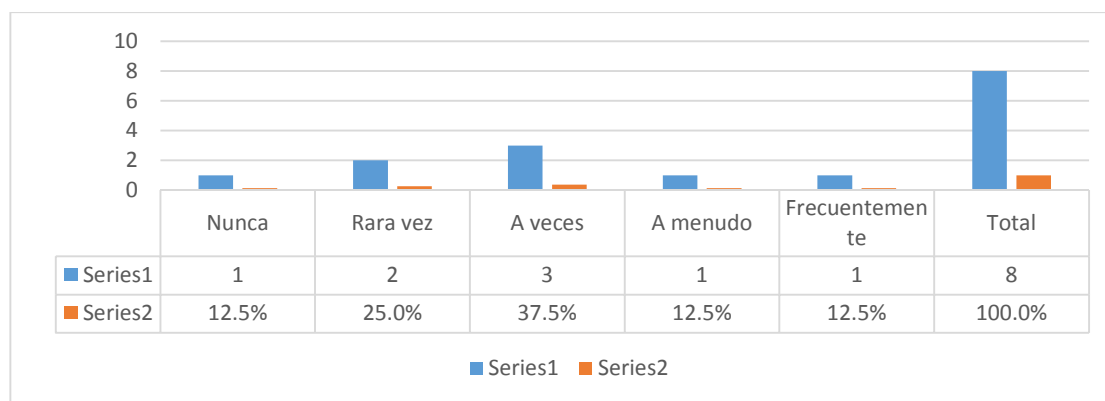


grafico 14 Salario va acorde al trabajo que realiza

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que no hay una conformidad en su totalidad por los trabajadores con el salario que reciben, pues de este modo arrojan los resultados: nunca(12.5%), rara vez(25%), a veces(37.5%), a menudo(13%) y frecuentemente(13%).

tabla 17:

Recibe algún incentivo económico por parte de la empresa cuando labora fuera de horario

P6	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	0	0.0%
A veces	0	0.0%
A menudo	2	25.0%
Frecuentemente	6	75.0%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

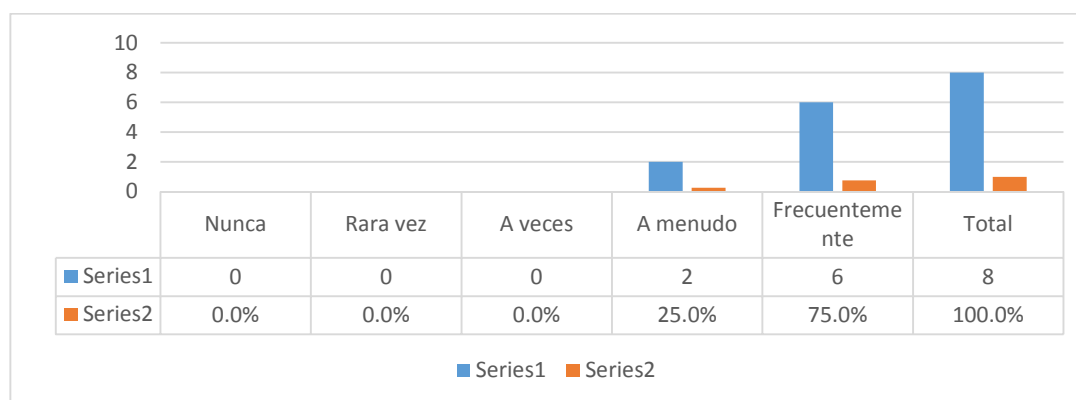


grafico 15 Incentivo económico por laborar fuera de horario

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que en su mayoría están conformes incentivo económico, pues así arrojan los resultados: a menudo(25%) y frecuentemente(75%).

tabla 18:

Consideras que trabajarías mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido

Xi	fi	hi%
Nunca	0	0.0%
Rara vez	0	0.0%
A veces	1	12.5%
A menudo	4	50.0%
Frecuentemente	3	37.5%
Total	8	100.0%

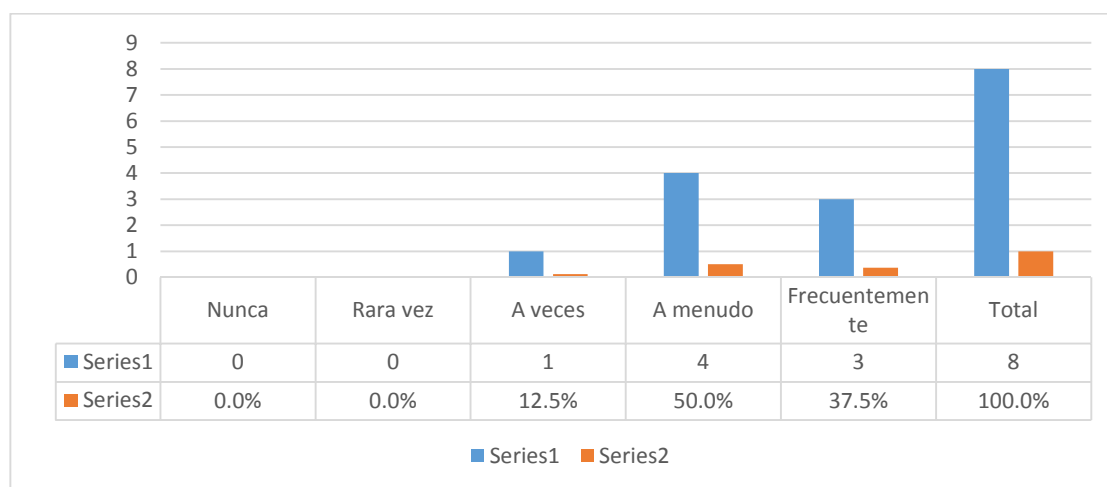
Elaboración propia

grafico 16

Este sería un lugar de trabajo apropiado para un colaborador, pero pocos son las empresas que prestan atención a este tema. De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que a veces(12.5%), a menudo(50%) y frecuentemente(37.5%).

tabla 19:

Te sientes feliz en el ambiente donde te desempeñas laboralmente

Xi	fi	hi%
Nunca	1	12.5%
Rara vez	2	25.0%
A veces	3	37.5%
A menudo	1	12.5%
Frecuentemente	1	12.5%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

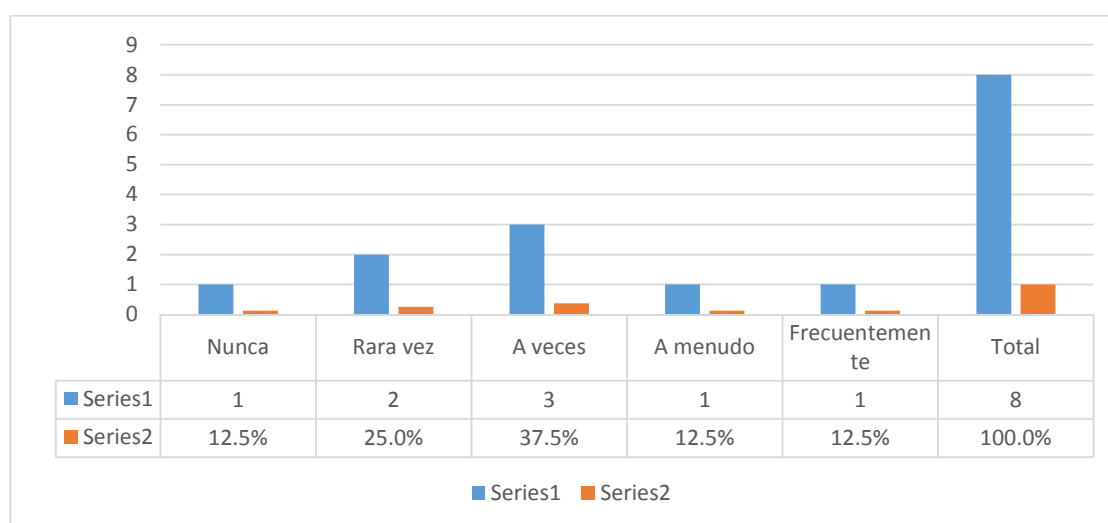


grafico 17 Te sientes feliz en el ambiente donde laboras

Pocos son las empresas que brindan un ambiente adecuado para trabajar. De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa: nunca(12.5%), rara vez(25%), a veces(37.5%), a menudo(12.5%) y frecuentemente(12.5%).

tabla 20:

Sus habilidades o capacidades son consideradas en esta empresa

Xi	fi	hi%
Nunca	1	12.5%
Rara vez	1	12.5%
A veces	1	12.5%
A menudo	3	37.5%
Frecuentemente	2	25.0%
Total	8	100.0%

Elaboración propia

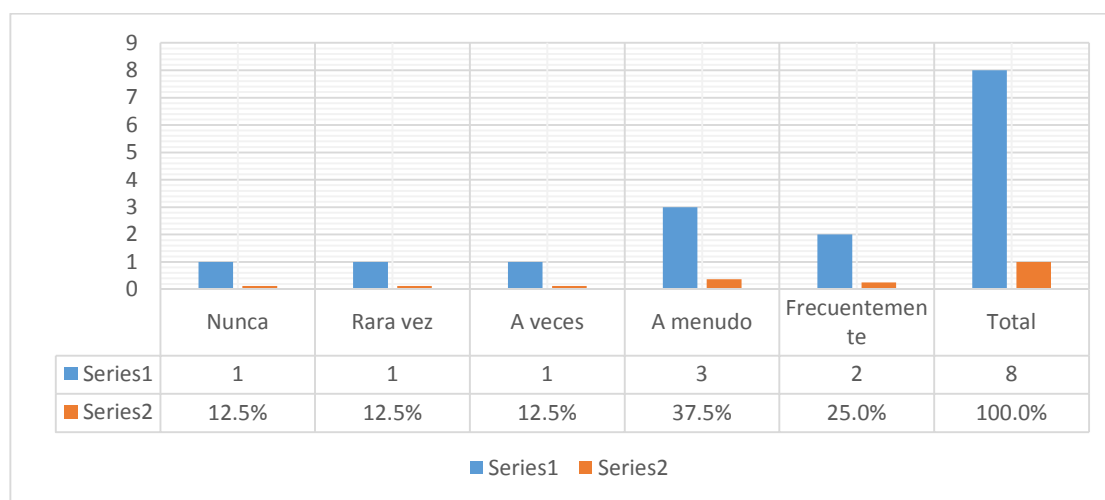


grafico 18 Habilidades y capacidades son consideradas

De acuerdo a la encuesta realizada tanto en la tabla como en el gráfico se observa que nunca(12.5%), a menudo(37.5%) y frecuentemente(25%).

Este aspecto generalmente no son consideradas en las instituciones públicas, mientras que en su mayoría sí son consideradas en entidades privadas.

5.2 Análisis de resultados

En relación al primer objetivo específico: Identificar las características de la motivación intrínseca en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022. El 75% de trabajadores respondieron que frecuentemente en la empresa donde labora le permite lograr alguna de sus metas; por otra parte, el 75% mencionaron que a menudo se sienten orgullosos de sí mismos al realizar su trabajo; el 37.5% de trabajadores indicaron que a menudo le permite dar sugerencias y/o opiniones con respecto a los problemas de la empresa; así mismo, el 63% respondieron que a menudo el administrador les da libertad de elegir su propio método de trabajo; el 62.5% indicaron que frecuentemente el trabajo que realizan va acorde a sus valores personales; así también el 50% de trabajadores indicaron que el administrador sí toma en cuenta los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones y el 37.5% mencionaron que a veces reciben reconocimiento de acuerdo al trabajo que realizan. Estos resultados guardan relación con la investigación de Barrera (2018) donde menciona que es importante considerar los factores de la motivación del personal. También guarda relación con la investigación de Flores (2018) donde menciona que la motivación para los trabajadores se deriva de una interacción compleja entre los motivos internos de las personas.

con respecto al segundo objetivo específico: Describir las características de la motivación extrínseca en la microempresa salón de belleza nova spa distrito Ayacucho, 2022. El 37% de trabajadores mencionaron que a veces el jefe de la empresa es empático con ellos; del mismo modo, el 37.5% indicaron que a menudo sienten que hay una

comunicación fluida y concisa por parte del jefe; así también, el 62.5% de trabajadores mencionaron que a menudo tienen una buena relación laboral con el jefe de la empresa; así mismo, el 37.5% de trabajadores indicaron que a veces el salario que perciben va acorde al trabajo que realizan y el 75% mencionaron que frecuentemente reciben incentivo económico por laborar fuera de horario. Estos resultados concuerdan con la investigación de Acuña (2016) donde menciona que en la investigación realizada permitió saber que uno de los factores que interviene en la motivación del personal son las compensaciones extrínsecas.

Con respecto al tercer objetivo específico: Determinar las características de la calidad laboral en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022. El 50% de trabajadores indicaron que a menudo consideran que trabajarían mejor en un lugar ventilado, iluminado y con poco ruido y el 37% de trabajadores mencionaron que a veces se sienten feliz en el ambiente donde laboran. De acuerdo a estos resultados guarda relación con la investigación de Hurtado (2018) que concluye que las empresa muy pocas veces identifican estrategias para motivar a sus colaboradores. Además, tratan de mantener las condiciones de trabajo físicas y emotivas, pero no lo suficiente.

Referido al cuarto objetivo específico: Describir las características de la eficiencia en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022. El 37.5% de trabajadores indicaron que a menudo son consideradas sus habilidades y capacidades en la empresa donde laboran, esto es un aspecto que generalmente omiten las empresas. Estos resultados también guardan relación con la investigación de Hurtado (2018) donde concluye que muy pocas veces felicitan y premian a sus colaboradores en base a resultados.

VI. Conclusiones

En relación a la motivación se concluye que se lograron identificar las características de la motivación y desempeño laboral; del mismo modo, se llegó a la conclusión de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada que los trabajadores sienten cierta motivación pero no es suficiente para lograr un buen desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 1. Se describe las características relevantes de la motivación intrínseca. El 75% de trabajadores mencionan que frecuentemente les permite lograr alguna de sus metas en la microempresa; es decir, que la mayoría de trabajadores se sienten satisfechos con respecto al logro de alguna de sus metas. El 75% mencionan que se sienten orgullosos de sí mismos al realizar su trabajos; este resultado demuestra que la mayoría del personal se siente capaz de realizar un buen trabajo o tiene confianza en sí mismo. El 37.5% indican que a menudo el jefe de la microempresa les permite dar sugerencias y/o opiniones con respecto a algún problema de la microempresa, es decir, que un porcentaje considerable de trabajadores se sienten excluidos de dar sugerencias cuando hay problemas en la empresa, esto hace que el trabajador tome poco interés sobre el futuro de la empresa. el 50% de trabajadores mencionan que rara vez el administrador les da la libertad de elegir su propio método de trabajo, esto puede significar que el administrador no confía en la capacidad de su trabajador, con esto podría provocar que baje el autoestima del trabajador y sentirse inseguros al momento de realizar los trabajos. El 63%(5 trabajadores) mencionan que el administrador considera los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones, ante este resultado podemos decir que mas del 50 por ciento de trabajadores

estarían de acuerdo con los valores y principios éticos que se practica en su centro de trabajo.

Respecto al objetivo específico 2. El 12.5% de trabajadores mencionaron que frecuentemente el jefe muestra empatía con los trabajadores; es decir, que una minoría de trabajadores estarían de acuerdo con la actitud empática de su jefe hacia ellos. El 63% de trabajadores mencionaron que a menudo tienen buena relación con el administrador; este resultado demostraría que la mayoría de trabajadores se estarían sintiendo a gusto con la presencia del jefe de la microempresa, sin embargo no todos los trabajadores opinan lo mismo. El 37.5% de trabajadores indicaron que a veces su salario va acorde al trabajo que realizan; es decir, que una minoría de trabajadores no estarían de acuerdo con el salario que perciben. El 75% de trabajadores mencionaron que frecuentemente reciben incentivo económico por laborar fuera de horario; este resultado demuestra que la mayoría de trabajadores no muestran temor de quedarse laborando fuera de horario ya que saben que serán remunerados.

Respecto al objetivo específico 3. el 50% de trabajadores mencionaron que a menudo trabajarían mejor en un lugar ventilado, iluminado y con poco ruido; es decir, que la mitad de los trabajadores no estarían conformes con el ambiente físico de su centro de trabajo. El 12.5% de trabajadores mencionaron que frecuentemente se sienten feliz en el ambiente donde labora, es decir que una minoría estaría de acuerdo con el clima laboral de su centro de trabajo.

Respecto al objetivo específico 4. El 37.5% de trabajadores mencionaron que a menudo son consideradas sus habilidades y capacidades; este resultado demuestra que una

minoría de trabajadores estarían de acuerdo con la consideración que le dan a sus capacidades y habilidades.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

Como se ha visto en teorías anteriores y sumado los resultados de este estudio. Se puede recomendar que el administrador debe tomar mayor importancia a la motivación para de este modo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Se le puede brindar las siguientes recomendaciones:

Una remuneración justa es de suma importancia, ya que de este modo los trabajadores sentirán que su tiempo y dedicación no estarán siendo desperdiciados.

Poner atención en el puesto que están ocupando actualmente ya que algunos de ellos el puesto le queda muy grande o en todo caso dedicarle mayor tiempo a capacitarle al personal.

Poner atención en la mejora continua, por ejemplo detectar los errores que están cometiendo o estar atentos al bajo rendimiento del personal.

Referencias bibliográficas

Por Evia H. (2015, 14 de julio, Expoknews). *Qué motiva a los trabajadores en cada país*. Recuperado en

<https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>

por Grande J. (15 de diciembre de 2019). El diario oficial el Peruano. *Motivación laboral: “entre lo que dice y hace el líder”*

<https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>

Turienzo (2016), *El pequeño libro de la motivación*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=tnmfDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Por+Turienzo>

Gabriele Napolitano (2018), *Motivación en el ámbito laboral*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=L1rlBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Napolitano>

R. Regalado (2000), *Las MIPYMES EN Latinoamérica*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=vBMPUG7JkUMC&pg=PA117&dq=Rafael+regalado>

Grupopya (9 de noviembre del 2016). *Los empleados norteamericanos son mucho más productivos*. Recuperado en

<https://grupo-pya.com/los-empleados-norteamericanos-mucho-mas-productivos/>

Calderón & Alzamora (2010). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=LedvAgAAQBAJ&pg=PA25&dq=Calder%C3%B3n+%26+Alzamora>

Bilbao & Piter Henry (2020). *Investigación y educación superior*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&pg=PA26&dq=Bilbao+%26+Piter+Henry>

Hernández (2013). *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas realizada en la universidad Autónoma de Guerrero de México*. Recuperado en

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2013/3.23.pdf>

Iturralde & Villacís (2011), en su trabajo de investigación *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Recuperado en

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Sum(2015). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona de 1 de Quetzaltenango, realizado en la Universidad Rafael Landívar, México*. Recuperado en

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Hurtado (2018). *Propuesta de mejora de la motivación laboral como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la calle derecha cuadra 1 a 9 del distrito de Huaral, 2018*. Recuperado en

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/15245>

Medina(2017) *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial de Santa, Chimbote, 2017*. Recuperado en

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Acuña O. (2016). *Motivación Laboral en el Área de Alimentos y Bebidas del Restaurante Brisas del Titicaca, Lima 2016, para optar el título profesional de licenciado en administración, de la Universidad Cesar Vallejo*. Recuperado en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14643?show=full>
- Barrera L. (2018). *Propuesta de mejora de la motivación de personal como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector, servicio de hoteles del casco urbano de huacho, provincia de Huaura, 2018*. Recuperado en <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/15246>
- Flores T. (2018). *Propuesta de mejora de la motivación como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas, del sector comercio – rubro venta de prendas de vestir para caballeros, del mercado Virgen del Carmen, distrito de imperial, provincia de Cañete, 2018*. Recuperado en <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/14694>
- Martínez O. (2019). *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas en el rubro de educación del nivel primario y secundario, caso empresa: institución educativa privada Auno, del distrito de Ayacucho, 2019*. Recuperado en <https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/ir-123456789-18230>
- Vílchez . (2019). *Propuesta de manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes de comida típica del centro histórico de Ayacucho, 2019*. Recuperado en <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/12125>
- Martínez C. (2016). *La motivación en el desempeño laboral de la empresa Celsius ecuator del cantón Quito*. Recuperado en

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23592/1/Mart%C3%ADnez%20Carranza%20Mar%C3%ADa%20Cristina.pdf>

Galicchio (2020). *La motivación: un viaje al comportamiento motivado desde el estudio de los procesos internos hasta las teorías neuropsicológicas más recientes*. Recuperado en

<https://es.scribd.com/book/463499581/La-motivacion-Un-viaje-al-comportamiento-motivado-desde-el-estudio-de-los-procesos-internos-hasta-las-teorias-neuropsicologicas>

Woolfolk (2006). *Psicología educativa*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=PmAHE32RuOsC&pg=PA351&dq=la+motivaci>

Emprende pyme. (2015). *Ejemplos de motivación laboral*. Recuperado en

<https://www.emprendepyme.net/ejemplos-de-motivacion-laboral.html>

García S. (2007) *Motivación: Haga que lo hagan*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=q3oshEQMcxIC&pg=PA58&dq=motivaci>

Sapiens E. (2017) Resumen de “*Drive*”: *La sorprendente verdad sobre que nos motiva* – De Daniel Pink (2011). Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=qVV7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+motivaci>

De la Mora L. (1977) *Psicología del aprendizaje vol. 1* Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=yUBLJn5EFdsC&pg=PA33&dq=motivaci>

Castaño P. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=tINDEAAAQBAJ&pg=PT19&dq=desempe%C3%B1o+laboral>

Góleman (2005) citado por Betti de M. (2015), *Temas de gestión institucional y de gestión*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=cyKMBgAAQBAJ&pg=PA100&dq=desempe%C3%B1o+laboral>

Armijo M. (2011) *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Recuperado en

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5509>

Patlán P. (2016) *Calidad de vida en el trabajo*. Recuperado en

<https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=qu%C3%A9+es+calidad+de+vida+laboral>

Machuca F. (2022) *Eficiencia laboral*. Recuperado en

<https://www.crehana.com/blog/empleabilidad/eficiencia-laboral/>

Hernández S. (2014). *Metodología de la investigación* – sexta edición. Recuperado en <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros			
Impresiones	20.00	3	60.00
Fotocopias	6.00	3	18.00
Empastado	-	-	0.00
Papel bond A-4 (500hojas)	10.00	1	10.00
Lapiceros	2.50	1	2.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total			152.00
Gastos de viaje			
Pasaje para recolectar información	3.00	10	30.00
Sub total			30.00
Total de presupuesto desembolsable			170.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Modulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4.00	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			822.00

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado: La motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022. La información que usted proporcionará será confidencial, por lo que se le agradece por su colaboración.

Encuestador(a): Vivanco Aguilar, Janet

I. DATOS GENERALES

1. Edad

- a) 18 – 25 años
- b) 26 – 35 años
- c) 36 – 45 años
- d) Más de 45 años

2. Género

- a) Femenino
- b) Masculino

3. Grado de instrucción

- a) Sin instrucción
- b) Educación básica
- c) Superior no universitario
- d) Superior universitario

4. Cargo que desempeña

- a) Propietario
- b) Personal administrativo

c) Personal operativo

5. Tiempo que desempeña en el cargo

- a) Hasta 3 años
- b) De 4 a 6 años
- c) 7 a más años

II. Referente a la variable Motivación Laboral

Instrucciones: a continuación le presentamos 19 proposiciones, le solicitamos que exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente

Variable: Motivación Laboral

N°	ITEMS	0	2	3	4	5
6	¿Trabajar en esta empresa le permite lograr alguna de sus metas?					
7	¿Se siente orgulloso(a) de sí misma(o) al realizar su trabajo?					
8	¿Su jefe le permite dar sugerencias y/o opiniones acerca de los problemas de la empresa donde laboras?					
9	¿Te dan libertad para elegir tu propio método de trabajo?					
10	¿El trabajo que realiza van acorde a sus valores personales?					
11	¿El jefe de esta empresa considera los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones?					
12	¿Usted recibe reconocimiento cuando se esmera y esfuerza en su trabajo?					
13	¿Su jefe muestra empatía con sus colaboradores o trabajadores?					
14	¿Siente que la comunicación es fluida y concisa por parte de su jefe?					

15	¿Consideraría que tiene una buena relación laboral con el administrador o dueño de esta empresa?					
16	¿Usted considera que su salario va acorde al trabajo que realiza?					
17	¿Recibe algún incentivo económico por parte de la empresa cuando labora fuera de horario?					
18	¿Consideras que trabajarías mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido?					
19	¿Te sientes feliz en el ambiente donde te desempeñas actualmente?					
20	¿Sus habilidades o capacidades son consideradas en esta empresa?					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Motivación laboral en las microempresas, salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022 y es dirigido por Janet Vivanco Aguilar, investigador de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: identificar las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del salón de belleza nova spa. Distrito Ayacucho, 2022.

Por ello, se le invita a participar en una encuesta que tomará cinco minutos de su tiempo, su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio, si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación puede formularla cuando crea conveniente.

Si tiene dudas al respecto, puede comunicarse con el Docente Tutor Investigador de la Escuela de Administración de la ULADECH de la ciudad de Chimbote, Eco. Estuardo Muñoz Aguilar quien tiene el N° de celular 980337218 o a su Correo: estuardo02@hotmail.com

Declaración del participante.

He leído y he entendido la información escrita en estas páginas y firmo este documento, con mi derecho como ciudadano, autorizando mi participación en el estudio.

Mi firma acredita también que he recibido una copia de este consentimiento informado.

Nombre del estudiante investigador	Firma del estudiante investigador	Fecha	Hora
Nombre del representante de la empresa	Firma del representante de la empresa	Fecha	Hora

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante (experto): Roger CABANA SUAREZ

Grado académico: Licenciado en Administración

Profesión: Administrador

Institución donde labora: Municipalidad Distrital de San Juan Bautista

Cargo que desempeña: Gestor de Cobranza

Denominación del instrumento: Cuestionario

Autor del instrumento: Vivanco Aguilar, Janet

Carrera: Administración

II.VALIDACIÓN:

N° de ítems	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		
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Variable: Motivación							
¿Trabajar en esta empresa le permite lograr alguna de sus metas?	X		X		X		
¿Se siente orgulloso de sí mismo al realizar su trabajo?	X		X		X		
¿Su jefe le permite dar opiniones y/o sugerencias acerca de los problemas de la empresa?	X		X		X		
¿Te dan libertad para elegir tu propio método de trabajo?	X		X		X		
¿El trabajo que realiza va acorde a sus valores personales?	X		X		X		
¿El jefe de esta empresa considera los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones?	X		X		X		

Usted recibe reconocimiento cuando se esmera y esfuerzo en su trabajo?	X		X		X		
¿Su jefe muestra empatía con sus colaboradores o trabajadores?	X		X		X		
¿Siente que la comunicación es fluida y concisa por parte de su jefe?	X		X		X		
¿Usted recomendaría el servicio en este salón de belleza?	X		X		X		
Usted considera que su salario va acorde al trabajo que realiza?	X		X		X		
¿ Recibe algún incentivo económico por parte de la empresa cuando realiza trabajos fuera de horario?	X		X		X		
Variable: Desempeño laboral							
¿Consideras que trabajarías mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido?	X		X		X		
¿Te sientes feliz en el ambiente donde te desempeñas laboralmente?	X		X		X		
¿Sus habilidades o capacidades son consideradas en esta empresa?	X		X		X		

Otras observaciones generales

.....

.....

.....



LIC. ADM. ROSA CUBANA SUAREZ
REGUC: 32303-CLAD

Firma

Apellidos y nombres del experto

DNI: 75686232

Nota: Se adjunta

- Matriz de operacionalización de la variables
- Matriz de consistencia
- Cuestionario

Cuestionario

N°	ITEMS	0	2	3	4	5
6	¿Trabajar en esta empresa le permite lograr alguna de sus metas?					
7	¿Se siente orgulloso(a) de sí misma(o) al realizar su trabajo?					
8	¿Su jefe le permite dar sugerencias y/o opiniones acerca de los problemas de la empresa donde laboras?					
9	¿Te dan libertad para elegir tu propio método de trabajo?					
10	¿El trabajo que realiza van acorde a sus valores personales?					
11	¿El jefe de esta empresa considera los valores y principios éticos al momento de tomar decisiones?					
12	¿Usted recibe reconocimiento cuando se esmera y esfuerza en su trabajo?					
13	¿Su jefe muestra empatía con sus colaboradores o trabajadores?					
14	¿Siente que la comunicación es fluida y concisa por parte de su jefe?					
15	¿Consideraría que tiene una buena relación laboral con el administrador o dueño de esta empresa?					
16	¿Usted considera que su salario va acorde al trabajo que realiza?					
17	¿Recibe algún incentivo económico por parte de la empresa cuando labora fuera de horario?					
18	¿Consideras que trabajarías mejor en un lugar iluminado, ventilado y con poco ruido?					
19	¿Te sientes feliz en el ambiente donde te desempeñas actualmente?					
20	¿Sus habilidades o capacidades son consideradas en esta empresa?					




LIC. ADY. Roger CABANA SUAREZ
REGUC: 32303-CLAD



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CARTA S/N°1-2022-ULADECH CATÓLICA

Sr. Kevin Cevallos C. 20110

Gerente general del salón de belleza "nova spa"

Presente.-

De mi consideración

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy bachiller en Administración de empresas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme ante su persona como Janet Vivanco Aguilar, con código de matrícula N° 3103112022, de la carrera Profesional de Administración, quien solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual mi tesis de investigación. Titledo "MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MICROEMPRESA SALÓN DE BELLEZA NOVA SPA, DISTRITO AYACUCHO, 2022" durante los meses de marzo a julio del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que será en beneficio de su empresa. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Vivanco Aguilar, Janet

DNI: 43256454

Evidencias

