



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
TOVACORP S.A.C., DISTRITO DE AYACUCHO, 2023**

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

AUTOR

OBREGON TANTA, MOISES

ORCID: 0000-0001-7570-2216

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Chimbote-Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0221-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:30** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C., DISTRITO DE AYACUCHO, 2023**

Presentada Por :
(3111201023) **OBREGON TANTA MOISES**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C., DISTRITO DE AYACUCHO, 2023 Del (de la) estudiante OBREGON TANTA MOISES , asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 13 de Setiembre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Jurado

Limo Vasquez Miguel Angel
ORCID: 0000-0002-7575-3571

Presidente

Zenozain Cordero Carmen Rosa
ORCID: 0000-0001-6079-2319

Miembro

Llenque Tume Santos Felipe
ORCID: 0000-0001-9140-3451

Miembro

Dedicatoria

El presente Informe de investigación lo dedico primeramente a Dios por todo lo que hace por mí y en segundo lugar a mi familia, a mi querida esposa e hijos que son mi motor y motivo para bregar con firmeza y paciencia a fin de lograr mis metas y objetivos trazados.

Agradecimiento

Gracias a Dios y al esfuerzo de mi familia, todo lo demás fue excelente, y culminamos nuestro objetivo.

Índice General

Caratula.....	I
Acta de Sustentación.....	II
Constancia de Originalidad.....	III
Jurado.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice General.....	VII
Lista de Tablas.....	IX
Lista de Figuras.....	X
Resumen.....	XI
Abstracts.....	XII
I. Planteamiento del Problema.....	1
II. Marco Teórico.....	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Bases Teóricas.....	8
2.3 Hipótesis.....	15
III. Metodología.....	16
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación.....	16
3.2 Población y Muestra.....	16
3.3 Variables. Definición y Operacionalización.....	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	19
3.5 Método de Análisis de Datos.....	19
3.6 Aspectos Éticos.....	20
IV. Resultados.....	21
V. Discusión.....	34
VI. Conclusiones.....	36
VII. Recomendaciones.....	37
Referencias Bibliográficas.....	41
Anexos.....	45
Anexos 01. Matriz de Consistencia.....	45
Anexo 02. Instrumento de Recolección de Información.....	46

Anexo 03. Validez del Instrumento	47
Anexo 04. Confiabilidad del Instrumento	51
Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado	52
Anexo 06. Documento de Aprobación de Institución Para la Recolección de Información.....	53
Anexo 07. Evidencias de Ejecución (Declaración Jurada, Base de Datos)	54

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Características de la Motivación Intrínseca de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023</i>	21
Tabla 2 <i>Características de la Motivación Extrínseca de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023</i>	224
Tabla 3 <i>Características del Desempeño Eficaz de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023</i>	277
Tabla 4 <i>Características del Desempeño Eficiencia de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023</i>	30
Tabla 5 <i>Propuesta de Mejora de la Motivación Para Desarrollar el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023</i>	33

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Decisiones sin Consultar</i>	22
Figura 2 <i>Puesto Laboral</i>	22
Figura 3 <i>Adquiriendo Nuevos Conocimientos</i>	23
Figura 4 <i>Reconocimiento por el Logro de su Trabajo</i>	25
Figura 5 <i>La Remuneración</i>	25
Figura 6 <i>Bonos por los Objetivos Logrados</i>	26
Figura 7 <i>Ayuda a Lograr los Objetivos</i>	28
Figura 8 <i>Mantiene un Trato Formal y Respetuoso</i>	28
Figura 9 <i>Culmina el Trabajo</i>	29
Figura 10 <i>Satisfecho con sus Actividades Realizadas</i>	31
Figura 11 <i>Dispuesto a Ayudar a su Compañero de Trabajo</i>	31
Figura 12 <i>Trabaja en Equipo Para Cumplir con los Objetivos</i>	32

Resumen

En la investigación se planteó un problema general ¿Cuáles son las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023?; se tuvo como objetivo general: Describir las características de la motivación para mejorar el desempeño de los colaboradores. Como objetivos específicos: Describir las características de la motivación intrínseca, describir las características de la motivación extrínseca, describir las características del desempeño eficaz, describir las características del desempeño eficiencia y elaborar una propuesta de mejora. La investigación fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo y diseño no experimental transversal, se tuvo una población de 6 trabajadores y una muestra que fue la empresa TOVACORP S.A.C; a quienes se les empleo un cuestionario que constó de 12 preguntas, utilizando la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario, llegando a obtener los siguientes resultados: El 70% respondieron a veces toman decisiones sin consultarle al jefe, el 70% indicaron a veces reciben reconocimientos por los logros de su trabajo. Concluyendo que a veces toman decisiones sin consultar al jefe, siempre consideran que adquieren nuevos conocimientos en la empresa, siempre consideran que la empresa se encuentra satisfecha con sus trabajos realizados, siempre están dispuestos a ayudar al compañero de trabajo cuando lo necesiten, siempre coordinan y trabajan en equipo para cumplir los objetivos de la empresa. Siempre cuentan con las condiciones para realizar un buen trabajo y desempeñar bien su labor.

Palabras clave: Colaboradores, desempeño, motivación.

Abstracts

In the investigation a general problem was raised: What are the characteristics of the motivation to improve the work performance of the collaborators of the company TOVACORP S.A.C, district of Ayacucho, 2023?; The general objective was: Describe the characteristics of motivation to improve the performance of collaborators. As specific objectives: Describe the characteristics of intrinsic motivation, describe the characteristics of extrinsic motivation, describe the characteristics of effective performance, describe the characteristics of efficiency performance and develop a proposal for improvement. The research was descriptive, quantitative and non-experimental cross-sectional design, there was a population of 6 workers and a sample that was the company TOVACORP S.A.C; to whom a questionnaire that consisted of 12 questions was used, using the survey technique and the questionnaire instrument, reaching the following results: 70% responded that sometimes they make decisions without consulting the boss, 70% indicated that they sometimes receive recognition for the achievements of their work. Concluding that sometimes they make decisions without consulting the boss, they always consider that they acquire new knowledge in the company, they always consider that the company is satisfied with their work done, they are always willing to help their co-worker when they need it, they always coordinate and They work as a team to meet the goals of the company. They always have the conditions to do a good job and perform their work well.

Keywords: Collaborators, performance, motivation.

I. Planteamiento del Problema

Los problemas más comunes de las compañías del rubro de ferreterías en la cuarentena por el virus COVID-19 las infraestructuras fueron dañados categóricamente, según el informe del Panorama Laboral de América Latina elaborado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), el rubro de ferretería emplea al 7,1% de la población ocupada en Ayacucho. Es el sector que ejerce un papel significativo en el progreso de la dificultad causada por la COVID-19, los proyectos de construcción tienen un documento muy importante en la mejora de desconocidos empleos de labor (OIT, 2020)

En Europa existen negocios con dificultades de motivación de personal porque no ejerce los manuales de herramientas y técnicas para su gestión donde no cuentan con un clima laboral conveniente para el personal no empleando la motivación que se solicita en el aspecto institucional. No se ejecutan sistemas de gestión para capacitar y desarrollar su desempeño laboral, no vigorizan sus capacidades y no examinan su compromiso ni se implican al fortalecimiento de la identidad que el personal desarrolle en la sociedad. En el país se necesita optimizar la motivación del personal que brindan, corren el peligro de cerrar sus servicios en una etapa de periodo establecido (Garcés, 2019)

En América Latina, las empresas demuestran dificultades de motivación de personal y gestión de calidad, estando en su totalidad de empresas con un 99.5%, que crean una incorporación económico más extenso. Asimismo, se logra indicar como ejemplo a México la mayoría son empresas con un 99.8%. Sin embargo, el incesante desarrollo de las empresas es a raíz de un universo de necesidad que se ve manifestada en el período desde sus inicios. Se da porque casi todas las empresas son familiares, de tal carácter que su ejercicio de gestión y motivación es el resultado de sus escasas capacidades. La ventaja que tienen es que ganan a través del tiempo, siendo el respaldo económico y productor de empleo de un país. La problemática afronta a cada país y sociedad, considerando que nadie estuvo capacitado para enfrentar una epidemia como el Covid-19, sin contar con los protocolos obligatorios como las herramientas que es las tecnologías, redes de comunicación clara, servicio por delivery, mensajes de empleo virtuales y pagos a través de los aplicativos que generen habilidades a sus clientes. Siendo esto parte de una comprensión profesional y de recomendación para acoger las habilidades y escaseces que aborda este escenario, con el propósito de agrupar los servicios en lugar y período en un nivel económico de América Latina. (Beltrán & Sansores & Gómez, 2020)

En América Latina, la motivación laboral es un factor importante para el desarrollo de una sociedad. Al ofrecer a los excedentes un sentido de intervención con la empresa, crearán un mayor deber y beneficio del capital humano. El progreso científico, la incorporación de diferentes profesionales al mercado laboral y los constantes giros en la economía internacional han hecho que la particularidad de vida laboral se vea dañada. Una publicación ejecutada por Gallup detalla el 15 % de los colaboradores se siente entusiasta por el expectante de sus empresas, números que manifiestan la falta de motivación laboral dentro de una sociedad (Conexión, 2018)

En el Perú, Inga (2021) afirma que la carencia de motivación posee consecuencias en el trabajo colectivo de los servicios y en la seguridad de sus funciones. Lo cual propone que mejorar con este asunto en la sociedad creará más enormes riesgos de contentamiento de los servicios y no se ejecutará una buena funcionalidad de sus trabajos diarios, lo cual no favorecerá a la sociedad y solo tendrá más elevada contentamiento de los dos fragmentos.

La indagación se fundamentara en averiguar de qué forma se empleó la motivación para optimizar el desempeño laboral de los participantes de la empresa TOVACORP S.A.C. Asimismo, conocer las características de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores, esta información es fundamental para mejorar la capacidad de los personales y por ende el desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Asimismo, realizar progresos o habilidades estudiosas, no solo al sector ferreterías, también servirá como medio de deliberación a eventuales estudios de exploración en cualquier rubro de actividad. Asimismo, la motivación es muy importante, porque nos lleva a buscar activamente los recursos para garantizar nuestra subsistencia. Para ser la mejor empresa de tu región, requieres a los trabajadores idóneos.

Debido a los problemas mencionados se planteó el problema general: ¿Cuáles son las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023?

Asimismo, para responder el problema se planteó un objetivo general: Describir las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023. Como objetivos específicos: Describir las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023; describir las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa

TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023; describir las características del desempeño eficaz de los colaboradores de la empresa TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023; describir las características del desempeño eficiencia de los colaboradores de la empresa TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023 y elaborar una propuesta de mejora de la motivación para desarrollar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TOVACORP S.A.C, distrito de Ayacucho, 2023.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacional

Tomala (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Ecuador. Titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabrihidelec del Cantón La Libertad*. Su objetivo general fue: Analizar la motivación extrínseca e intrínseca de la empresa GabriHidelec del cantón La Libertad para proponer estrategias motivacionales que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. La indagación fue tipo descriptiva, enfoque cualitativo. La indagación tuvo una población de 10 empleados y una muestra que fue la empresa Gabrihidelec. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario elaborado con 16 preguntas, logrando los subsiguientes resultados: El 50% indicaron que por realizar un excelente trabajo recibe algún incentivo monetario, el 50% manifestaron que las actividades que realiza están acorde a sus capacidades, el 70% respondieron que se evalúa el desempeño laboral, el 60% indicaron que cuenta con todas las capacidades y habilidades para cumplir con las actividades asignadas, el 50% desempeña los objetivos establecidos oportunamente. Se concluye que la empresa no utiliza habilidades de incitación como gratitudes económicas, aprendizajes, promociones, valoración de beneficio, composiciones y dinamismos generales que consientan fortificar el trabajo profesional de mano de obra.

Ortiz (2021) en su tesis de Maestría de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Titulado: *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. Su objetivo general fue: Establecer como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A. de la ciudad de Ambato. La investigación fue enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional. Tuvo una población de 174 trabajadores de la compañía. Se empleó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario trabajado con 22 interrogaciones. Consiguiendo los subsiguientes resultados: El 35.06% están totalmente de acuerdo en que, si son motivantes los incentivos, el 41.95% respondieron que están totalmente de acuerdo en que se motivan, el 43.68% prefieren trabajar en compañía de otras personas. Se concluye que los elementos que intervienen en el nivel de motivar de la empresa son los alicientes que aceptan los obreros, la amistad, sentido de goce, las interrelaciones entre los trabajadores, contexto profesional, labor en conjunto; semblantes que son esenciales

para que los mano de obra estén producidos en sus trabajos; asimismo, los elementos del trabajo profesional se expresan en el compromiso, contribución de opiniones, optimización de patrimonios, capacidades, información segura, valor de dificultades, proyección, y recomendaciones efectivas entre colegas; propios que constituyen parte significativo en la trabajo de los practicantes para efectuar con las metas de la organización.

Rivera (2020) en su tesis de Maestría de la Universidad católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Titulado: *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A. de Guayaquil*. Su objetivo general fue: Analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización ALITECNO S.A, para el diseño de una propuesta de programa de motivación laboral. La investigación fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Se detalló una muestra censal de 35 obreros de la organización, se empleó un cuestionario de 60 interrogaciones cerradas por medio de la encuesta. Consiguiendo los subsiguientes resultados: el 80% indicaron que tienen un nivel alto de motivación, el 83% respondieron que tienen un desempeño laboral de nivel alto, el 94.29% mencionaron un alto nivel de cumplimiento, el 68. 57% respondieron que los conocimientos que adquieren ayudan, el 50% mencionaron que no reciben reconocimientos, el 42,86% respondieron tener oportunidades en su trabajo. Se concluye que la motivación es un apoyo fundamental para el progreso profesional para estimular al particular, consta de una precisa correspondencia entre incitación y cometido laboral y que se habría investigar métodos para aumentar la motivación en la compañía, por medio de sucesos habilidades y capacidades.

2.1.2 Nacional

Quispe (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. 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*. Su objetivo general fue: 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. La investigación fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, diseño no experimental - transversal. Para poder lograr la indagación se utilizó una población de 7 manos de obra, se empleó un cuestionario de 15 interrogaciones. Consiguiendo los subsiguientes resultados: El 100% indicaron que

siempre cumplen con las medidas adecuadas, el 29% respondieron que casi siempre tienen recompensas, el 100% respondieron que siempre tienen una buena comunicación y el 57% manifestaron que a veces cuentan con cursos y capacitaciones. Se concluye que los empleados conocen la expresión de motivación y el desempeño laboral, que la motivación intrínseca, extrínseca, eficiencia y eficacia son principalmente reconocidos y son estimulados ahorrativamente y con un buen compromiso general.

Guzmán & Rivero (2021) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021*. Su objetivo general fue: Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho 2021. La investigación fue básico descriptivo, de enfoque cuantitativo, nivel relacional, con un diseño no experimental. La indagación se trabajó con una población de 46 empleados, donde se les empleó un cuestionario de 18 interrogaciones. Alcanzando los subsiguientes resultados: El 43.5% indicaron que a veces puede tomar ciertas decisiones, el 41.3% respondieron que casi siempre están aptos, el 41.3% indicaron que casi siempre existe relación, el 45.65% mencionaron que casi siempre están adquiriendo nuevos conocimientos, el 34.78% respondieron que casi nunca recibió una sanción grave, el 26.09% señalaron que a veces reciben bonos, el 65.22% indicaron que siempre poseen la experiencia. Se concluye que se pudo establecer que la motivación está concerniente con el trabajo laboral de los empleados, según los resultados, cuando están motivados realizan un trabajo eficaz y conveniente en su puesto laboral, practicando seguridad y comprensión en sus puestos, sin embargo, a veces necesitan de unos alicientes, soportes, obligaciones o independencia en sus puestos, lo que ha liberado que su producción descienda en innegables períodos.

Martínez (2021) en su en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Norte Facility Perú S.A.C, Lima 2019*. Su objetivo general fue: Comprobar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de Grupo Norte Facility Perú S.A.C, Lima 2019. La investigación fue de tipo teórico, nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Para recoger información se manejó una población de 57 trabajadores y una muestra que fue la compañía Grupo Norte Facility Perú S.A.C; se manejó la técnica de la encuesta y el

instrumento de cuestionario elaborado con 14 interrogaciones. Logrando los sucesivos resultados: El 87.72% indicaron que el nivel de motivación es bajo, el 86.46% respondieron que su desempeño es regular, el 38.60% mencionaron que su nivel de viabilidad financiera es deficiente. Se concluye que demuestran que hay relación con los variables trabajabas, demostrando dicho resultado se observó la significancia asintótica 0,000 es inferior que el nivel de significancia 0.05, se refuta la Hipótesis nula y se admite la Hipótesis alterna.

2.1.3. Local

Romero (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *propuesta del manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del barrio de conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres dorregaray, Ayacucho, 2019*. Tuvo como objetivo general: Describir los factores relevantes de la motivación laboral de las micro y pequeñas empresas del rubro de recreos turísticos del barrio de Conchopata Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. La investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, es de diseño no experimental-transversal, Para poder obtener la información se consideró una población de 123 trabajadores y una muestra que fue de 10 recreos. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario elaborado con 18 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 32.52% siente que trabaja por obligación, el 49.59% tiene una Buena relación con su jefe, el 60.98% no recibió palabras de felicitaciones o elogios por el trabajo que realiza, el 65.85% no cuenta con contrato de trabajo lo que genera que los trabajadores se sientan inseguros e inestables en sus puestos de trabajo. Se concluye que: La mayoría de los recreos turísticos del barrio de Conchopata no se preocupa por motivar a sus trabajadores, no elabora contratos de trabajo y esto genera que sus trabajadores no se comprometan al 100% con la empresa.

Martínez (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *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*. Tuvo como 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. Se concluye 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 tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *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*. Tuvo como objetivo general: Determinar los factores relevantes de la motivación laboral son requeridos en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes de comida típica, del centro histórico de Ayacucho, 2019. La investigación fue de tipo aplicada con enfoque cualitativo, de nivel descriptivo propositivo, con un diseño no experimental transversal. Para poder obtener la información se consideró una población de 38 trabajadores y una muestra de 5 restaurantes. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario elaborado con 12 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: 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 porque 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. Se concluye que: No les permiten expresar sus ideas o sugerencias, por lo tanto, se encuentran desmotivados extrínsecamente.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Motivación

Se precisa que el asunto debe formar, administrar y conservar la guía para conseguir un objetivo o indemnizar necesidades, es el impulso que nos hace proceder y nos consiente prosperar aún en contextos dificultosos (García, 2022)

La motivación es la orientación de gran excelencia en muchos medios de la existencia, comprendido en el encargo, ya que coloca los trabajos, por lo que es conveniente con el mecanismo concentrado que lleva a lo que forman los elementos y atarean hacia los objetivos que se plantean (García, 2022)

La motivación es propia y logra inquietar de manera positivo o negativo la producción. El ente tiene un considerado desigual, proporcionando término así a desemejantes formas de conducta. Asimismo, cambia con el espacio, estableciendo el trabajo del ente. Una baja incitación profesional conduce a una baja producción y recíprocamente, una alta motivación laboral llevará a una alta producción. La incitación es una causa y el rendimiento es su resultado (Rodríguez & Segura & Moreno & Montalvo, 2020)

La motivación se le conoce como una variable eficiente que se da entre un individuo y el argumento en el que se despliega, producir a lo largo del período mediante la mezcla de diferentes elementos como el compromiso, los trabajos ejecutados, las correspondencias particulares que se constituyen con colegas y jefes, es una empresa que tiene un papel significativo en el progreso particular y competitivo de sus excedentes (López, 2019)

Factores que Promueve la Motivación Intrínseca y Extrínseca

Intrínsecos	Extrínsecos
Curiosidad	Incentivos
Resolución de problemas	Tarjetas de regalo
Desafío	Dinero
Reconocimiento	Elogio
Sentido de pertenencia	Competencia

Teoría de la motivación logro



Características

- ✓ Definir las tareas y los objetivos del grupo.
- ✓ Preparar la estrategia de acuerdo con los objetivos.
- ✓ Revisar la información que se tenga disponible.

Importancia

Berardi (2021) menciona que es la fuerza que impulsa al ente a proceder de explícita condición o gozar una explícita conducta en un contexto específica. En el contorno profesional es significativo que las empresas traten de motivar a sus excedentes para que transformen voluntad e rendimiento en la ejecución de su labor, si el hacendoso, gracias a su encargo, indemniza sus necesidades y aspiraciones, se complicará aún más en los trabajos y creará un buen clima profesional a su entorno.

Motivación Intrínseca

Son incitaciones íntimas que tiene cada elemento para ejecutar una explícita tarea procedente de una distinción particular. Esta motivación se da en el interior del ente, sin que haya elementos externos que intervengan en la decisión de ejecutar esta labor. En cuanto a la instrucción, se describe a la ilustración, porque delibera por sí mismo. Así, esta motivación nace del propio ente, es decir de sí mismo, en tanto confluyen los aspectos internos como: la autonomía, la indagación, el reto y la voluntad, quienes mandan sus trabajos hacia un explícito resultado u objetivo (Álvarez, 2020)

Es una motivación que procede de uno mismo. Donde te motiva a innovar cosas que verdaderamente gozas. Lo correcto es que un elemento esté básicamente motivado para innovar sucesos, procedente de su aspiración particular de conseguir algo personal, no es juicioso contener un galardón por la labor bien realizada (Peiró, 2021)

Es una motivación que aparece del íntimo del elemento, no de un premio exterior. Se describe a la aspiración de autorrealización y desarrollo propio, y al goce que uno aprecia al ejecutar una acción, reconociéndole estar en un "estado de flujo" durante el dinamismo. Esta estimulación se depende con el buen cometido, pues cuando se demuestra, un ente no se limita a perseguir lo mínimo obligatorio para conseguir una distinción, sino que informa en sus acciones y concluye brindar su tiempo (García, 2022)

Motivación Extrínseca

Bello (2019) expresa que “Es aquella que se activa en el individuo a través de factores externos ya sea otros individuos o ambiente, estos elementos son aquellos que impulsan al individuo a realizar una determinada acción por el hecho de recibir algo a

cambio, desde ese punto los factores extrínsecos son reconocimiento, premios, bonificaciones, sueldos, capacitaciones y ambiente laboral”

La motivación extrínseca simboliza que las inducciones motivacionales proceden del externo del sujeto y de la acción. Por lo tanto, el elemento motivador es laureado exteriormente con patrimonio o agradecimiento. No se basa en el contentamiento que se logra al ejecutar una serie de trabajos, sino en la distinción que sólo se concierne indirecto con ella, como si fuera un subproducto, si el subordinado logra ocuparse dificultoso, gana posición extra o aprende mucho para ganar agradecimiento en la compañía que te facilitará una buena labor posteriormente de acabar tus ilustraciones. Un individuo extrínseco determinada afanará rígido en el trabajo que se le establezca, si bien no posea ningún beneficio, ya que la anticipo del afanoso extrínseco lo motiva a desempeñar con el tiempo mínimo (García, 2022)

Es un incentivo externo el que incita al excedente, captando mejoría debido a su cometido profesional. Está directamente relacionado con lo que logras conseguir de otros en tu labor (sobrevivencia y lucro del bienestar material), no perpetuamente es la principal representación de captar producción industrial, pues si se orienta deficientemente, logra afectar. Ejemplo, prácticamente los alicientes financieros que ofrecen las sociedades son por afirmación y distinción por la labor ejecutada de los excedentes (López, 2019)

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Ortiz (2021) menciona que representa al beneficio que tiene cada afanoso en el momento de elaborar sus las acciones profesionales, es así que la ampliación y proceder de los participantes dentro de las sociedades es significativo para valorar el cometido de los propios, con el fin de evaluar el valor de actividad y eficacia con que ejecutan las diligencias.

Cuello (2020) demuestra que es ejecutar un procedimiento del cometido profesional a partir de una breve representación hipotética. Se refiere como aquellas labores y gestiones realizadas por la mano de obra que auxilian a lograr las metas planteadas para la superación de las sociedades. La fórmula de Campbell posee por objetivo decir con los mecanismos primordiales para evaluar el cometido de modo general y de esta cualidad poder auxiliar a expresar habilidades direccionadas al desempeño de los imparciales industriales. Una ilustración indiscutible considera al cometido profesional como procedimientos completados encaminados al progreso de la seguridad y superación de las estructuras, habiendo gestiones que formen importe para la sociedad.

7 métodos de Evaluación de Desempeño

- ✓ Evaluación por objetivos.
- ✓ Evaluación graduada.
- ✓ Evaluación por prueba.
- ✓ Autoevaluación.
- ✓ Evaluación jerárquica.
- ✓ Evaluación por pares.
- ✓ Evaluación 360 grados.

Características

- ✓ Mejorar el clima laboral.
- ✓ Coordinar adecuadamente el trabajo interno de la empresa. ...
- ✓ Definir y comunicar claramente los objetivos de la empresa e involucrar a todos los trabajadores.
- ✓ Mejorar la imagen de la empresa a nivel externo.

Importancia

Cuello (2020) menciona que radica en que permite que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño. También puede ser una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas.

Dimensiones de la Variable Motivación

Motivación Intrínseca

Álvarez (2020) indica que es aquella que nace del interior de cada uno y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo. Las recompensas que conseguirás alimentando este tipo de motivación son puramente íntimas: amor propio, satisfacción personal, independencia, fuerza interior, confianza.

Motivación Extrínseca

Álvarez (2020) dice que es el conjunto de acciones que llevas a cabo para conseguir una recompensa externa. El ejemplo más común es el económico, pero la motivación extrínseca no es solamente la búsqueda de un aumento de sueldo, pero que están fuera del control de la persona que realiza este tipo de acciones.

Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral

Eficacia

Cuello (2022) menciona que es la capacidad de una empresa para alcanzar los objetivos o metas que se ha marcado. Cuanto más capaz sea una organización de cumplir

los objetivos económicos predefinidos, más eficaz será, se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos y se deben proponer metas y medir su desempeño y alcance. Cuando la organización consigue sus propósitos se dice que es eficaz.

Eficiencia

Cuello (2022) indica que es la capacidad que tiene una persona o un proceso para utilizar adecuadamente las herramientas con el fin de lograr los objetivos marcados; ejecuta solo las acciones necesarias. Por lo tanto, para las empresas es la facultad para mejorar la utilización de recursos para completar sus objetivos de negocio.

2.2.3 Micro y Pequeñas Empresas

SUNAT (2019) menciona que la Ley 28015 (2013) sobre las micro y pequeñas empresas, son elementos financieros formadas por entes originarios o legales, bajo cualquier representación de empresa o cometido corporativo observada en el régimen actual, tiene como objeto realizar acciones en obtención, presentación de patrimonios y tributo de bienes.

Importancia

Mares (2019) nos dice que la importancia las MYPES son elementos de suma categoría debido a que contribuyen un 40% del PBI ya que ayudan al incorporación originario y al progreso financiero y del mismo modo crean función, según publicación el 80% del emporio activa se ve situada consiguiendo reducir la escasez ofreciendo una seguridad financiera las MYPES son componentes importantes debido a que contribuyen un 40% del PBI puesto que ayudan al entrada nacional y al progreso financiero y de la misma modo crean trabajo, el 80% de la población activa se ve empleada consiguiendo reducir la escasez ofreciendo una permanencia financiera.

Mares (2019) nos dice que en primera instancia es fuente de empleo, en segunda instancia solucionan dificultades donde es un soporte muy significativo para la compañía, mediante ello se da congruencia a que los entes sin adeudo y de insuficientes patrimonios financieros pueden crear su conveniente compromiso, ayudando con la elaboración de la empresa.

2.3.4 Marco Conceptual

Motivación

Es el asunto mediante los entes, al ejecutar una diligencia determinada, mejoran una habilidad que llevan a la realización de fijos imparciales para indemnizar sus

insuficiencias, perspectivas. Los esfuerzos dependerán de mayor o menor bienestar ofrecida (Rivas, 2019)

Motivación Intrínseca

Rivas (2019) indica que es aquella que aparece del íntimo de cada sujeto y es autónoma a cualquier tipo de incitaciones externamente.

Motivación Extrínseca

Rivas (2019) menciona que es el conjunto de trabajos que se lleva a cabo para lograr un estímulo externamente como las gratitudes, alicientes, bonos, aprobaciones y gloria,

Desempeño Laboral

Es el beneficio que un contribuyente manifiesta al período de ejecutar una diligencia fijada. Se cree si el individuo es competente o no para el puesto terminante. (Santos, 2019)

Eficacia

Es la habilidad de efectuar los imparciales fijos en contextos preestablecidas (Jiménez, 2019)

Eficiente

Es el manejo conveniente y con mínimo conjunto de patrimonios para lograr un imparcial o cuando se consigue más imparciales con los propios o menores patrimonios (Jiménez, 2019)

Liderazgo

Es la cabida que posee una persona de intervenir, determinar, fundar y producir a cabo los trabajos para conseguir sus resultados e imparciales que impliquen a entes y conjuntos en un cuadro de bienes (Fischman, 2019)

Ferreterías

Corrales (2021) se denomina ferretería al local destinado a la venta de productos metálicos y de otro tipo que resultan útiles para el desarrollo de tareas de construcción, reparación y bricolaje. En México las empresas del rubro de ferreterías tienen por objetivo indagar eternamente distinguir a su competitividad en su rubro, asimismo su objetivo es optimar el posicionamiento describiendo persistentemente con el trabajador competente, a pesar que indagan las discrepancias siempre detallan con insuficiencias como son las habilidades de la estimulación directo lo que no están logrando buenos deducciones ya que los comprometidos no están de modo constante en aprendizaje de los argumentos administradores.

2.3 Hipótesis

En la investigación, no se planteó una hipótesis ya que fue una investigación descriptiva.

Huaire (2019) manifiesta que en una investigación descriptiva no se formula hipótesis, ya que solo se describe los variables.

III. Metodología

3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Nivel de la Investigación

El nivel de investigación fue, descriptivo porque ayudo a describir las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa Tovacorp s.a.c.

Sánchez (2019) menciona que el nivel de investigación descriptivo es aquel que se maneja, para poder referir el contexto de las circunstancias que se hallan ya sea en, programas, conjuntos o entidades que se estén abordando en la cual se intente estudiar.

3.1.2 Tipo de la Investigación

El tipo de investigación fue, aplicada con enfoque cuantitativo porque se centró en mediciones objetivas y análisis estadísticos de los datos recopilados mediante las encuestas realizadas a la empresa Tovacorp s.a.c.

Sánchez (2019) indica que la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

3.1.3 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue, no experimental porque no existió manipulación de las variables y transversal porque se conoce el tiempo de aplicación.

Sánchez (2019) la investigación no experimental transversal es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, la valoración de las variables se hace en el mismo momento.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

El trabajo de investigación se realizó en el distrito Ayacucho, la población de objeto de estudio estuvo compuesto por un total de 6 trabajadores de la empresa Tovacorp s.a.c.

Sánchez (2019) menciona una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros.

3.2.2 Muestra

La investigación estuvo conformada por una sola empresa denominada “Tovacorp s.a.c.” asociación wari accopampa mz a lote 7 Ayacucho, huamanga - Ayacucho, cuyo ruc: 20574763381.

Sánchez (2019) afirma que la muestra es en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población, es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

3.3 Variables. Definición y Operacionalización

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o Valoración
Motivación	La variable “Motivación” se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizará para ello un cuestionario de 6 Preguntas.	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autonomía ✓ Aprendizaje ✓ Novedad 	Likert	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 Nunca ✓ 2 A veces ✓ 3 Siempre
		Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento ✓ Remuneración ✓ Bonos 		
Desempeño Laboral	La variable “Desempeño laboral” se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizará para ello un cuestionario de 6 Preguntas.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lograr objetivos ✓ Actitud ✓ Efectividad 	Likert	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 Nunca ✓ 2 A veces ✓ 3 Siempre
		Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rendimiento ✓ Capacidad ✓ Liderazgo 		

Nota: Elaborado Propio.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

3.4.1 Técnicas

En la investigación se utilizó la técnica de encuesta para el recoger datos correspondientes a la variable la motivación y desempeño laboral, con la escala de medición de Likert donde las alternativas de respuesta fueron: Nunca, a veces y siempre.

Sánchez (2019) menciona que este tipo de recolección son más económicas y flexibles, se puede aplicar por diferentes medios, obteniendo información honesta que permite una buena investigación, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica, tabla o escrita.

Las técnicas comunes:

- ✓ Encuesta
- ✓ Entrevista

3.4.2 Instrumentos

Como instrumento se usó el cuestionario que estuvo elaborado por 12 ítems, lo cual 6 ítems fueron para el variable la motivación y 6 ítems para el variable desempeño laboral.

Sánchez (2019) indica que es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.5 Método de Análisis de Datos

Para el método de análisis de datos se utilizó el análisis descriptivo de las variables en estudio; donde se elaboraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como figuras estadísticas. Asimismo, el método de análisis fue a través de recojo de información mediante el instrumento que fue el cuestionario.

Sánchez (2019) menciona que consiste en el análisis de cada una de las variables estudiadas por separado, es decir, el análisis está basado en una sola variable. Las técnicas más frecuentes de análisis son la distribución de frecuencias para una tabla y el análisis de las medidas de tendencia central de la variable.

Las principales herramientas que se utilizaron:

- ✓ Hojas de cálculo Excel
- ✓ Software Word
- ✓ PDF

✓ Mendeley

✓ Tutnitin

3.6 Aspectos Éticos

La investigación se realizó bajo el reglamento de integridad científica de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote (2023)

Protección a las Personas. Se respetó la privacidad de los dueños y trabajadores que brindaron información para la elaboración de la investigación, en el cual se trabajó con respeto, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y por último la privacidad. En este principio implica que las personas participen voluntariamente en la investigación.

Libre Participación y Derecho a Estar Informado. Para la recolectar los datos se realizó bajo la libre participación de los representantes, a quienes mediante un consentimiento informado se les comunicó sobre el propósito y finalidad de la investigación. También se aclaró sus dudas sobre la información brindada a fin de generarles mayor confianza y seguridad en su participación.

Beneficencia y no Maleficencia. La participación de los trabajadores de la empresa se desarrolló de manera voluntaria y anónima. Asimismo, para la ejecución de los cuestionarios se realizó en el tiempo pertinente sin interrumpir sus horas laborales para no causar ningún malestar sobre su participación en la investigación, se confirmó la tranquilidad de las personas que participaron en la investigación. Mi conducta como investigador fue responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos desfavorables y maximizar los bienes.

Justicia. Se brindó un trato equitativo y cordial a todos los participantes en los diferentes procesos y procedimientos asociados a la investigación, otorgándoles el mismo material e información para el desarrollo de su participación, como investigador priorice tratar imparcialmente a quienes informan en los métodos, instrucciones y servicios asociados a la investigación.

Integridad Científica. Se trabajó con integridad y rectitud en todas las actividades y procesos de la investigación, recabando información real y veraz mediante la técnica de la encuesta y a través de la búsqueda de libros, tesis, artículos, revistas, diarios y paginas confiables que fueron empleados con mucha transparencia, honestidad y responsabilidad en la elaboración de este estudio.

IV. Resultados

Tabla 1

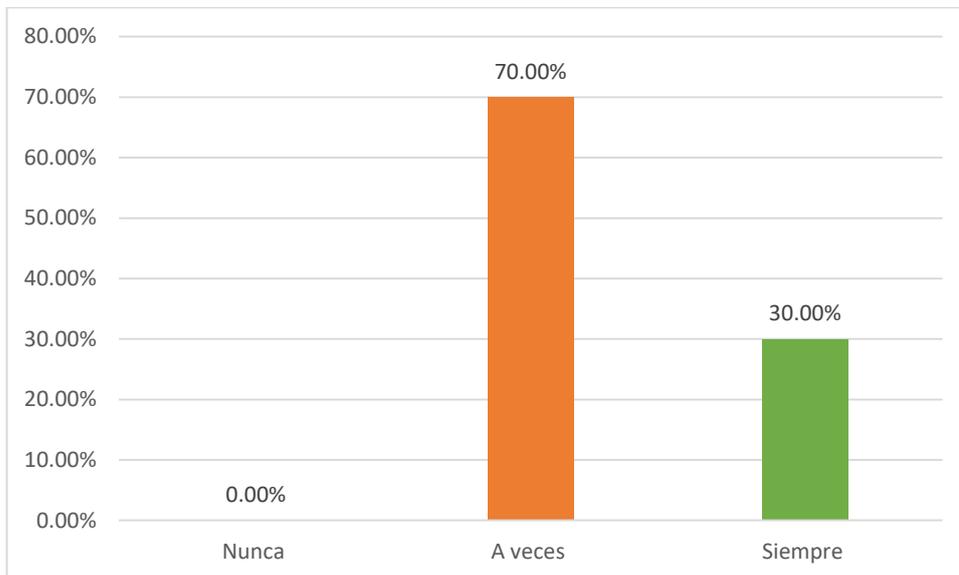
Características de la Motivación Intrínseca de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Características de la Motivación Intrínseca	N	%
Decisiones sin Consultar		
Nunca	0	0.00
A veces	2	70.00
Siempre	4	30.00
Total	6	100.00
Puesto Laboral		
Nunca	0	0.00
A veces	1	15.00
Siempre	5	85.00
Total	6	100.00
Adquiriendo Nuevos Conocimientos		
Nunca	0	0.00
A veces	2	30.00
Siempre	4	70.00
Total	6	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TOVACORP S.A.C

Figura 1

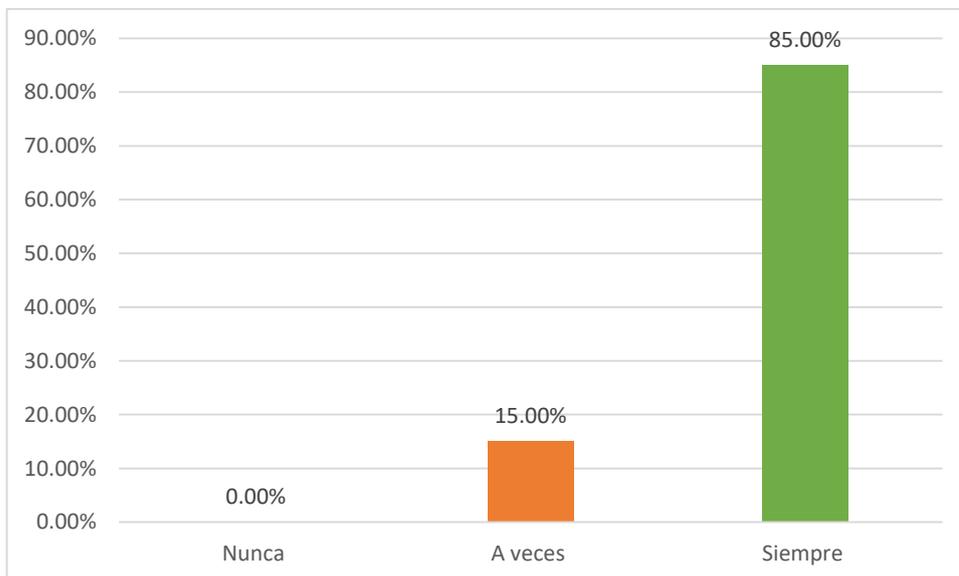
Decisiones sin Consultar



Nota: El 70% respondieron a veces toman decisiones sin consultarle al jefe.

Figura 2

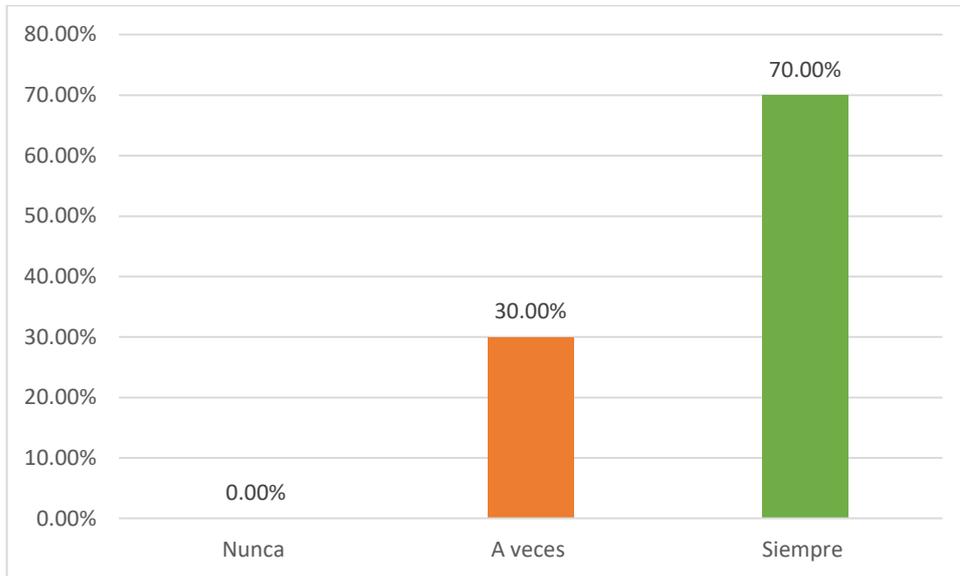
Puesto Laboral



Nota: El 85% respondieron siempre el puesto laboral tiene relación con las destrezas del trabajador.

Figura 3

Adquiriendo Nuevos Conocimientos



Nota: El 70% respondieron siempre adquieren conocimiento dentro de la empresa.

Tabla 2

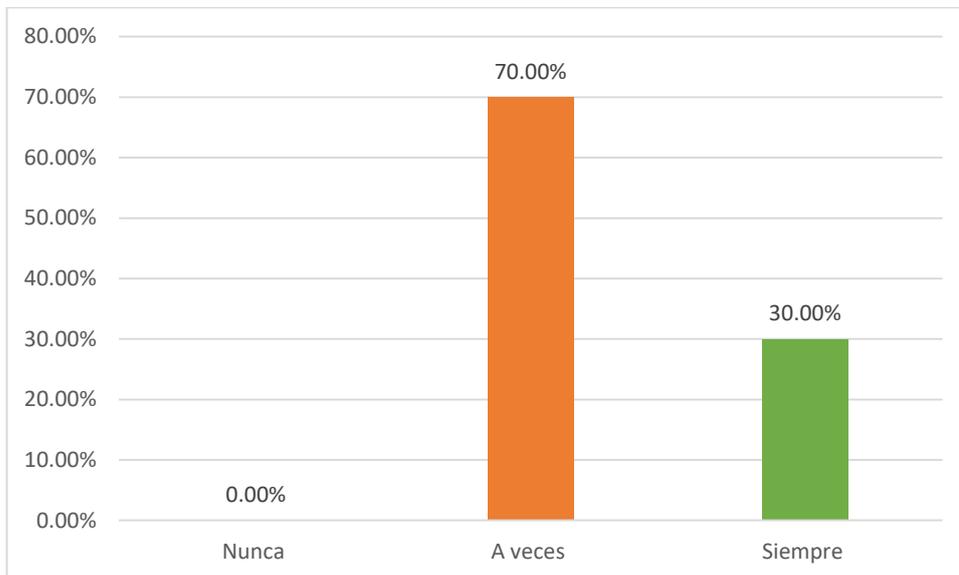
Características de la Motivación Extrínseca de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Características de la Motivación Extrínseca	N	%
Reconocimiento por el Logro de su Trabajo		
Nunca	0	0.00
A veces	2	70.00
Siempre	4	30.00
Total	6	100.00
La Remuneración		
Nunca	0	0.00
A veces	1	15.00
Siempre	5	85.00
Total	6	100.00
Bonos por los Objetivos Logrados		
Nunca	0	0.00
A veces	2	30.00
Siempre	4	70.00
Total	6	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TOVACORP S.A.C

Figura 4

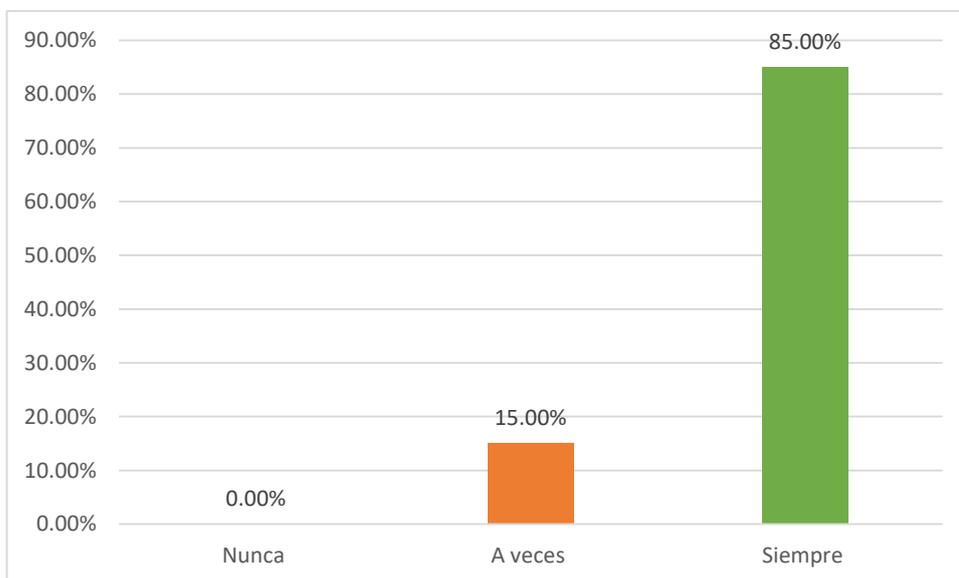
Reconocimiento por el Logro de su Trabajo



Nota: El 70% indicaron a veces reciben reconocimientos por realizar un buen trabajo.

Figura 5

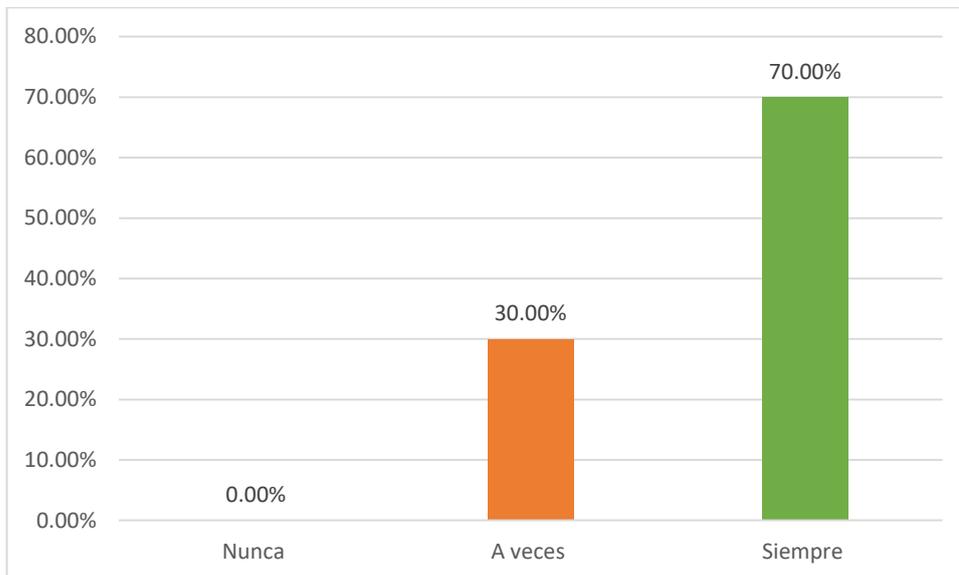
La Remuneración



Nota: El 85% indicaron siempre la remuneración que perciben es acorde al mercado laboral actual.

Figura 6

Bonos por los Objetivos Logrados



Nota: El 70% indicaron siempre reciben bonos por los objetivos cumplidos.

Tabla 3

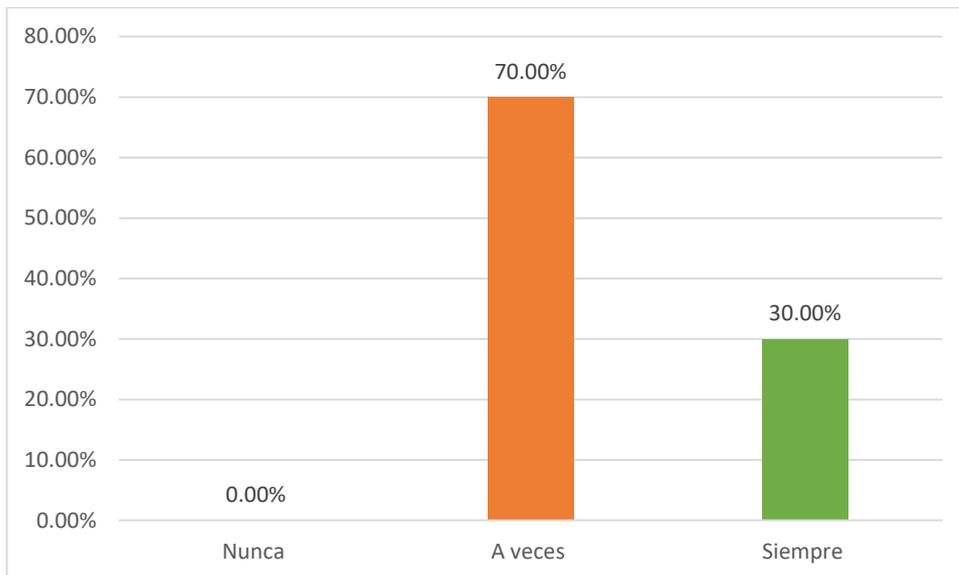
Características del Desempeño Eficaz de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Características del Desempeño Eficaz	N	%
Ayuda a Lograr los Objetivos		
Nunca	0	0.00
A veces	2	70.00
Siempre	4	30.00
Total	6	100.00
Mantiene un Trato Formal y Respetuoso		
Nunca	0	0.00
A veces	1	15.00
Siempre	5	85.00
Total	6	100.00
Culmina el Trabajo		
Nunca	0	0.00
A veces	2	30.00
Siempre	4	70.00
Total	6	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TOVACORP S.A.C

Figura 7

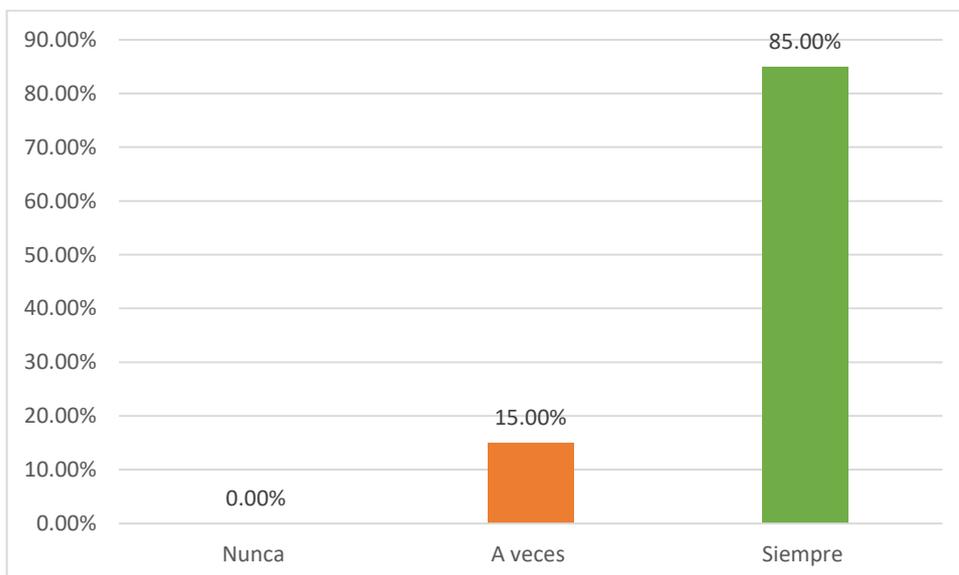
Ayuda a Lograr los Objetivos



Nota: El 70% indicaron a veces consideran que su desempeño ayuda lograr metas de la empresa

Figura 8

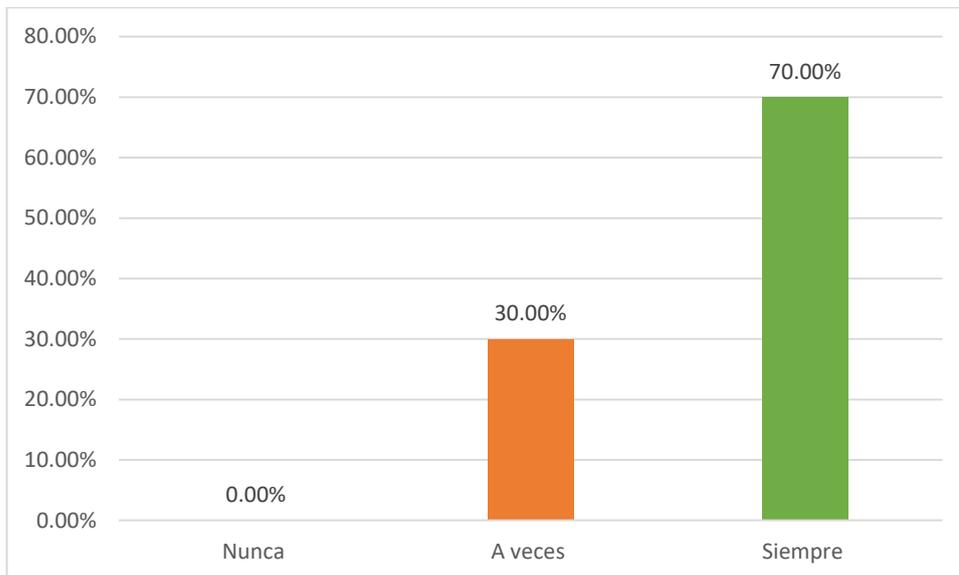
Mantiene un Trato Formal y Respetuoso



Nota: El 85% manifestaron siempre mantienen un trato formal con los compañeros del trabajo.

Figura 9

Culmina el Trabajo



Nota: El 70% indicaron siempre culminan el trabajo en el momento oportuno.

Tabla 4

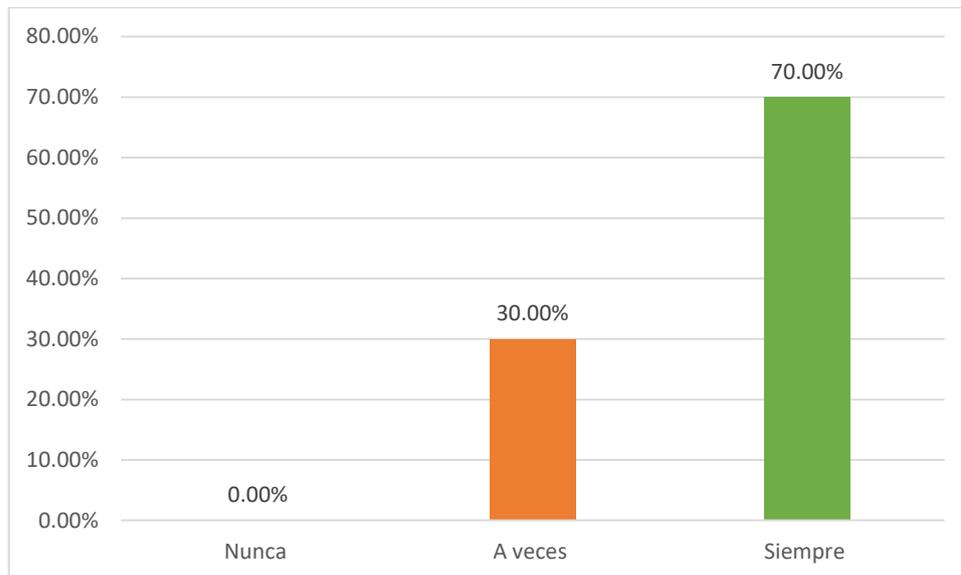
Características del Desempeño Eficiencia de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Características del Desempeño Eficiencia	N	%
Satisfecho con sus Actividades Realizadas		
Nunca	0	0.00
A veces	2	30.00
Siempre	4	70.00
Total	6	100.00
Dispuesto Ayudar a su Compañero de Trabajo		
Nunca	0	0.00
A veces	1	15.00
Siempre	5	85.00
Total	6	100.00
Trabaja en Equipo Para Cumplir los Objetivos		
Nunca	0	0.00
A veces	2	30.00
Siempre	4	70.00
Total	6	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa TOVACORP S.A.C

Figura 10

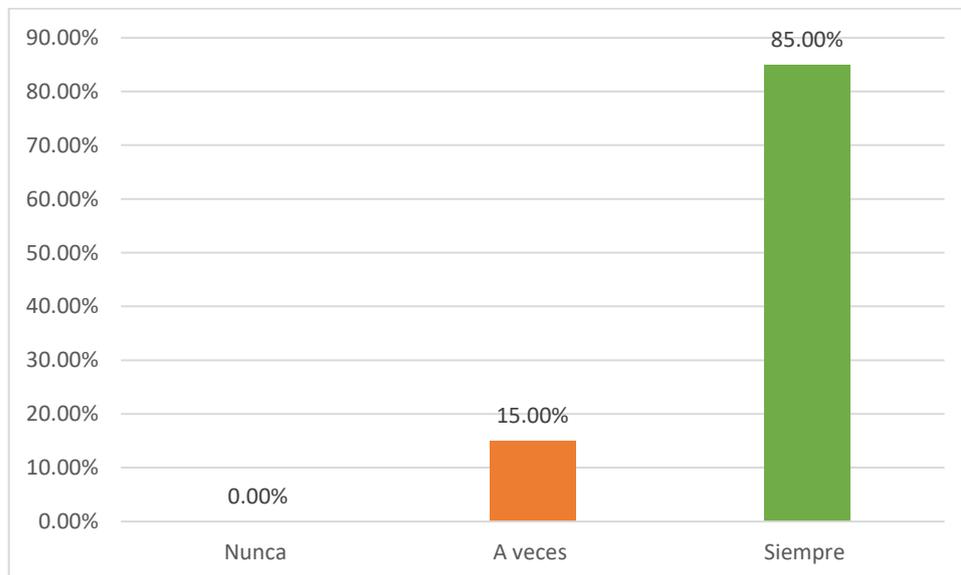
Satisfecha con sus Actividades Realizadas



Nota: El 70% respondieron siempre consideran que la empresa se encuentra satisfecho con las labores que realizan.

Figura 11

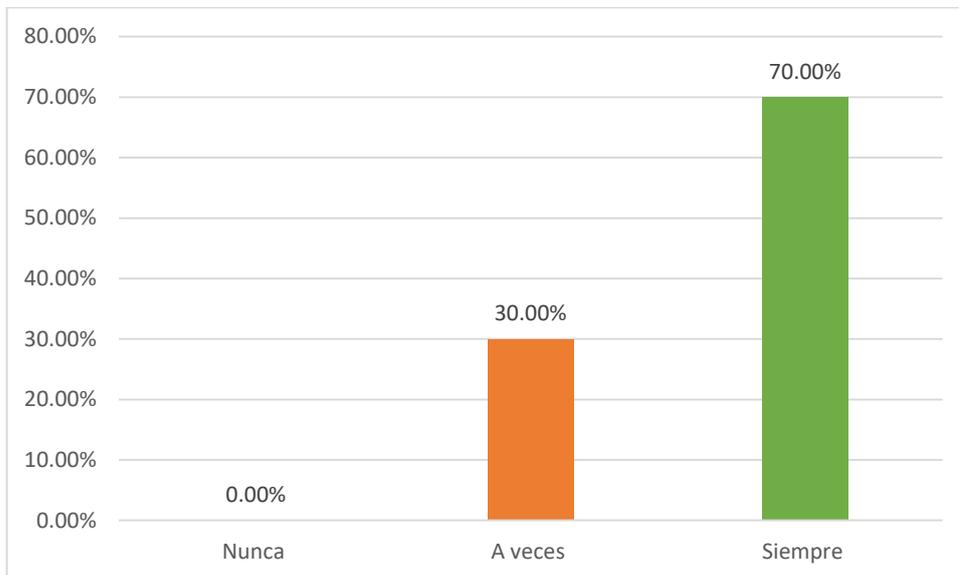
Dispuesto a Ayudar a su Compañero de Trabajo



Nota: El 85% indicaron siempre están dispuesto ayudar a su compañero de trabajo cuando lo requiera.

Figura 12

Trabaja en Equipo para Cumplir los Objetivos



Nota: El 70% indicaron siempre coordinan y trabajan en equipo para cumplir las metas que establece la empresa.

Tabla 5

Propuesta de Mejora de la Motivación para Desarrollar el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Indicadores	Problemas Encontrados	Causas del Problema	Consecuencias del Problema	Acciones de Mejora	Responsable	Presupuesto
Autonomía	El 70% consideran a veces toman decisiones sin consultar al jefe.	Una alta rotación de personal, impuntualidad, desmotivación, baja productividad, incumplimiento de objetivos o actitudes negativas.	Puede originar riesgos psicosociales que afectan tanto la salud mental y física de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conceder a los empleados la organización de su tiempo y sus tareas. ✓ Ejercerla crítica constructiva en privado. ✓ Apostar por la construcción de la confianza. 	Administrador	S/450
Reconocimiento	El 70% consideran a veces reciben reconocimientos por logros de labor.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de reconocimiento. ✓ Trabajo rutinario sin retos. ✓ Clima laboral tenso. ✓ Falta de comunicación. 	Desmotivación, menor productividad y mayores conflictos entre los trabajadores o entre éstos y sus superiores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconócelos con frecuencia. ✓ Usa la tecnología a tu favor. ✓ Fomenta la participación de otros empleados. ✓ No dejes que el presupuesto te limite. 	Administrador	S/500
Lograr Objetivos	El 70% consideran a veces consideran que su desempeño ayuda a lograr objetivos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No saber delegar. ✓ Conflictos entre socios. ✓ Falta de un plan de negocio. 	La baja productividad, baja rentabilidad, pérdidas económicas, falta de enfoque.	Poner en práctica el ciclo Deming que es un sistema que busca perfeccionar mediante cuatro etapas: planificar, hacer, verificar y actuar.	Administrador	S/550

Nota: Elaborado Propio.

V. Discusión

Respecto al objetivo específico 1: Características de la Motivación Intrínseca de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Decisiones sin consultar: El 70% respondieron a veces toman decisiones sin consultarle al jefe, el 30% indicaron siempre. La importancia de tomar decisiones es que permite la apertura de nuevas y mejores oportunidades que ayuden al desarrollo del negocio.

Puesto laboral: El 15% indicaron a veces, el 85% respondieron siempre el puesto laboral tiene relación con las destrezas del trabajador. Conocer tu puesto laboral ayudara a mejorar la calidad en la producción, distribución y entrega de un producto o servicio. Este resultado contrasta con la tesis de Tomala (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador. Titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabrihidelec del Cantón La Libertad*, donde menciono que el 60% consideraron que cuenta con todas las capacidades y habilidades para cumplir con las actividades asignadas.

Adquiriendo nuevos conocimientos: El 30% indicaron a veces, el 70% respondieron siempre adquieren conocimiento dentro de la empresa. Cuando un colaborador aprende nuevas habilidades o tiene ideas innovadoras, su productividad y rendimiento mejoran sustancialmente.

Respecto al objetivo específico 2: Características de la Motivación Extrínseca de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Reconocimiento por el logro de su trabajo: El 70% indicaron a veces reciben reconocimientos por realizar un buen trabajo, el 30% respondieron siempre. Brindar reconocimientos por los logros ayudará a las personas a ver que su organización los valora a ellos y a sus contribuciones al éxito de su equipo y de la empresa en general.

La remuneración: El 15% respondieron a veces, el 85% indicaron siempre la remuneración que perciben es acorde al mercado laboral actual. Indemnizar adecuadamente contribuye a un buen ambiente laboral, ya que los trabajadores dependen de ella para cumplir con sus necesidades.

Bonos por los objetivos logrados: El 30% respondieron a veces, el 70% indicaron siempre reciben bonos por los objetivos cumplidos. Ofrecer bonos Fomenta la motivación, el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la empresa. Este resultado contrasta con la tesis de Tomala (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad

Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador. Titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabrihidelec del Cantón La Libertad*, donde menciono que el 50% cumple con los objetivos establecidos oportunamente.

Respecto al objetivo específico 3: Características del Desempeño Eficaz de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Ayuda a lograr los objetivos: El 70% indicaron a veces consideran que su desempeño ayuda lograr metas de la empresa, el 30% indicaron siempre. Los objetivos permiten a las empresas planificar y construir una estrategia que dan sentido a todas las acciones que se realizan. Este resultado contrasta con la tesis de Romero (2019) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *propuesta del manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del barrio de conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres dorregaray, Ayacucho, 2019*. Donde menciono que el 32.52% siente que trabaja por obligación, el 49.59% tiene una Buena relación con su jefe.

Mantiene un trato formal y respetuoso: El 15% indicaron a veces, el 85% manifestaron siempre mantienen un trato formal con los compañeros del trabajo. El respeto en el trabajo es una fuente poderosa de beneficios para el negocio y los empleados.

Culmina el trabajo: El 30% respondieron a veces, el 70% indicaron siempre culminan el trabajo en el momento oportuno. Realizar trabajos de calidad ayuda a alcanzar nuestros objetivos. Mejora nuestra productividad y rendimiento. Reduce y elimina nuestro estrés. Este resultado contrasta con la tesis de Martínez (2021) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado: *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Norte Facility Perú S.A.C, Lima 2019*. Donde menciono que el 86.46% respondieron que su desempeño es regular.

Respecto al objetivo específico 4: Características del Desempeño Eficiencia de los Colaboradores de la Empresa TOVACORP S.A.C, Distrito de Ayacucho, 2023

Satisfecho con sus actividades realizadas: El 30% indicaron a veces, el 70% respondieron siempre la empresa está satisfecho con las actividades que realizan. El desempeño laboral determina no solo la efectividad de su cumplimiento, sino también un factor importante para ser considerado para futuros ascensos. Este resultado contrasta

con la tesis de Tomala (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador. Titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabrihidelec del Cantón La Libertad*, donde menciono que el 50% indicaron que las actividades que realiza están acorde a sus capacidades y funciones.

Dispuesto ayudar a su compañero de trabajo: El 15% respondieron a veces, el 85% indicaron siempre están dispuesto ayudar a su compañero de trabajo cuando requiera. Ser empático ayuda a descubrir los valores de los otros, a aprender, a valorar en el otro la diferencia de pensamiento.

Trabaja en equipo para cumplir los objetivos: El 30% respondieron a veces, el 70% indicaron siempre coordinan y trabajan en equipo para cumplir las metas que establece la empresa. La importancia de trabajar en equipo es que facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno. Este resultado contrasta con la tesis de Tomala (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador. Titulado: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabrihidelec del Cantón La Libertad*, donde menciono que el 50% de los colaboradores señalaron que por realizar un excelente trabajo recibe algún incentivo monetario.

VI. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se llegó a la conclusión siempre la motivación ayuda en el desempeño de los trabajadores. La motivación laboral afecta a distintos factores dentro de la empresa y de ella dependerá en gran parte su éxito, un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realizara con mayor eficacia.

Respecto al primer objetivo específico, se llegó a la conclusión a veces toman decisiones sin consultar al jefe, siempre el puesto laboral tiene relación con las destrezas, siempre consideran que adquieren nuevos conocimientos en la empresa. Es muy importante la motivación intrínseca porque cuando estamos motivados intrínsecamente somos más creativos, nos involucramos con mayor facilidad en la tarea y se facilita el aprendizaje adaptativo.

Respecto al segundo objetivo específico, se llegó a la conclusión a veces reciben algún tipo de reconocimiento por los trabajos que realizan, siempre la remuneración que perciben es acorde al mercado laboral actual, siempre perciben bonos por los objetivos que cumplen. Es tan importante la motivación extrínseca porque aporta a los empleados un beneficio directo y cuantificable para completar su objetivo.

Respecto al tercer objetivo específico, se llegó a la conclusión a veces consideran que su desempeño ayuda a lograr objetivos trazados, siempre mantienen un trato formal con los compañeros de trabajo, siempre culminan con el trabajo en el momento oportuno. Esto quiere decir que permite que el empleado y el dueño de la empresa identifiquen y discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño. El desempeño eficaz son aptitudes que un determinado empleado debe poseer para poder ejecutar su trabajo de manera que alcance los objetivos planteados y obtenga resultados óptimos en beneficio de la empresa.

Respecto al cuarto objetivo específico, se llegó a la conclusión siempre consideran que la empresa se encuentra satisfecha con sus trabajos realizados, siempre están dispuestos a ayudar al compañero de trabajo cuando lo necesiten, siempre coordinan y trabajan en equipo para cumplir los objetivos de la empresa. Lo que busca la eficiencia es mejorar el proceso para optimizar los resultados.

VII. Recomendaciones

Respecto al objetivo general, se debe asegurar que todos estén en el puesto correcto, darles las herramientas necesarias para cumplir sus funciones, tratarlos con respeto, darles autonomía, ofrecerles oportunidades de crecimiento.

Respecto al primer objetivo específico, se debe identificar la sensación de satisfacción, retomar algunos pasatiempos del pasado, pasar tiempo de calidad con familiares y amigos, darle valor a los descansos y disfrutar sin enfocarse en los resultados.

Respecto al segundo objetivo específico, se debe aportar a los empleados un beneficio directo y cuantificable para completar su objetivo, permitir que los empleados se recarguen con renovadas energías, determinación y esfuerzo, favorecer la atracción de talento, así como la retención de los mejores profesionales de la empresa.

Respecto al tercer objetivo específico, se debe cambiar la mentalidad laboral, modificar conductas en el trabajo, fomentar la creatividad y la motivación, racionalización horaria y productividad.

Respecto al cuarto objetivo específico, se debe planificar la jornada de trabajo, mantener las distracciones al mínimo, trabajar en bloques de trabajo con descansos, ordenar tu lugar de trabajo, dedicarte a una cosa a la vez y automatizar todo lo que puedas.

Plan de Mejora

1. Datos Generales

La empresa Tovacorp s.a.c., Distrito de Ayacucho

2. Misión

Satisfacer las necesidades de la comunidad en la comercialización de materiales para la construcción, la industria y el hogar, con la mejor calidad, garantía y al menor precio, a través de la excelencia en el servicio al cliente.

3. Visión

Ser líderes en el mercado nacional en la comercialización de materiales de construcción, la industria y el hogar, satisfaciendo oportunamente los requerimientos del cliente.

4. Valores Organizacionales

- ✓ Experiencia
- ✓ Profesionalismo
- ✓ Objetividad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Ética
- ✓ Innovación

5. Objetivos

- ✓ Ofrecer productos de calidad en el mercado regional de Ayacucho.
- ✓ Ofrecer productos a precios competitivos al alcance de la capacidad alcanzable del cliente.
- ✓ Mejorar la atención del cliente, para satisfacer las necesidades.

6. Productos y servicios

Venta al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción.

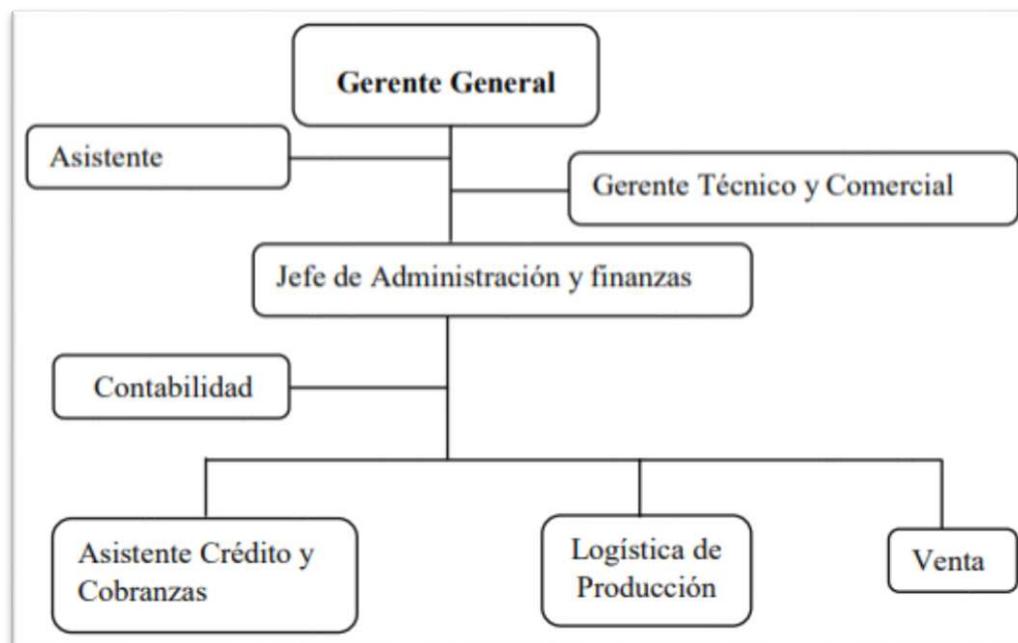
7. Programas de Actividades

Actividad	Responsable	Tiempo
Promover la comunicación abierta.	Administrador	1 mes
Enfocarse en el comprador.	Administrador	1 mes
Agilizar los procesos con la ayuda de la tecnología.	Administrador	1 mes

8. Cronograma

Actividad	Agosto				Septiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Promover la comunicación abierta.	x	x	x	x								
Enfocarse en el comprador.					x	x	x	x				
Agilizar los procesos con la ayuda de la tecnología.									x	x	x	x

9. Organigrama



Referencias bibliográficas

- Álvarez, J. (2020). *Relación de la motivación intrínseca y extrínseca con el aprendizaje del idioma inglés en el grado once*. Ecuador: Universidad de Cuahtemoc. Recuperado el 22 de julio de 2022
- Berardi, A. (2021). *Motivación Laboral y Engagement*. Universidad de Fasta. Buenos Aires: Repositorio Universidad Fasta. Obtenido de <file:///C:/Users/Andrei/Downloads/MOTIVACION%20LABORAL%20Y%20ENGAGEMENT.pdf>
- Bello, J. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?* Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. ¿Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628119/BelloT_J.pdf?sequence=3
- Beltrán, L. & Sansores, G. & Gómez, G. (2020). *Reflexiones sobre la gestión de la Micro, Pequeña y Mediana empresa en América Latina. Primera edición*. Editorial Página Seis, S.A. de C.V. Teotihuacan 345, Ciudad del Sol, Jalisco. México. Obtenido de: <https://es.scribd.com/book/490554570>
- Conexión, E. (2018). *Estrategias para obtener un buen clima laboral*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-unbuen-clima-laboral>
- Corrales, J. (2021). *Guía del posicionamiento de marca: Cómo consolidar la fuerza de tu empresa en el mercado consumidor*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/posicionamiento-de-marca/>
- Cuello, R. (2020). *El desempeño laboral*. Obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/1417-texto%20del%20art%c3%adculo-2387-2-10-20211026%20\(1\).pdf](file:///c:/users/user/downloads/1417-texto%20del%20art%c3%adculo-2387-2-10-20211026%20(1).pdf)
- Fischman, D. (2019). *Motivación 360 como incrementar en la vida y en la empresa*. <https://training.crecimiento.ws/wg-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>
- García, J. (2022). *Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales*. Recuperado el 10 de julio de 2022. <https://es.scribd.com/document/456770531/Tipos-de-motivacion>
- Garcés, L. & Huerta, E. (2019). *Las empresas españolas entre el cambio y la inercia: la relevancia de la gestión*. *Economistas, España*. Obtenido de: <https://www.cemad.es/wp-content/uploads/2019/05/20>

- Guzmán, D. & Rivero P. (2021). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica, Perú. - <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1762/3/Jose%20Luis%20Rivero%20Perez.pdf>
- Huaire, E. (2019). *Hipótesis y variables. Material de clase*. Recuperado de: <http://academia.org/org/Edson.jorge.huaire.inaco/36>
- Inga, M. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura, 2018*”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Piura - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80956/Inga_SMCSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, J. (2019). *Eficiencia laboral, Empresas y Desarrollo: Una crítica propositiva. España: Editorial Académica Española*. <https://www.amazon.com/-/es/Jos%C3%A9-AlejandroJim%C3%A9nez/dp/3639536746>
- López, M. & Moyano, G. & Rodríguez, V. (2019). La importancia de una buena motivación laboral. Universidad Nacional de San Martín. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <http://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1195/1/TFPP%20EEYN%202019%20MG-RV.pdf>
- Mares, C. (2019). *Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el Perú, 1-20*. Obtenido de http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/4711/Mares_Carla.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- 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 A uno, del distrito de Ayacucho, 2019*. Recuperado en <https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/ir-123456789-18230>
- Martínez, N. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Norte Facility Peru S.A.C, Lima 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6842/diaz%2>

- Omarinez%20neidy%20elizabeth.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Ortiz, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato*. Maestría en gestión del talento humano, universidad técnica de Ambato, Ambato - Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>
- OIT (2020). *OIT y FIIC firman acuerdo de trabajo conjunto para fortalecer el sector de la construcción de América Latina*. Recuperado el 18 de setiembre de 2022, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_750274/lang--es/index.htm
- Peiró, R. (2021). *Motivación extrínseca*. Recuperado el 30 de julio de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-extrinseca.html>
- Quispe, M. (2022). *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 de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho – Perú*. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30542/comunicacion_desempeno_lazaro_quispe_mayda_yesenia.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Rivas, H. (2019). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Ecuador* [http://C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan7011913%20\(1\).pdf](http://C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan7011913%20(1).pdf)
- Rivera, R. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Alitecno S.A. De Guayaquil*. Magíster en administración de empresas, universidad católica de santiago de guayaquil, Guayaquil, Ecuador. : [//repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/Tucsg-pos-mae-320.pdf](https://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/Tucsg-pos-mae-320.pdf)
- Romero, S. (2019). *Propuesta del manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del barrio de conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres dorregaray, Ayacucho, 2019*. Obtenido de [uladech.edu.pe:](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13323/MOTIVACION_RECREOS_TURISTICOS_INSEGURIDAD_%20ROMERO_ORE_SCOTT_LEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13323/MOTIVACION_RECREOS_TURISTICOS_INSEGURIDAD_%20ROMERO_ORE_SCOTT_LEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A. & Segura, X. & Elizondo, M. & Moreno, R. & Montalvo, J. (2020). *Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la*

- productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México.* Revista Espacios, 41(43), 53-68. Recuperado el 20 de julio de 2022, de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Sánchez, F. (2019). *Tesis. Desarrollo metodológico de la investigación. Normas Jurídicas Ediciones.*
- SUNAT. (2019). *Definición de las micro y pequeñas empresas.* Recuperado el 30 de octubre de 2016, de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/MYPE/definemicroPequenaEmpresa.html>
- Tomala, E. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Gabrihidelec del Cantón La Libertad.* Tesis De Pregrado, Universidad Estatal Península De Santa Elena, La Libertad Ecuador. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7528/1/UPSE-TAE-2022-0032.pdf>
- 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>

Anexos

Anexos 01. Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General	Objetivo General	En la investigación, no se planteó una hipótesis ya que fue una investigación descriptiva.	Variable 1: Motivación	Tipo de Investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo
¿Cuáles son las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c distrito de Ayacucho, 2023?	Describir las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023	Huaire (2019) manifiesta que en una investigación descriptiva no se formula hipótesis, ya que solo se describe los variables.	Dimensiones: ✓ Intrínseca ✓ Extrínseca	Nivel de Investigación: Descriptivo
Problemas específicos	Objetivos específicos			Diseño de Investigación: No experimental transversal
¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023?	Describir las características de la motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023			Población: Estuvo conformado por 6 trabajadores
¿Cuáles son las características motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023?	Describir las características de la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023			Muestra: La empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023
¿Cuáles son las características del desempeño eficaz de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023?	Describir las características del desempeño eficaz de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023			Técnica: Encuesta
¿Cuáles son las características del desempeño eficiencia de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023?	Describir las características del desempeño eficiencia de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023			Instrumento: Cuestionario
¿Cómo elaborar una propuesta de mejora de la motivación para desarrollar el desempeño de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c distrito de Ayacucho, 2023?	Elaborar una propuesta de mejora de la motivación para desarrollar el desempeño de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023		Variable 2: Desempeño Laboral	
			Dimensiones: ✓ Eficacia ✓ Eficiencia	

Nota: Elaboración Propia.

Anexo 02. Instrumento de Recolección de Información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación titulado: La motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tovacorp s.a.c, distrito de Ayacucho, 2023.

Se le agradece por su colaboración, así como por su valiosa información, que será tratada de forma reservada y confidencial.

Instrucciones: marque con un aspa (x) solo un cuadro por cada pregunta planteada.

Sexo:	Masculino ()	Femenino ()
Indique su rango de edad		
16 a 18 años ()	19 a 24 años ()	25 años a mas ()

N ^a	ITEMS	Valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
		1	2	3
Variable 1: Motivación				
1	¿Toma ciertas decisiones sin consultarle al jefe o supervisor?			
2	¿Tu puesto laboral tiene relación con tus talentos?			
3	¿Consideras que estas adquiriendo nuevos conocimientos en la empresa?			
4	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por el logro de su trabajo?			
5	¿La remuneración que percibe es acorde al mercado laboral actual?			
6	¿Percibe bonos por los objetivos logrados?			
Variable 2: Desempeño laboral				
7	¿Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos empresariales?			
8	¿Mantiene un trato formal y respetuoso con el resto de los colaboradores de la empresa?			
9	¿Culmina con el trabajo en el momento oportuno?			
10	¿Considera que la empresa se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas?			
11	¿Está dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera?			
12	¿Coordina y trabaja en equipo para cumplir con los objetivos?			

Gracias por su colaboración.

Anexo 03. Validez del Instrumento

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023.								
	Variable 1: Motivación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Motivación intrínseca							
1	Toma ciertas decisiones sin consultarle al jefe o supervisor.	X		X		X		
2	Tu puesto laboral tiene relación con tus talentos.	X		X		X		
3	Consideras que estas adquiriendo nuevos conocimientos en la empresa.	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación extrínseca							
4	Recibe algún tipo de reconocimiento por el logro de su trabajo.	X		X		X		
5	La remuneración que percibe es acorde al mercado laboral actual.	X		X		X		
6	Percibe bonos por los objetivos logrados.	X		X		X		
	Variable 2: Desempeño laboral							
	Dimensión 1: Eficacia							
7	Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos empresariales.	X		X		X		
8	Mantiene un trato formal y respetuoso con el resto de los colaboradores de la empresa.	X		X		X		
9	Culmina con el trabajo en el momento oportuno.	X		X		X		
	Dimensión 2: Eficiencia							
10	Considera que la empresa se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas.	X		X		X		
11	Está dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera.	X		X		X		
12	Coordina y trabaja en equipo para cumplir con los objetivos.	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:.....

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. Wilber Quispe Medina DNI: 25760824



Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
GLAD N° 5179



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Wilber Quispe Medina

Nº DNI / CE: 25760824

Edad: 49 años

Teléfono / celular: 981605064

Email: wilber.quispe.medina@gmail.com

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría: X

Doctorado: _____

Especialidad:



Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023.

Autor(es): Moises Obregon Tanta

Programa académico: Taller de investigación - 000887.



Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179



Huella digital

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023.								
	Variable 1: Motivación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Motivación intrínseca							
1	Toma ciertas decisiones sin consultarle al jefe o supervisor.	X		X		X		
2	Tu puesto laboral tiene relación con tus talentos.	X		X		X		
3	Consideras que estas adquiriendo nuevos conocimientos en la empresa.	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación extrínseca							
4	Recibe algún tipo de reconocimiento por el logro de su trabajo.	X		X		X		
5	La remuneración que percibe es acorde al mercado laboral actual.	X		X		X		
6	Percibe bonos por los objetivos logrados.	X		X		X		
	Variable 2: Desempeño laboral							
	Dimensión 1: Eficacia							
8	Considera que su desempeño ayuda a lograr los objetivos empresariales.	X		X		X		
9	Mantiene un trato formal y respetuoso con el resto de los colaboradores de la empresa.	X		X		X		
10	Culmina con el trabajo en el momento oportuno.	X		X		X		
	Dimensión 1: Eficiencia	X		X		X		
11	Considera que la empresa se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas.							
12	Está dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera.	X		X		X		
13	Coordina y trabaja en equipo para cumplir con los objetivos.	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:Mejorar el ítem 12 y 13 que tenga alguna relación con la selección del personal y la competitividad

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg ...Marco Antonio Odar PuseDNI 10377596.



Firma



Huella digital

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Marco Antonio Odar Puse

Nº DNI / CE: 10377596

Edad: 46

Teléfono / celular: 988446838

Email: marco_4009@hotmail.com

Título profesional:

Grado académico: Maestría _____

Doctorado: _____

Especialidad: Gerencia Social

Institución que labora: Universidad César Vallejo

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023.

Autor(es): Moises Obregon Tanta

Programa académico: Taller de investigación - 000887.



Econ. Marco Antonio Odar Puse
C.E.A. N° 262

Firma



Huella digital

Anexo 04. Confiabilidad del Instrumento

Codificación de respuestas	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Sujeto	Preguntas						
	Ítems 01	Ítems 02	Ítems 03	Ítems 04	Ítems 05	Ítems 06	
Encuestado 01	2	2	2	2	2	2	12
Encuestado 02	2	3	2	2	3	2	14
Encuestado 03	3	3	3	3	3	3	18
Encuestado 04	3	3	3	3	3	3	18
Encuestado 05	3	3	3	3	3	3	18
Encuestado 06	3	3	3	3	3	3	18
Varianzas	0.16	0.09	0.16	0.16	0.09	0.16	

∑ (SIMBOLO SUMATORIA)
 α (ALFA)
 K (NUMERO DE ITEMS)
 V_i (VARIANCA DE CADA ITEM)
 V_t (VARIANCA TOTAL)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

0.70570776

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Escelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Se concluye que el instrumento de recolección de datos de la variable **motivación** tiene un nivel **MUY CONFIABLE** evidenciándose un resultado de 0.70570776

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Sujeto	Preguntas						
	Ítems 01	Ítems 02	Ítems 03	Ítems 04	Ítems 05	Ítems 06	
Encuestado 01	2	2	2	2	2	2	12
Encuestado 02	2	3	2	2	3	2	14
Encuestado 03	3	3	3	3	3	3	18
Encuestado 04	3	3	3	3	3	3	18
Encuestado 05	3	3	3	3	3	3	18
Encuestado 06	3	3	3	3	3	3	18
Varianzas	0.16	0.09	0.16	0.16	0.09	0.16	

∑ (SIMBOLO SUMATORIA)
 α (ALFA)
 K (NUMERO DE ITEMS)
 V_i (VARIANCA DE CADA ITEM)
 V_t (VARIANCA TOTAL)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

0.708046

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Escelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Se concluye que el instrumento de recolección de datos de la variable **motivación** tiene un nivel **MUY CONFIABLE** evidenciándose un resultado de 0.708046

Anexo 05. Formato de Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÀNGELES DE
CHIMBOTE**
PROTOCOLO DE ASENTIMIENTO INFORMADO
(Administración)

Mi nombre es **Moisés Obregón Tanta** y estoy haciendo mi investigación, la participación de cada uno de ustedes es voluntaria.

A continuación, te presento unos puntos importantes que debes saber antes de aceptar ayudarme:

- Tu participación es totalmente voluntaria. Si en algún momento ya no quieres seguir participando, puedes decírmelo y volverás a tus actividades.
- La conversación que tendremos será de 15 minutos máximos.
- En la investigación no se usará tu nombre, por lo que tu identidad será anónima.
- Tus padres ya han sido informados sobre mi investigación y están de acuerdo con que participes si tú también lo deseas.

Te pido que marques con un aspa (x) en el siguiente enunciado según tu interés o no de participar en mi investigación.

¿Quiero participar en la investigación de? LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023	SI	No
--	---------------	----

Fecha: 09 de junio del 2023

Anexo 06. Documento de Aprobación de Institución Para la Recolección de Información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta N° 01 – 2023 – I – ULADECH CATÓLICA

Sr (a). FRANK PAUL TORRES VASQUEZ

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la escuela profesional de administración de la universidad católica los ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, OBREGON TANTA MOISES con código de matrícula 3111201023, de la carrera de administración, quien solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el taller de investigación – 000887, que me servirá para titularme como licenciado en administración. El informe de tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023” durante el periodo 2023 – I.

Por este motivo le agradeceré que me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundara en beneficio de la empresa.

En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente.



OBREGON TANTA MOISES
DNI: 80625639

Anexo 07. Evidencias de Ejecución (Declaración Jurada, Base de Datos)

DECLARACIÓN JURADA

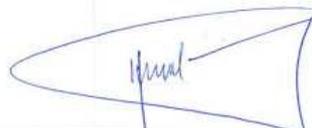
Yo, OBREGON TANTA MOISES, identificado con DNI 80625639 y código de matrícula 3111201023 de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote.

Declaro bajo juramento:

Los datos presentados en los resultados de la investigación son reales, debido a que no han sido falsificados, copiados ni duplicados. Todos los resultados fueron obtenidos de la empresa pollos y anticuchos "la morena" quien participo en la encuesta de manera voluntaria, el cual nos permitió realizar la investigación titulada: "LA MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOVACORP S.A.C, DISTRITO DE AYACUCHO, 2023". Tesis para optar el título de licenciado en administración.

Por lo expuesto mediante la presente asumo frente a la UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la originalidad, autónoma y veracidad del contenido de la investigación y no presentara ningún conflicto de interés. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD y a terceros de cualquier daño que pueda ocasionar por el incumplimiento de lo declarado. De igual manera, por la presente me comprometo asumir toda las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNIVERSIDAD en favor a terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados dela incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen a causa en el contenido del trabajo de investigación.

De, identificarse plagio, falsificación o manipulación de datos en la investigación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.



OBREGON TANTA MOISES
DNI: 80625639

Anexo 08. Cronograma de Actividades

Cronograma de actividades																
Nº	Actividades	Año: 2023														
		Mayo				Junio				Julio				Agosto		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Socialización del SPA/Aprobación del tema de tesis	X														
2	Planeamiento de la investigación		X													
3	Marco teórico y metodología de la investigación			X												
4	Evaluación del proyecto de investigación por el asesor de tesis				X											
5	Ejecución y validación del instrumento de recolección de datos					X										
6	Avances en la recolección de datos						X									
7	Recolección de datos							X								
8	Interpretación de resultados								X							
9	Análisis de resultados									X						
10	Conclusiones y recomendaciones – ponencia y artículo científico										X					
11	Presentan propuesta de informe final y artículo científico											X				
12	PREBANCA												X			
13	Levantamiento de observaciones													X		
14	Levantamiento de observaciones – EMPASTADO														X	
15	Sustentación y elaboración del acta respectiva															X
16	Segunda sustentación y cierre del taller															X

Anexo 09. Presupuesto y Financiación

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría			
Suministros	Base	% o numero	Total (S/.)
Impresiones	0.30	90 unidades	27.00
Fotocopias	0.10	90 unidades	9.00
Empastado	40.00	3	120.00
Lapiceros	5.00	2	10.00
Folder y faster	1.00	5 unidades	5.00
Otros	60.00	-	60.00
Sub total Suministros			231.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub Total			100.00
Gasto de viaje			
Pasajes para recolectar información	3.00	30 días	90.00
Sub total			90.00
Total de presupuesto desembolsable			421.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o numero	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 (Módulo 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
Recursos Humanos			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			1285.00