



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS RUBRO ALQUILER DE MAQUINARIAS
PESADAS: CASO MULTISERVICIOS LG E.I.R.L.,
DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2021
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

BR. ALANYA CARRERA, KEIKO MARÍA

ORCID: 0000-0002-4490-3020

ASESOR:

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

BR. ALANYA CARRERA, KEIKO MARIA

ORCID: 0000-0002-4490-3020

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, estudiante de pregrado Ayacucho –Perú

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho- Perú

JURADO

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH (presidenta)

ORCID: 0000-0002-9569-9824

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES (miembro)

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO (miembro)

ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH

(PRESIDENTA)

ORCID: 0000-0002-9569-9824

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES

(MIEMBRO)

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO

(MIEMBRO)

ORCID: 0000-0003-4439-1448

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

(ASESOR)

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AGRADECIMIENTO

Primeramente, quiero agradecer a Dios por guiar mi camino y permitirme seguir cumpliendo mis objetivos.

A mi madre Yeny Carrera Curo, bella mujer que es mi motor de vida, que, en estos momentos, se encuentra en una lucha contra una enfermedad, te amo mamá; y a mi padre Gabriel Huamán Gamboa, que me cuidó y me dio buenos valores desde que era una pequeñita, gracias papá. Gracias por apoyarme y estar siempre conmigo en los buenos y sobre todo en los malos momentos de mi vida; por ser mi ejemplo y mi mayor inspiración.

Me enseñaron que a pesar de los obstáculos y adversidades que la vida te presenta, tenemos que aprender a sobrellevar, a seguir adelante y aprender de ello.

Estoy agradecida con cada uno de mis docentes por darse tiempo y dedicación; por darse paciencia para inculcarnos y enseñarnos.

DEDICATORIA

Va dedicado a mi madre Yeny Carrera Curo y a mi padre Gabriel Humana Gamboa, por darme la fuerza necesaria y ser mi mayor motivación para seguir adelante y poder lograr mi objetivo.

A mis queridos hermanos Luis Gabriel Huamán Carrera y Fabricio Huamán Carrera, por apoyarme y estar siempre conmigo en los buenos y sobre todo en los malos momentos de mi vida, por darme sonrisas y alegrías.

A mis docentes, porque a lo largo de estos años, he aprendido mucho de cada uno de ellos.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general Describir la motivación laboral, para ello tome como referencia el libro de Chiavenato; y antecedentes internacionales, nacionales y locales. La metodología de la presente investigación es de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo, con un diseño no experimental-transversal, con una población y muestra de 10 trabajadores, a los cuales se les aplico la técnica de encuesta, mediante el instrumento de cuestionario que consta de 29 preguntas cerradas. A medida de la investigación, se percibía que las motivaciones son diversas entre los cuales figuran las emociones, también podemos decir que uno de las principales causas que mueve esas emociones es el entorno en donde laboran. De acuerdo con lo investigado en las micro y pequeñas empresas de rubro alquiler de maquinarias pesadas, en la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., sí conocen el tema, pero no lo aplican porque piensan que es un gasto y no una inversión. La investigación me ha permitido, además, destacar los principales puntos que tienen en común las diversas teorías acerca de la motivación laboral y aquellos que ocasionan mayor importancia. La motivación laboral es aquella energía interna que induce a estar motivado, es la fuerza o impulso interno que nos mueve a realizar o mantener una determinada tarea, ocupando de forma voluntaria y deseada nuestros recursos físicos o mentales para poder lograrla.

Palabra clave: Motivación laboral, maquinarias pesadas, trabajadores.

ABSTRACT

The general objective of this research is to describe work motivation, for this, take as a reference Chiavenato's book and international, national and local background. The methodology of this research is descriptive, quantitative level, with a non-experimental design, with a population and sample of 10 workers, to whom the survey technique was applied, through the questionnaire instrument consisting of 29 closed questions. As the investigation, it is perceived that the motivation is diverse among which are the emotions, we can also say that one of the main causes that move these emotions is the environment where they work. According to what was investigated in the micro and small companies in the heavy machinery category, in the company Multiservicios "LG" E.I.R.L. they do know the subject, but they don't apply it because they think it is an expense and not an investment. The research has also allowed me to highlight the main points that the various theories about work motivation and those that because greater importance have in common. Work motivation is that internal energy that induces us to be motivated, it is the internal force or impulse that moves us to carry out or maintain a certain task, voluntarily occupying our physical or mental resources in order to achieve it.

Key word: Work motivation, heavy machinery, workers.

CONTENIDO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	3
AGRADECIMIENTO	4
DEDICATORIA	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
CONTENIDO	8
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS.....	13
I. INTRODUCCIÓN	16
II.REVISIÓN DE LITERATURA	21
2.1.ANTECEDENTES.....	21
2.1.1.A nivel internacional	21
2.1.2.A nivel nacional.....	22
2.1.3.A nivel local	24
2.2.BASES TEÓRICAS	25
2.2.1.Gestión de calidad	25
2.2.2.Micro y pequeñas empresas (MYPES).....	27
2.2.3.Actividad Empresarial Privada.....	27

2.2.4.Instituciones que protegen los derechos de los trabajadores	28
2.2.5.La motivación	29
2.2.6.La motivación laboral.....	29
2.2.7.Teoría de los Factores motivacionales e Higiénicos de Frederick Herzberk	31
2.2.8.Factores higiénicos	33
2.2.9.Factores motivacionales	34
2.2.10.Otras Teorías Motivacionales.....	36
2.3.MARCO CONCEPTUAL.....	40
III.HIPÓTESIS.....	43
IV.METODOLOGÍA	44
4.1.Diseño de la investigación.....	44
4.2.Población y muestra	45
4.3.Definición y operacionalización de variables e indicadores	46
4.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
4.5.Plan de análisis	48
4.6. Matriz de consistencia	49
4.7. Principios éticos.....	51
V. RESULTADOS	52
5.1. RESULTADOS	52

5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	100
5.2.1. Según el objetivo específico 1	100
5.2.2. Según el objetivo específico 2	104
VI. CONCLUSIONES	107
6.1. Según el Objetivo general	107
6.2. Según el objetivo específico 1	107
6.3. Según el objetivo específico 2	108
VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
ANEXOS	121
ANEXO 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	122
ANEXO 2: PRESUPUESTO	123
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	125
ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN.....	127
ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS	128
ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO	134
ANEXO 7: FICHA RUC	135
ANEXO 8: EVIDENCIAS.....	138
ANEXO 9: TURNITIN.....	140

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Edad de los trabajadores</i>	52
<i>Tabla 2: Género de los trabajadores</i>	53
<i>Tabla 3: Tiempo de servicio de los trabajadores</i>	54
<i>Tabla 4: Cargo que ocupan los trabajadores en la empresa</i>	55
<i>Tabla 5: ¿Considera que el sueldo que recibes es adecuado por el trabajo que realizas?</i>	56
<i>Tabla 6: ¿Recibes tu sueldo puntualmente?</i>	57
<i>Tabla 7: ¿Te sientes cómodo con el horario de trabajo?</i>	58
<i>Tabla 8: ¿Cuentas con uniforme de identificación de la empresa?</i>	59
<i>Tabla 9: ¿Consideras que la empresa tiene en cuenta tu opinión o sugerencias en la toma de decisiones?</i>	61
<i>Tabla 10: ¿Durante tu trabajo eres supervisado por tu jefe o personal encargado?</i> .	62
<i>Tabla 11: ¿Consideras que el ambiente de trabajo es apropiado?</i>	63
<i>Tabla 12: ¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?</i>	65
<i>Tabla 13: ¿El jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores?</i>	66
<i>Tabla 14: ¿El jefe tiene un buen trato con los trabajadores?</i>	67
<i>Tabla 15 ¿En la empresa, fomentan el compañerismo y la unión entre los trabajadores?</i>	69
<i>Tabla 16: ¿La empresa brinda un plan de salud eficiente?</i>	70
<i>Tabla 17: ¿La empresa le brinda implementos de seguridad?</i>	72
<i>Tabla 18: ¿La empresa le brinda incentivos por fechas festivas?</i>	73

<i>Tabla 19: ¿La empresa valora los años de servicios que le brindan?</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 20: ¿La empresa valora los años de experiencia que tienes?</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 21: ¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 22: ¿Los reconocimientos que recibes en la empresa, te hacen sentir como un recurso valioso?</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 23: ¿Tengo en claro todos los objetivos que quiero lograr?.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 24: ¿Al asumir funciones importantes te motiva a sacar lo máximo de ti?</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 25: ¿En el trabajo mejoraste tus habilidades con vista a lograr tus objetivos?.....</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 26: ¿La empresa me brindó la oportunidad de aprender y crecer?.....</i>	<i>85</i>
<i>Tabla 27: ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar tu trabajo?</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 28: ¿La misión o propósito de la empresa, te hace sentir que tu trabajo es importante?</i>	<i>87</i>
<i>Tabla 29: ¿Tienes paciencia para realizar tu trabajo?</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 30: ¿Valoras tu trabajo?</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 31: ¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 32: ¿Eres responsable con la hora de entrada a tu trabajo?.....</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 33: ¿Consideras que eres consciente en tu trabajo?</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 34: Nivel de motivación laboral de los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL</i>	<i>96</i>

Tabla 35: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL.....97

Tabla 36: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL.....98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edad de los trabajadores..... 52

Figura 2: Género de los trabajadores 53

Figura 3: Tiempo de servicio de los trabajadores..... 54

Figura 4: Cargo que ocupan los trabajadores en la empresa..... 55

*Figura 5: ¿Considera que el sueldo que recibes es adecuado por el trabajo que realizas?
..... 56*

Figura 6: ¿Recibes tu sueldo puntualmente? 57

Figura 7: ¿Te sientes cómodo con el horario de trabajo? 58

Figura 8: ¿Cuentas con uniforme de identificación de la empresa?..... 60

Figura 9: ¿Consideras que la empresa tiene en cuenta tu opinión o sugerencias en la toma de decisiones? 61

Figura 10: ¿Durante tu trabajo eres supervisado por tu jefe o personal encargado?63

Figura 11: ¿Consideras que el ambiente de trabajo es apropiado? 64

Figura 12: ¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo? 65

Figura 13: ¿El jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores?..... 66

Figura 14: ¿El jefe tiene un buen trato con los trabajadores? 68

<i>Figura 15: ¿En la empresa, fomentan el compañerismo y la unión entre los trabajadores?</i>	69
<i>Figura 16: ¿La empresa brinda un plan de salud eficiente?</i>	71
<i>Figura 17: ¿La empresa le brinda implementos de seguridad?</i>	72
<i>Figura 18: ¿La empresa le brinda incentivos por fechas festivas?</i>	74
<i>Figura 19: ¿La empresa valora los años de servicios que le brindan?</i>	75
<i>Figura 20: ¿La empresa valora los años de experiencia que tienes?</i>	77
<i>Figura 21: ¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?</i>	78
<i>Figura 22: ¿Los reconocimientos que recibes en la empresa, te hacen sentir como un recurso valioso?</i>	80
<i>Figura 23: ¿Tengo en claro todos los objetivos que quiero lograr?</i>	81
<i>Figura 24: ¿Al asumir funciones importantes te motiva a sacar lo máximo de ti?</i>	82
<i>Figura 25: ¿En el trabajo mejoraste tus habilidades con vista a lograr tus objetivos?</i>	84
<i>Figura 26: ¿La empresa me brindó la oportunidad de aprender y crecer?</i>	85
<i>Figura 27: ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar tu trabajo?</i>	87
<i>Figura 28: ¿La misión o propósito de la empresa, te hace sentir que tu trabajo es importante?</i>	88
<i>Figura 29: ¿Tienes paciencia para realizar tu trabajo?</i>	89
<i>Figura 30: ¿Valoras tu trabajo?</i>	91
<i>Figura 31: ¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?</i>	92

<i>Figura 31: ¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?</i>	<i>92</i>
<i>Figura 32: ¿Eres responsable con la hora de entrada a tu trabajo?</i>	<i>94</i>
<i>Figura 33: ¿Consideras que eres consciente en tu trabajo?</i>	<i>95</i>
<i>Figura 34: Nivel de motivación laboral de los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL.....</i>	<i>96</i>
<i>Figura 35: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL.....</i>	<i>97</i>
<i>Figura 36: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL.....</i>	<i>99</i>

I. INTRODUCCIÓN

El tema de mi presente investigación es Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., que tiene como objetivo general Describir la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021. La presente investigación, tiene como propósito, a partir de los resultados, elaborar estrategias para mejorar los niveles de motivación de la empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., con la necesidad de investigar, interpretar y plantear soluciones.

El problema principal de mi investigación es ¿Cómo es la motivación en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021?

La línea de mi investigación es la Gestión de calidad, ya estas son herramientas o acciones que tiene como objetivo evaluar el proceso productivo, de manera que identifiquemos desviaciones y podamos adelantarnos a ellos. Estos procesos permiten a cualquier organización planear, dirigir y controlar las diferentes actividades que se llevara a cabo; esto avala estabilidad y consistencia en el desempeño.

Los resultados del nivel de motivación según los **factores higiénicos**, nos dice, que del 100% (10) trabajadores, el 90% (9) tiene un nivel medio, mientras que el 10% (1) tiene un nivel alto; de acuerdo con sus respuestas, presentan un nivel medio de motivación según los factores higiénicos. Eso quiere decir que los trabajadores no tienen un nivel bajo en motivación extrínsecamente, pero tampoco tienen un nivel alto; debido a diferentes factores como: La falta de un plan de salud eficiente, la falta de identificación de los trabajadores con la empresa, no

están conformen con el horario de entrada y salida, decadencia en el fomento de compañerismo y unión por parte de la empresa, entre otros aspectos.

Con respecto al nivel de motivación según **los factores motivacionales**, se llegó a los resultados que del 100% (10), el 90% (9) tienen un nivel alto, mientras que el 10% tienen un nivel medio, de acuerdo con sus respuestas, se percibe un nivel alto de automotivación por parte de los trabajadores, no necesariamente por parte de la empresa, por lo que su esfuerzo personal y colectivo tiene un parcial respaldo y reconocimiento por parte de la administración de la empresa.

La motivación laboral es clave para una buena gestión de calidad ya que el capital humano es uno de los elementos más significativos de las Micro y pequeñas empresas; siendo este, el motor que impulsa. A mayor motivación, mayor será su desempeño. Las Micro y pequeñas empresas, que le toman mayor notabilidad a este tema, tienen mayor éxito, cuenta con trabajadores comprometidos y dedicados dentro de la empresa.

La motivación es un fenómeno psicológico que no se puede observar directamente, solo se puede evaluar el nivel de motivación a través de los comportamientos que desencadena y de los resultados que se logra; podríamos decir que es un estado interno que activa o induce a algo. En los factores motivacionales intrínsecos encontramos logro, reconocimiento, desarrollo personal y profesional, gusto por el trabajo y responsabilidad; mientras que en los factores extrínsecos encontramos, el salario, políticas de la empresa, supervisión, condiciones físicas, relaciones interpersonales, seguridad, incentivos.

Se debe resaltar que por la situación en la que estamos atravesando a causa de la pandemia del Covid 19, actualmente se ve un poco difícil que los trabajadores estén motivados el 100 % ya

sea laboralmente o emocionalmente, en vista de que viven un pánico de ser contagiados por esta enfermedad; ya que perdieron o tienen miedo de perder a un ser querido. Así mismo a causa del Covid 19 ya no hay reuniones sociales, eventos deportivos, compartidos dentro del trabajo, entre otros y en consecuencia de ello los trabajadores no se encuentran motivados.

El planteamiento del problema: La motivación laboral juega un papel importante en el desempeño de los trabajadores, es una de las principales causas que puede generar un mejor desenvolvimiento del personal de cualquier empresa, lo que conlleva a una mayor participación y entendimiento por parte de la gerencia en poder incentivar al personal que tiene a su cargo en el logro de metas personales e institucionales.

De hecho, es la capacidad que poseen las empresas u organizaciones para conservar el estímulo positivo de sus trabajadores en relación a todas las actividades que efectúan en relación a su trabajo, debe entenderse que la percepción de motivación cambia de acuerdo a la persona, a sus factores sociales y culturales; la motivación laboral es una estrategia que ha demostrado tener resultados muy eficientes en el cumplimiento de los objetivos laborales.

En la mayoría de las micro y pequeñas empresas, hace falta motivación extrínseca, ya que esta se enfoca en satisfacer las necesidades externas del trabajador que hará que se sienta valorado dentro de la Mype; mientras que la motivación intrínseca es aquello que sale de uno mismo, es interno, la persona misma hace el trabajo sin necesidad de premios o recompensas.

Objetivo general es:

Describir la motivación en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

Los objetivos específicos son:

Describir la motivación extrínsecamente en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

Describir la motivación intrínsecamente en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

Elaborar el plan de mejora de la motivación en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

Justificación de la investigación: La presente investigación quedara como un antecedente, para nuevos investigadores que quieran tocar el tema de “Motivación laboral”, “Rubro alquiler de maquinarias pesadas”. Se realizó el tema de Motivación laboral, porque es un elemento clave, ya que es un mayor reto para las empresas identificar cuáles son las expectativas primordiales e individuales de sus trabajadores, pues la motivación tiene un valor incalculable para las empresas, ya que promueve creatividad, competitividad y sobre todo productividad; las Mypes necesitan contar con un equipo de trabajo proactivo, que garantice un alto rendimiento, que se identifiquen con la empresa y que estén comprometidos. Y es casi imposible poder alcanzar sus mayores objetivos, si sus colaboradores no se encuentran suficientemente motivados y peor aún, en estos momentos que se vive y sufre la pandemia mundial del Covid 19.

Así como es importante la motivación extrínsecamente también es importante la motivación intrínsecamente, ya que necesitan sentirse valorados, apreciados y que sus esfuerzos sean

reconocidos y recompensados, ya que se encuentra presente en la vida del ser humano y es importante conocer las causas que estimulan la acción humana. Para tener en consideración, y aplicar las estrategias necesarias percibiendo que hace falta en sus trabajadores para que puedan estar motivados y poder lograr un resultado efectivo, se debe tener en cuenta que todas las personas tienen diferentes tipos de necesidades, y de esta misma forma deben ser cubiertas estas necesidades.

En la presente investigación también busca evidenciar, cuan motivados están realmente los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., y que estrategias utiliza dicha empresa para con sus trabajadores; ya que la motivación también es muy importante para el logro de sus objetivos. Las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleadores, tendrán buenos resultados en el trabajo, es importante destacar que toda MYPE utiliza diferentes mecanismos mediadores que permiten crecer al trabajador dentro de la empresa y así reconocer y ofrecer las mejores soluciones de motivación, tales como: Recompensas, aumento de salario, ascenso, elogios, entre otros. Para dicha empresa, le servirá como una herramienta para influenciar en el desempeño laboral de sus trabajadores.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Según (Daza Benjumea, 2019) en su investigación *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del hospital San Rafael nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira*. De la Universidad Externado de Colombia de la carrera de Gestión Social Empresarial, que tiene como objetivo general Determinar la influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida de los trabajadores de planta administrativa de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira; el universo de la presente investigación son los 50 trabajadores con roles principalmente administrativos, trabajó con una muestra de 35 personas, que corresponde al 70% del total de la planta administrativa; se llegó a la conclusión respecto a los factores motivacionales intrínsecos, se puede confirmar que los trabajadores se encuentran en general en un ambiente de trabajo positivo que les permite desarrollarse de manera integral, facilitando la cohesión e integración del equipo de trabajo, reconociendo sus habilidades y capacidades, con el fin de lograr un óptimo rendimiento en las actividades realizadas.

Según (Herrera López et al., 2016) en su investigación *Incidencia de factores motivacionales en el desempeño laboral del área de producción de Drew Estate Tabaco Company en la ciudad de Estelí en el primer semestre 2016*; de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – Managua, Nicaragua; de la carrera de Administración de Empresas, que tiene como Objetivo general Determinar la incidencia de factores motivacionales en el desempeño laboral del área de producción de Drew Estate Tabaco Company en la ciudad de Estelí en el primer semestre 2016; la metodología es de Tipo descriptivo; es un estudio de corte

transversal, porque la investigación se va a realizar a un corto plazo; muestra de 294 trabajadores, la técnica es la encuesta y la entrevista. Se llegó a la conclusión de que La motivación incide positivamente en el desempeño laboral, porque a través de la implementación de las diferentes estrategias hay beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa, por una parte, al recrearse en la celebración de los agasajos por las diferentes efemérides y a mantener su nivel de producción total y la empresa podrá alcanzar sus objetivos y todas sus metas propuestas.

Según (Grisales Marín & Arango Meza, 2017) en su investigación *Factores motivacionales que determinan la permanencia de los colaboradores de ADYLOG*, de la Universidad de Manizales, Colombia, que tiene como objetivo general Identificar cuáles son los factores Motivacionales que determinan la permanencia de los colaboradores de Adylog, la metodología es de tipo descriptivo por medio del instrumento y técnicas aplicadas, aplicando un instrumento de medición, A partir de los resultados, se encontró que los factores extrínsecos tiene más incidencia sobre los factores intrínsecos es decir, se sienten satisfechos y motivados con los factores intrínsecos (afiliación, logro, trabajo en sí mismo y competencia); lo que significa que existe un buen clima laboral dentro de la organización. Mientras que, los resultados arrojaron que los factores que generan insatisfacción a los colaboradores son: el salario, beneficios, condiciones físicas del lugar de trabajo, promociones internas, la falta de espacios para la transferencia de conocimientos y el equilibrio entre vida laboral-personal.

2.1.2. A nivel nacional

Según (Córdova, 2018) en su investigación, *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Ceticos Paíta*; de la Universidad Nacional de Piura de la carrera de Administración, la muestra estuvo compuesta por 22 trabajadores. El tipo de

investigación empleado fue descriptivo-correlacional, asimismo el diseño de investigación fue el no experimental, de corte transaccional, los resultados obtenidos confirman la hipótesis general de que existe una correlación positiva, muy fuerte y significativa, es decir, a mayor Motivación laboral, mayor Compromiso Organizacional, fundamentado en que la motivación laboral es la que conlleva a los trabajadores al deseo de pertenecer a la entidad, permanecer como miembro activo, identificarse con la misma y con su accionar y ser prescriptor de ésta con su círculo social.

Según (Capcha Jurado, 2018) en su investigación *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018* de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de Administración, es de tipo no experimental se utilizó el diseño correlacional, la población estuvo conformada por 50 serenos. Los resultados demostraron que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,814$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Según (Gutierrez Bazán, 2015) en su investigación *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015* de la Universidad Católica Santos Toribio de Mogrovejo, de la carrera de Administración de Empresas, Para recolectar los datos se utilizaron dos cuestionarios,. la muestra fue de tipo censal, con la participación de los 30 colaboradores, el método de investigación fue el descriptivo. En motivación se concluyó que el mayor porcentaje de los trabajadores se sienten motivados intrínsecamente (Factores Motivacionales según Herzberg) y en un porcentaje menor en los trabajadores prevalece la motivación extrínseca (factores de Higiene según Herzberg).

2.1.3. A nivel local

Según (Zevallos Conde, 2020) en su investigación *Motivación laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro cevicherías: Caso cevichería Mi Barrunto del distrito Ayacucho, 2020* de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de la carrera de Administración, el presente trabajo de investigación, la metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 10 trabajadores de la cevichería Mi Barrunto. Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 17 preguntas, se concluye luego de obtener los resultados obtenidos que la motivación laboral en la cevichería Mi Barrunto el personal no se siente motivado haciendo hincapié que no obtienen trabajando en dicha empresa oportunidades de desarrollo, liderazgo, incentivos y responsabilidad, las mismas que deberían ser mejoradas.

Según (BARRIENTOS BAEZ, 2018) en su investigación *Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las Micro y Pequeñas Empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018* de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de la carrera de Administración, se empleó la metodología de investigación de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal, siendo los resultados agrupados de acuerdo a los objetivos. La población estuvo conformada por 20 representantes de las MYPE, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 22 preguntas. Como conclusión con respecto al liderazgo que el uso de las capacidades de la inteligencia emocional y la comunicación asertiva son muy importantes para los líderes para identificar las emociones correctamente con respeto y actitud para lograr mayores beneficios y satisfacción en el trabajo para lograr un objetivo común; en relación a los elementos de la

motivación laboral se rescata que el trabajo en equipo, el clima organizacional y la motivación extrínseca e intrínseca son capacidades que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus empleados, respecto a realizar sus actividades con responsabilidad, disciplina, compromiso y calidad en un ambiente sin conflictos.

Según (HUAMANI TORRES, 2019) en su investigación *Liderazgo y motivación laboral en las Micro y Pequeñas Empresas, rubro transporte interprovincial de pasajeros del terrapuerto los libertadores de América, distrito Ayacucho, 2018* de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, la metodología de investigación es de tipo cuantitativo a nivel de la investigación descriptiva y diseño no experimental, ya que las variables del estudio no han sido manipuladas, se limitó solo describir las características de las variables de la realidad, la Población de estudio estuvo conformado por una población y muestra de 30 trabajadores de la empresa de transporte, a quienes se aplicó el cuestionario que consistía en 12 preguntas estas dirigidas tanto a gerentes encargados y colaboradores dedicadas a la venta de pasajes (counter). Así mismo según la investigación realizada es deficiente el uso de las características liderazgo y motivación laboral en un 80% según resultados.

2.2. BASES TEÓRICAS

Para el desarrollo de la investigación se tendrá en cuenta, diferentes puntos de vista, de diferentes autores; con el fin de ampliar, entender y fortalecer los conocimientos con respecto a la variable y a las dimensiones de la presente investigación.

2.2.1. Gestión de calidad

Según (Hernandez Palma et al., 2018) “La gestión de calidad resulta hoy en día una estrategia para impulsar la competitividad empresarial que permite, desde una perspectiva

integral, observar la organización como un conjunto de procesos interrelacionados cuyo fin último es, entre otros, lograr la satisfacción del cliente. El presente artículo explora algunos conceptos sobre la calidad, los modelos de medición más utilizados y su aplicabilidad en empresas de servicio. El propósito es analizar cómo la gestión de la calidad puede usarse, independientemente del sector, como elemento clave para el desarrollo de las organizaciones.” (Pág. 180)

Según (Hernandez Palma et al., 2018) “La gestión de la calidad a través del tiempo ha sido estudiada por diversos autores que la definen según el resultado de sus investigaciones mediante conceptos establecidos en el contexto del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), como herramienta fundamental para optimizar los procesos de planeación, control, aseguramiento y mejoramiento de la calidad en una organización empresarial (Goetsch & Davis, 2014). (Pág. 182)

Según (Hernandez Palma et al., 2018) “Para Deming, la calidad consiste en transformar las necesidades y expectativas futuras del cliente de manera cuantificable y medible, convirtiéndose esto en la única vía para diseñar y desarrollar productos por los cuales el cliente estará dispuesto a pagar, logrando así su plena satisfacción; en consecuencia, se desprende de esta concepción que la calidad solo puede medirse desde la perspectiva del cliente.” (Pág. 182-183)

Según (Wagner et al., 2014; citado por Hernandez Palma et al., 2018) “Obtener beneficios con la aplicación consecuente de la gestión de calidad a través de procesos como alinear e integrar los resultados planificados y la capacidad para concentrar los esfuerzos en eficacia, eficiencia y flexibilidad, es contribuir al mejoramiento del desempeño de la empresa y su crecimiento. (Pág. 183)

Según (Hernandez Palma et al., 2018) "Lograr generar cambios permite una mayor satisfacción del trabajador en su entorno laboral, el clima y ambiente laboral serán propicios para la productividad y la creatividad." (Pág. 189)

2.2.2. Micro y pequeñas empresas (MYPES)

Microempresas: Es una empresa que se diferencia por los ingresos mensuales o anuales que posee, además del tamaño y tiene un máximo de 10 trabajadores. No supera las 150 UIT en ventas anuales. No están considerados en este registro empresas del rubro bares, casinos y juegos de azar.

Pequeñas empresas: Es una empresa que es diferente por los ingresos mensuales y anuales, son empresas dedicadas al comercio, que tienen entre 11 a 50 trabajadores. Generan ventas anuales entre 150 y 1700 UIT.

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) "La informalidad en la gestión del personal es un problema extendido en las pequeñas y microempresas, afectando los salarios de los trabajadores. Por ello, el objetivo del estudio fue validar un modelo que explica la actitud hacia la regulación laboral. Las hipótesis fueron: a) la capacitación profesional recibida media la relación entre nivel educativo y actitud hacia la regulación laboral; b) la remuneración promedio y la actitud hacia la regulación tributaria predicen la actitud hacia la regulación laboral. Se trata de un estudio de corte transversal." (Pág. 01)

2.2.3. Actividad Empresarial Privada

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) "La actividad empresarial privada y el trabajo impulsan el desarrollo de un país. En el caso del Perú, cuyo régimen económico es la economía social de mercado, la estructura empresarial privada no ha podido incorporar a las Micro y

Pequeñas Empresas (MYPES) formales, ya sea facilitando su proceso de formalización o compartiendo prácticas de gestión efectivas.” (Pág. 02)

Según (Velapatiño et al., 2017; citado por Medina Giacomozzi et al., 2018) “Esto representa una debilidad para el sector privado y la economía en general, dado que este sector requiere atención preferente en las políticas del Estado, pues las medianas, pequeñas y micro empresas no cuentan con una base sólida para articularse en los procesos de producción, marketing y finanzas, conducentes a proporcionar a los consumidores nacionales o del exterior, productos de calidad, con valor agregado y en constante innovación.” (Pág. 02)

2.2.4. Instituciones que protegen los derechos de los trabajadores

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

Según (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015) “Promover empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del dialogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano.”

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Según (SUNAFIL, 2020) “Es una entidad que promueve, supervisa y fiscaliza el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio-laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realiza investigaciones y propone la emisión de normas laborales.”

2.2.5. La motivación

Según (Chiavenato, 2013) “La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras, que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación busca alcanzar una meta determinada, el ser humano gasta energía para lograrlo.”

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) “Para motivar y tender a la satisfacción del personal, se debe, en primer lugar, reconocer los aportes individuales que cada persona realiza en la empresa, por lo que es necesario evaluar al trabajador en su actividad laboral, ya que esto permitirá conocer su desempeño y comportamiento y como consecuencia de ello recibir una retribución consistente con el resultado de esta evaluación.” (Pág. 1223)

2.2.6. La motivación laboral

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) “Conceptualmente las expectativas están constituidas por el deseo o conjunto de deseos que determinan nuestras actitudes, creencias y condicionan nuestro comportamiento y percepción de las cosas, por lo que estas pueden ser ideales, predecibles, normativas o inexistencia de expectativas. Ahora resulta relevante distinguir entre aquellas expectativas asociadas a la actividad laboral de aquellas otras expectativas no laborales, siendo las primeras las que son objeto de este estudio, aunque debemos reconocer que en la realidad es muy difícil poder separar una de otra.” (Pág. 1221)

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) “Para lograr y mejorar el nivel de motivación del personal, debe generarse una coincidencia entre el logro de las expectativas que ellos se han

cifrado y los resultados que obtienen con su trabajo en la empresa. Esto obliga a la organización a conocer y comprender estas expectativas para así responder adecuadamente a cada una de ellas.

En este sentido, habrá personas que sus mayores expectativas se expresan en términos monetarios, pero otros tendrán otras prioridades. La actividad laboral desempeñada por los trabajadores implica, por un lado, que la empresa sea capaz de identificar aquellos factores que provocan insatisfacción laboral y, por otro, aquellos factores que motivan al personal y que, por tanto, generan satisfacción en ellos.” (Pág. 1222)

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) “Por tanto, la motivación y satisfacción del personal se da en la medida que se reconoce y retribuye el aporte individual a la organización que cada trabajador ha realizado, en donde este aporte está dado por todo aquello que recibe como consecuencia de la eficiencia y contribución que este ha tenido en la entidad.” (Pág. 1224)

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) “Ahora, esta retribución debe estar en concordancia con las expectativas laborales de los individuos y ser consistente en el tiempo, por lo que la forma de retribución debe considerar esta complejidad del ser humano e incorporar aquellos aspectos que estén en armonía con sus valores. Si nos centramos en las formas de retribución al personal, estas pueden revestir una variedad de formas y, que, en términos generales, podemos clasificar en dos grandes áreas, por un lado, la retribución no económica y, por otro, la retribución económica.” (Pág. 1224)

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) En lo que se refiere a la retribución, es importante recalcar que esta no debe ser mirada exclusivamente como un estipendio monetario, sino que es mucho más amplia y que debe responder a las propias expectativas del trabajador, por lo que la empresa debe ser capaz de identificar aquellos factores que provocan insatisfacción

laboral y, por otro, aquellos factores que motivan al personal y que, por tanto, generan satisfacción en ellos.” (Pág. 1227)

2.2.7. Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg fue un psicólogo que se convirtió en uno de los más influyentes de la Gestión Administrativa por su conocida la Teoría de motivación e Higiene, esta teoría define que las personas están influenciadas por dos factores: La insatisfacción y la satisfacción. La satisfacción principalmente de la motivación; mientras que la insatisfacción esta principalmente en resultados de los factores higiénicos.

Según (Chiavenato, 2013) “Los factores higiénicos y motivacionales son independientes y no se encuentran vinculados entre sí. Los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas son iguales a los elementos responsables de su insatisfacción, sino que, por el contrario, están totalmente desconectados de estos. Lo contrario a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción profesional, Asimismo, lo opuesto de la insatisfacción profesional no es la satisfacción sino la ausencia de esta.” (Pág. 244)

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “Frederick Herzberg desarrolló esta teoría en partiendo de la idea de que los trabajadores mantienen un equilibrio entre la satisfacción y la insatisfacción frente al trabajo. Este autor considera que en lo referente a la motivación laboral existen dos grupos de factores los higiénicos y los motivacionales.” (Pág. 66)

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) “Siguiendo a Herzberg, el primero de estos factores agrupa variables que se relacionan o localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como estas variables son administradas y decididas por la empresa, se encuentran fuera del control de los trabajadores. Las principales

variables aisladas serían: salario, beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, el clima de las relaciones entre los directivos y las personas que trabajan en la empresa, los segmentos internos, estatus, prestigio etc.” (Pág. 1219)

Según (Medina Giacomozzi et al., 2018) “Según las investigaciones de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando lo hacen no es por un tiempo prolongado. No obstante, cuando estos factores son precarios o pésimos provocan directa insatisfacción. A causa de esa influencia más orientada a evitar la insatisfacción, denominados factores higiénicos por Herzberg, tenemos que estos factores son esencialmente profilácticos y preventivos, lo que hace que no necesariamente provoquen satisfacción.” (Pág. 1219 – 1220)

Según (Lopez 2005; citado por García Rivera et al., 2016) “La Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg o teoría de los dos factores afirma que la satisfacción y la insatisfacción son dos aspectos distintos que se ven afectados por diferentes aspectos del trabajo. Frederick Herzberg estaba muy interesado en la motivación y la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo, y por esa razón llevó a cabo una investigación en la que preguntó a distintos grupos de trabajadores sobre sus buenas y malas experiencias en el trabajo. La sorpresa fue la gran distinción que hubo de forma general a la hora de hablar sobre las buenas experiencias frente a las malas. Basándose en esto, Herzberg llegó a la conclusión de que la satisfacción de la gente depende de dos tipos de factores: los factores de satisfacción (motivación) y los factores de insatisfacción (higiene). Son los factores de satisfacción (motivación); del trabajo en sí, la realización, el reconocimiento, el progreso profesional y la responsabilidad que fueron considerados para esta investigación.” (Pág. 64-65)

2.2.8. Factores higiénicos

Según (Chiavenato, 2013) “Factores higiénicos o factores extrínsecos. Se encuentran en el entorno de las personas y abarcan las condiciones en las que desempeñan su trabajo. Dado que la empresa decide administrar esas condiciones, las personas tienen control sobre los factores higiénicos, principales factores higiénicos. Los principales factores higiénicos son: el salario, las prestaciones sociales el tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones materiales y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de las relaciones entre las empresas y los empleados, reglamentos internos, etc.” Pág. (242)

Según (Chiavenato, 2013) “Todos ellos son factores del contexto que están en el entorno del individuo tradicionalmente, solo los factores higiénicos se utilizaban para motivar a los empleados: el trabajo se consideraba una actividad desagradable y, para conseguir que las personas trabajaran más, era necesario recurrir a los permisos y los incentivos salariales, su perversión, las políticas empresariales abiertas y estimulantes, en decir a incentivos externos al individuo a cambio de su trabajo.” (Pág. 243)

Según (Chiavenato, 2013) “Las investigaciones de Herzberg revelaron que cuando los factores higiénicos son excelentes, lo más que consiguen es evitar la insatisfacción de los empleados y cuando aumentan las satisfacciones no logran mantenerla así durante mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son precarios provocan la insatisfacción de los trabajadores. Debido a que la influencia está más relacionada con la insatisfacción, Herzberg los llama factores higiénicos, porque en esencia son profilácticos y preventivos, pues, solo evita la insatisfacción, pero no producen satisfacción.” (Pág. 244)

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “Son los factores básicos cuya existencia no produce satisfacción laboral, pero su carencia genera insatisfacción en los trabajadores. Entre los principales factores higiénicos se pueden citar: Buenas condiciones físicas de trabajo, salario adecuado, estabilidad en el empleo, buenas relaciones con los compañeros, correctas relaciones con los jefes, competencia técnica de los supervisores, correcta organización y administración del trabajo, cuando estos factores son óptimos, simplemente se evita la insatisfacción, ya que su influencia no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera.” (Pág. 66)

Según (Gustavo et al., 2018) “Es un tipo de motivación transitoria que se refiere a la energía que aparece para llevar a cabo una determinada conducta con el objetivo de obtener algún beneficio externo, aunque esa actividad no es experimente como intrínsecamente interesante. Muchas veces hacemos cosas que no son de nuestro agrado, pero si las realizamos sabemos que va a llegar una recompensa importante para nosotros. Esto sería básicamente la motivación extrínseca.” (Pág. 21)

2.2.9. Factores motivacionales

Según (Chiavenato, 2013) “Factores motivacionales o factores intrínsecos. Estos se relacionan con el contenido del puesto y con la índole de las tareas que las persona desempeña, el individuo controla los factores motivacionales porque se refiere a las que hace y realiza. Además, involucran sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional y de autorrealización, y depende de las tareas que el individuo desempeña en si trabajo. (Pág. 244)

Según (Chiavenato, 2013) “Tradicionalmente, las tareas y los puestos eran definidos y ordenados con la intención de que se ajustaran a los principales de la eficiencia y la economía, se eliminaba el desafío y la creatividad individual, por lo tanto, carecían de significado psicológico

para el individuo que los desempeñaba y su efecto era “desmotivadamente”, y provocaban apatía, desinterés y ausencia de un sentido psicológico.” (Pág. 244)

Según (Chiavenato, 2013) “El efecto de los factores motivacionales sobre las personas es profundo y estable. Cuando esos factores son excelentes producen satisfacción personal. Sin embargo, cuando son precarios, la eliminan. Como están relacionados con la satisfacción de los individuos, Herzberg también los llama factores satisfactores.” (Pág. 2)

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “Son los que ayudan a trabajar más y mejor, ya que están íntimamente ligados con el contenido de la tarea que se realiza y la responsabilidad que se asume. Constituyen la causa de la satisfacción en el trabajo. Entre estos factores se pueden citar: Autonomía para decidir cómo realizar el trabajo, asumir responsabilidades, trabajo estimulante, certeza de contribuir a crear algo valioso, poder aplicar los conocimientos y las habilidades personales, el reconocimiento profesional y la estima, la promoción profesional, el desarrollo de una carrera profesional, el logro de objetivos y la evaluación relacionada con estos. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son precarios, provocan pérdida de satisfacción.” (Pág. 66)

Según (Gustavo et al., 2018) “La motivación intrínseca está centrada en el propio individuo, y se refiere a llevar a cabo una conducta porque resulta interesante, placentera o agradable para la persona. De esta forma, la actividad se realiza por una satisfacción inherente en vez de presiones o recompensas externas. Las fuerzas que suelen mover a las personas en este tipo de motivación son la novedad, la sensación de reto o desafío, o el valor estético para esa persona.” (Pág. 21)

Según (Gustavo et al., 2018) “Se relacionan con el contenido del cargo y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren a lo que hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo, Sin embargo, los cargos se han definido tradicionalmente buscando atender los principios de eficiencia y economía, sin tener en cuenta el desafío y la oportunidad para la creatividad del individuo, ante lo cual pierden significado psicológico para quien lo desempeña, y crean un efecto desmotivador que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, pues la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar”. (Pág. 21)

Según (Gustavo et al., 2018) Según las investigaciones de Herzberg el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable: cuando son óptimos, provocan la satisfacción en las personas, cuando son precarios, la impiden. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también de satisfacción. Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Según el " el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción. (Pág. 29)

2.2.10. Otras Teorías Motivacionales

Teoría de Maslow: La jerarquía de las necesidades humanas.

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “En psicólogo Abrahán Maslow, en su obra Motivación y personalidad, afirmo que la motivación no es un impulso, sino una situación de necesidades

jerarquizadas, donde una necesidad tiene mayor importancia que la otra, dependiendo el momento y el grado de satisfacción de esa necesidad. Maslow estableció una jerarquía de cinco niveles de necesidades que toda persona deberá ir cumpliendo para alcanzar su satisfacción como individuo en la sociedad.” (Pág. 63)

- **Necesidades fisiológicas.** Son necesidades básicas, como los alimentos y la bebida, el descanso, el vestido, el calor, etc.
- **Necesidades de seguridad.** Surgen una vez cubiertas las necesidades fisiológicas. Como, por ejemplo: Estabilidad en el empleo, protección social, protección contra daños materiales y personales, visión de futuro, etc.
- **Necesidades sociales o de pertenencia a grupos.** Surgen cuando están cubiertas las necesidades básicas. Responden a las relaciones con el entorno que hace a las personas sentirse aceptadas: dar u recibir afecto, ser aceptado por los demás (La familia, los amigos, los compañeros de trabajo), etc.
- **Necesidades personales o de estima.** Se corresponden con necesidades de estima tanto por sí mismo (autoestima y autoconfianza), como por los demás, el reconocimiento y el respeto de los demás.
- **Necesidades de autorrealización.** Es la necesidad de realización de valores personales u el desarrollo del potencial propio para llegar a aquello que se es capaz de ser.

Teorías de Clayton Alderfer

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “Clayton Alderfer revisó la teoría de las necesidades de Maslow agrupando las necesidades humanas en tres categorías: **Existencia.** Agrupa las

necesidades más básicas (fisiológicas y de seguridad); **Relación.** Para su satisfacción requieren de la interacción con otras personas (necesidades sociales y el componente externo de estima); **Crecimiento interno de las personas.** Autoestima y autorrealización.” (Pág. 64)

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “Los estudios realizados por Alderfer demostraron que: No es necesario que se cumpla el orden establecido por Maslow; en todos los casos, el primer paso es cubrir las necesidades básicas, pero después no se sigue un orden jerárquico, sino que depende de las motivaciones personales; por ejemplo, un becario que acepta un puesto de trabajo para aprender. Considera que si el individuo no logra satisfacer una necesidad de orden superior aparece una necesidad de orden inferior (frustración-regresión). Por ejemplo, un mal clima laboral puede generar reivindicaciones salariales. Pueden operar al mismo tiempo varias necesidades.” (Pág. 64)

Teoría de Douglas McGregor: Teoría X y Teoría Y

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “En su obra El lado humano de las organizaciones, McGregor describió dos estilos de dirección, a los que denominó Teoría X y Teoría Y. Estas constituyen dos estilos de dirección para motivar a los empleados y obtener una alta productividad, a la vez que dos formas de percibir el comportamiento humano.” (Pág. 65)

Teoría X (Estilo autoritario)

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “El ser humano por naturaleza no desea trabajar y cuando puede lo evita; la única motivación de los trabajadores es el dinero; para lograr sus objetivos, las empresas deben someter a sus trabajadores a un control estricto, obligarles, dirigirles y administrarles; debe someterse a los empleados a una constante presión, tratando de que hagan

los esfuerzos necesarios para evitar ser sancionado; los trabajadores son deseosos de asumir responsabilidades en el trabajo y prefieren ser dirigidos.” (Pág. 65)

Teoría Y (Estilo democrático y participativo)

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “El ser humano no siente una aversión natural por el trabajo; los trabajadores se comprometen en la realización de los objetivos empresariales por las compensaciones asociadas con su logro: la mejor recompensa es la satisfacción del ego; las personas prefieren ser controladas y dirigidas por sí mismas en relación con los objetivos que aceptan; las personas por naturaleza, tienden a aceptar y a buscar la responsabilidad; la mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que puede ser desarrollado para solucionar problemas.” (Pág. 65)

Teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom

Según (Ruiz Otero et al., 2013) “Vroom desarrolló una teoría que se refiere únicamente a la motivación en el trabajo y, especialmente, a la motivación para incrementar la producción. Según Vroom, una persona puede desear un aumento en la productividad si se presentan tres condiciones: las expectativas, las recompensas y la relación entre expectativas y recompensas.” (Pág. 68)

- **Expectativas:** Según (Ruiz Otero et al., 2013) “Los objetivos individuales. Pueden ser salario, la aceptación en el grupo, la estabilidad en el puesto de trabajo realizado, trabajo interesante, beneficios sociales, formación especial, promoción.” (Pág. 68)
- **Recompensas:** (Ruiz Otero et al., 2013) “La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales. Si un empleado

tiene como objetivo recibir una mejor retribución y se la paga según su producto, tendrá una fuerte motivación para producir.” (Pág. 68)

Relación entre expectativa y recompensa: (Ruiz Otero et al., 2013 “La percepción de la capacidad del individuo para influir en su productividad. Por ejemplo, un trabajador que desea promocionarse en el trabajo, se esforzara si está convencido que su esfuerzo va a ser apreciado por las personas que tienen que decidir sobre esa promoción.” (Pág. 68)

2.3.MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Salario: Pago que recibe una persona, ya sea de la empresa o entidad en donde trabaja, generalmente el pago es periódico; es muy esencial para que un trabajador se sienta bien en su puesto de empleo.

(Medina Giacomozzi et al., 2018) “En este caso, el trabajador recibe un sueldo fijo por cada período de tiempo, el cual puede incorporar la contribución de cada cual, pero no permite reconocer en esta modalidad la eficiencia aportada por la persona.” (Pág. 1225)

2.3.2. Políticas de la empresa:

Son un conjunto de instrucciones o normas que deben de cumplir los trabajadores. En muchos casos la política de empresa, como requisitos legales, uniforme de identificación, horario de entrada, entre otros.

2.3.3. Supervisión: Es la vigilancia que hace un personal capacitado, que presenta características de analítico, líder, etc. Que pueda ver más allá de los miembros de su equipo.

2.3.4. Condiciones del ambiente: Están constituidos por el espacio físico y técnico, donde se encuentran laborando el personal.

(Medina Giacomozzi et al., 2018) “Si bien esto puede ser considerado una condición básica de la actividad laboral, en la medida que la construcción, espacios físicos, maquinarias, mobiliario y todo aquello que se requiera para el desarrollo de las actividades laborales sean adecuado y tengan en consideración la salud física y psíquica del individuo, permitirá una mejor calidad de vida laboral.” (Pág. 1222)

2.3.5. Relaciones interpersonales: Es modo de vincularse, que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, etc. Trabajar en un ambiente agradable y fomentar el trabajo en equipo, esto hace que los trabajadores se sientan cómodos en su puesto de empleo.

(Medina Giacomozzi et al., 2018) “En la medida que el ambiente de trabajo sea grato, como las relaciones entre el personal y de este con los superiores sea de mutua colaboración y apoyo, se tendrán las condiciones necesarias para un buen clima laboral.” (Pág. 1222)

2.3.6. Seguridad: No solamente es la prevención de riesgos y las enfermedades físicas, sino también el bienestar psíquico de los trabajadores, teniendo en cuenta cuestiones como; la prevención del estrés, tranquilidad, el salario, permanencia en el trabajo.

2.3.7. Incentivos: Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más, por los trabajos bien realizados, o por las horas extras.

2.3.8. Logro: Es el resultado satisfactorio o anhelado de una persona en alguna cosa o en su centro de labor.

2.3.9. Reconocimiento: Si un trabajador ha hecho un buen trabajo es importante reconocer que hizo un buen trabajo, y darle las felicitaciones correspondientes o algún premio por lo que ha logrado, con ello se consigue un mayor bienestar y motivación en el ambiente del trabajo y por consecuencia mejora la productividad y los beneficios de la empresa.

2.3.10. Desarrollo personal: Es querer superarse, luchando con las tentaciones que tiene uno mismo y usar el tiempo libre, para adquirir nuevo conocimiento y llegar a tu mayor potencial y productividad.

(Gustavo et al., 2018) Son las actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la empresa o institución. Se refiere al impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, y estar en una constante lucha por tener éxito, y su gran deseo es de hacer mejor las cosas. El éxito no lo quieren por suerte, sino que lo buscan a través de su trabajo. (Pág. 30)

2.3.11. Desarrollo profesional: Es un proceso en el cual las personas se nutren de conocimientos, habilidades y cualidades para ser más competentes y capaces de insertarse en los mercados profesionales, tener expectativas de crecer profesionalmente.

2.3.12. Gusto por el trabajo: A esta definición incluyen varias características en base al lugar en donde labora, por ejemplo, el entusiasmo, el empeño, aprecio, afán, interés y el goce, así como también la amplitud de miras.

2.3.13. Responsabilidad: Es cumplir con los compromisos u obligaciones impuestas por uno mismo o por los demás. Es una cualidad propia de una persona.

III. HIPÓTESIS

La presente investigación no cuenta con hipótesis, debido a que se presenta una sola variable de estudio y es de tipo descriptivo.

Según (Hernandez Sampieri et al., 2014) “No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis.. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho.” (Pág. 104)

IV. METODOLOGÍA

4.1.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tipo de Investigación

Es tipo de investigación cuantitativo, ya que los datos se obtienen en cantidades y no en cualidades y se utilizara un análisis utilizando métodos estadísticos.

(Hernandez Sampieri et al., 2014) “El proceso cuantitativo es secuencial y probatorio. El proceso cuantitativo parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica”. (Pág. 4)

Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo, ya que se encarga de buscar información y detallar lo que se está estudiando. Mide y recoge información de la variable y no altera ni manipula,

(Hernandez Sampieri et al., 2014) “El nivel de investigación descriptivo, se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.” (Pág. 94)

Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental-transversal, porque se dará en su contexto natural, no habrá experimentos, ni manipulación de variables.

(Hernandez Sampieri et al., 2014) “En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.” (Pag.152)

4.2.POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra de la presente investigación son los trabajadores de la empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho; que son 10 trabajadores; por lo tanto, no es necesario sacar una muestra. No probabilístico por conveniencia,

(Hernandez Sampieri et al., 2014) “En una investigación no siempre se tiene una muestra, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Las muestras se utilizan por economía de tiempo y recursos.” (Pág. 172)

4.3.DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES: Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Motivación Laboral	La motivación laboral depende de muchos factores como su edad, cultura, nivel social, entre otros. Todas las personas tienen diferentes necesidades y diferentes formas de estar motivados. La motivación es muy importante para el bienestar de cada individuo y para alentar a las personas a realizar su trabajo, con el objetivo de mejorar el compromiso y el desempeño de los trabajadores. (Chiavenato, 2013) “La motivación funciona en	La motivación es muy importante para el bienestar de cada individuo y para alentar a las personas a realizar su trabajo, con el objetivo de mejorar el compromiso y el desempeño de los trabajadores. La variable de Motivación laboral, se medirá a través de un cuestionario elaborado para los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., para poder identificar el nivel de motivación laboral en la	Factores Higiénicos (extrínsecos)	Salario	¿Consideras que el sueldo que recibes es adecuado por el trabajo que realizas?	Nunca Casi nunca A veces Siempre Casi siempre
					¿Recibes tu sueldo puntualmente?	
				Políticas de la empresa	¿Te sientes cómodo con el horario de trabajo?	
					¿Cuentas con uniforme de identificación de la empresa?	
				Supervisión	¿Considera que la empresa tiene en cuenta tu opinión o sugerencias en la toma de decisiones?	
					¿Durante tu trabajo eres supervisado por tu jefe o personal encargado?	
				Condiciones físicas	¿Considera que el ambiente de trabajo es apropiado?	
				Relaciones interpersonales	¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?	
					¿El jefe tiene buena comunicación con los trabajadores?	
					¿El jefe tiene un buen trato con los trabajadores?	
¿La empresa, fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?						
Seguridad	¿La empresa le brinda un plan de salud eficiente?					
	¿La empresa le brinda implementos de seguridad?					

<p>términos de fuerzas activas e impulsoras, que se traducen en palabras como deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación busca alcanzar una meta determinada, el ser humano gasta energía para lograrlo.” (pág. 48)</p>	<p>que se encuentran los trabajadores.</p>	<p>Factores Motivacionales (intrínsecos)</p>	Incentivos	¿La empresa le brinda incentivos por fechas festivas?	<p>Nunca Casi nunca A veces Siempre Casi siempre</p>
			Logro	¿La empresa valora los años de servicio que le brindan?	
				¿La empresa valora los años de experiencia que tiene?	
			Reconocimiento	¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?	
				¿Los reconocimientos que recibes en la empresa, te hacen sentir como un recurso valioso?	
			Desarrollo personal	¿Tengo en claro todos los objetivos que quiero lograr?	
				¿Al asumir funciones importantes te motiva a sacar lo máximo de ti?	
			Desarrollo profesional	¿En el trabajo mejoraste tus habilidades con vista a lograr tus objetivos?	
				¿La empresa le brinda la oportunidad de aprender y crecer?	
			Gusto por el trabajo	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar tu trabajo?	
				¿La misión o propósito de la empresa, te hace sentir que tu trabajo es importante?	
				¿Tienes paciencia para realizar tu trabajo?	
				¿Valoras tu trabajo?	
			Responsabilidad	¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?	
				¿Eres responsable en el trabajo con la hora de entrada?	
				¿Consideras que eres consciente en tu trabajo?	

4.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica es la encuesta, no hay intermediarios y las respuestas lo marcan cada uno.

El instrumento es el cuestionario (encuesta); la encuesta consta de 29 preguntas cerradas ya que es más fácil de codificar y analizar, con una serie de preguntas de acuerdo con el tema, los cuales corresponde a la variable Motivación Laboral.

(Hernandez Sampieri et al., 2014) “Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo, el cuestionario es conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.”

(Pág. 217)

4.5.PLAN DE ANÁLISIS

Después de haber definido las preguntas, se pasó a recopilar los datos, se relacionó, ordeno y filtro la información; se organizó y analizo; es de tipo descriptivo y por eso se presenta la frecuencia y el porcentaje. El programa estadístico que se usara es Excel y Word 16, para la tabulación e interpretación se realizó tablas y figuras de cada una de las preguntas, se analizara mediante pruebas estadísticas, se evaluará la confiabilidad y validez lograda por el instrumento de medición.

(Hernandez Sampieri et al., 2014) En la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador. Ya casi nadie lo hace de forma manual ni aplicando fórmulas, en especial si hay un volumen considerable de datos. Por otra parte, en la mayoría de las instituciones de educación media y superior, centros de investigación, empresas y sindicatos se dispone de sistemas de cómputo para archivar y analizar datos. (Pág. 272)

4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA: Motivación laboral de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias

pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo es la motivación en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021?</p> <p>Problema Especifico</p> <p>1. ¿Cómo es la motivación extrínsecamente en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021?</p> <p>2. ¿Cómo es la motivación intrínsecamente en las micro y pequeñas</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Describir la motivación en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>1. Describir la motivación extrínsecamente en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.</p> <p>2. Describir la motivación intrínsecamente en las micro y pequeñas</p>	<p>La investigación a realizar será descriptiva: Según los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014), las investigaciones descriptivas no presentan hipótesis, debido a que se presenta una sola variable de estudio.</p>	<p>Motivación Laboral</p>	<p>Factores higiénicos (Extrínsecos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Políticas de la empresa • Supervisión • Condiciones físicas • Relaciones interpersonales • Seguridad • Incentivos 	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental-transversal</p> <p>Población y Muestra: Está conformada por 10 trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021?</p> <p>3. ¿Como implementar un plan de mejora de la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro alquiler maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021?</p>	<p>empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.</p> <p>3. Elaborar el plan de mejora de la motivación en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.</p>			<p>Factores motivacionales (Intrínsecos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logro • Reconocimiento • Desarrollo personal • Desarrollo profesional • Gusto por el trabajo • Responsabilidad 	
--	--	--	--	--	---	--

4.7.PRINCIPIOS ÉTICOS

Protección a las personas: “La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En las investigaciones en las que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.” (Uladech, 2019)

Libre participación y derecho a estar informado: “Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia.”(Uladech, 2019)

Beneficencia no maleficencia: “Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.” (Uladech, 2019)

Justicia: “El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas.” (Uladech, 2019)

Integridad científica: “La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación.” (Uladech, 2019)

V. RESULTADOS

5.1.RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados de los datos obtenidos de la encuesta de los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L. Distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021; que se representara mediante gráficos y tablas.

Tabla 1: Edad de los trabajadores

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
18 a 29 años	6	0.60	60%
30 a 50 años	4	0.40	40%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

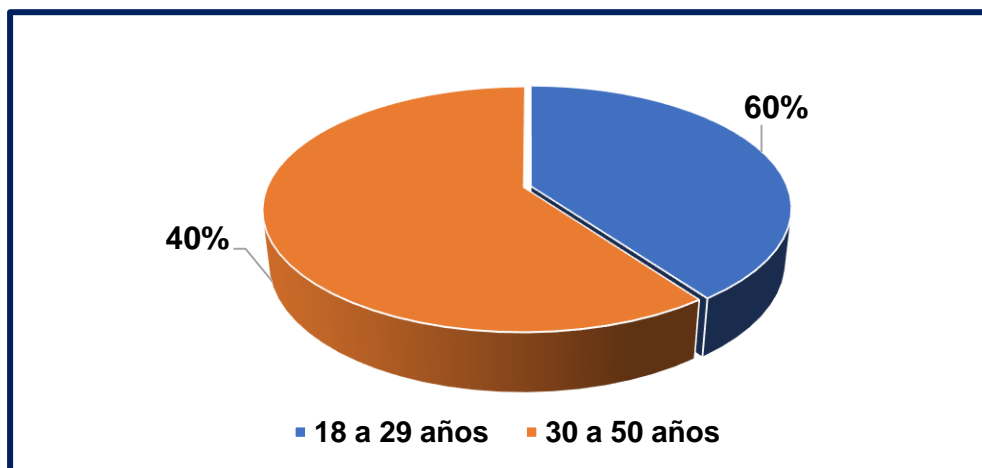


Figura 1: Edad de los trabajadores

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 1 y figura 1, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10

trabajadores, en relación a la edad, tenemos: el 60% se encuentra en el rango de 18 a 29 años, y el 40% se encuentran en el rango de 30 a 50 años. Se concluye que, existe un mayor número de trabajadores con más de 30 años, por lo que se considera que pueden tener mayor experiencia.

Tabla 2: Género de los trabajadores

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Femenino	1	0.10	10%
Masculino	9	0.90	90%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

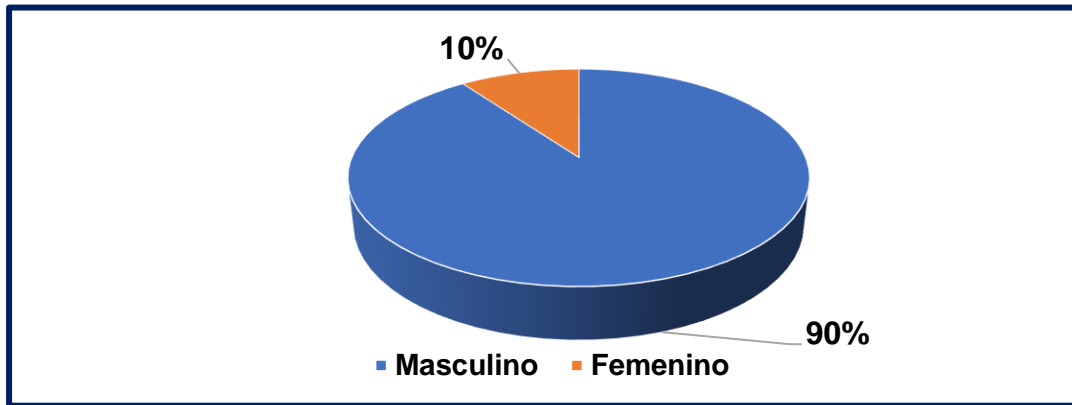


Figura 2: Género de los trabajadores

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 2 y figura 2, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al género, tenemos: el 90% corresponde al género masculino, y tan sólo el 10% corresponde al género femenino. Se concluye que, existe un mayor número de

trabajadores que corresponden al género masculino, esto se puede considerar en relación al tipo de trabajo que se realiza en la empresa.

Tabla 3: Tiempo de servicio de los trabajadores

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Menos de 5 años	8	0.80	80%
Más de 5 años	2	0.20	20%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

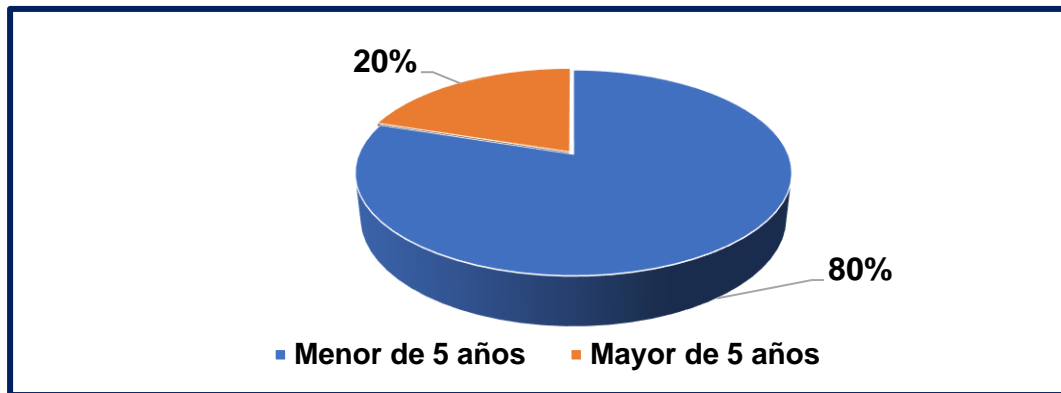


Figura 3: Tiempo de servicio de los trabajadores

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 3 y figura 3, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al tiempo de servicio, tenemos: el 80% de los trabajadores tienen menos de 5 años laborando en la empresa, y tan sólo el 20% de los trabajadores tienen más de 5 años laborando en la empresa. Se concluye que, existe un mayor número de trabajadores con menos

de 5 años laborando en la empresa, por lo que se considera que pueden tener menor sentido de pertenencia a la empresa y menor tiempo de experiencia.

Tabla 4: Cargo que ocupan los trabajadores en la empresa

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Administrativo	1	0.10	10%
Operador	9	0.90	90%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

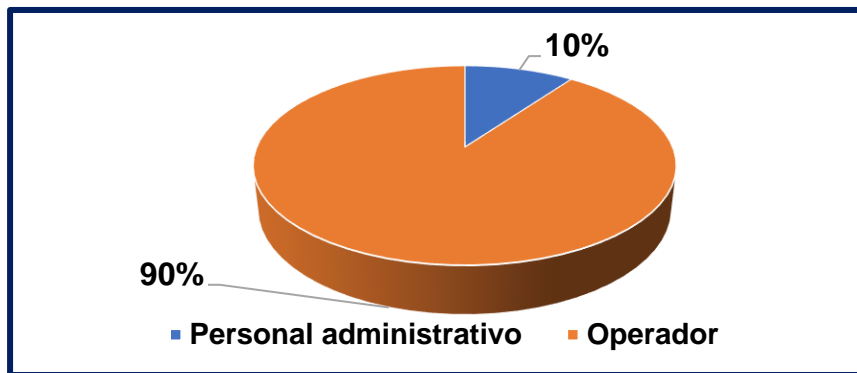


Figura 4: Cargo que ocupan los trabajadores en la empresa

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 4 y figura 4, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al cargo que ocupan los trabajadores, tenemos: el 90% tienen el cargo de operadores dentro de la empresa, y el 10% ocupan el cargo de personal administrativo. Se concluye que, existe un mayor número de trabajadores que ocupan el cargo de operadores, que tiene que ver con el rubro de la empresa y las actividades laborales que deben desarrollar.

FACTORES HIGIENICOS

Tabla 5: ¿Considera que el sueldo que recibes es adecuado por el trabajo que realizas?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	4	0.40	40%
Casi siempre	5	0.50	50%
Siempre	1	0.10	10%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

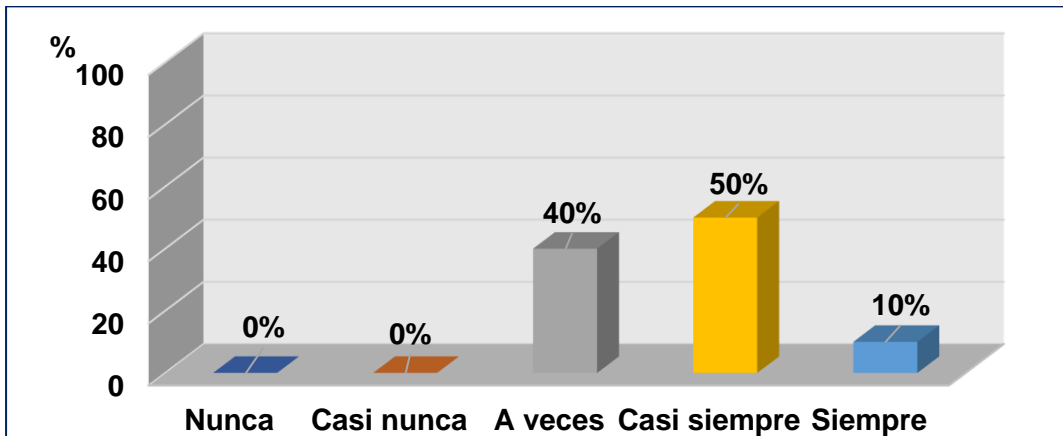


Figura 5: ¿Considera que el sueldo que recibes es adecuado por el trabajo que realizas?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 5 y figura 5, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% casi siempre considera que el sueldo que recibe es adecuado por el trabajo que realiza, 40% a veces considera que el sueldo que recibe es adecuado por el trabajo

que realiza y el 10% siempre considera que el sueldo que recibe es adecuado por el trabajo que realiza. Se concluye que, la mitad de los trabajadores está conforme con el sueldo que recibe.

Tabla 6: ¿Recibes tu sueldo puntualmente?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	1	0.10	10%	
A veces	0	0.00	0%	
Casi siempre	4	0.40	40%	
Siempre	5	0.50	50%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

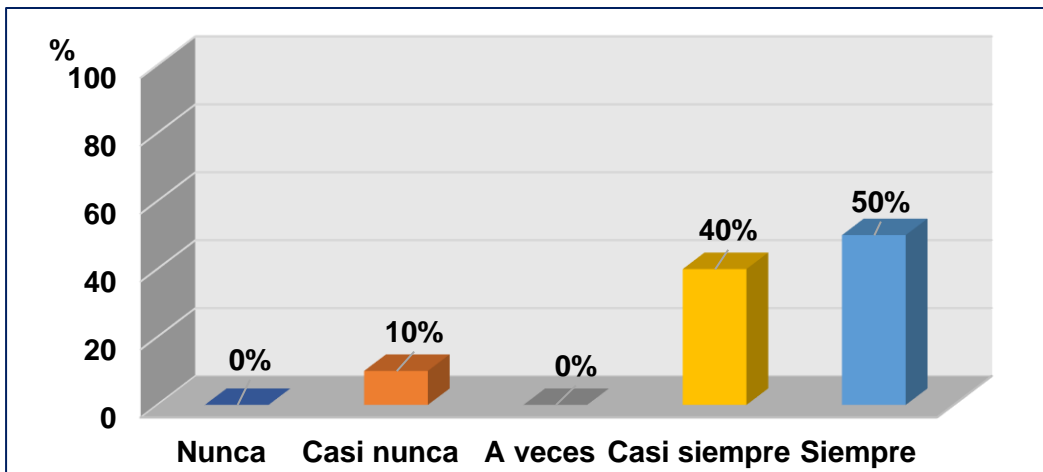


Figura 6: ¿Recibes tu sueldo puntualmente?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 6 y figura 6, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% siempre reciben su sueldo puntualmente, el 40% casi siempre

reciben su sueldo puntualmente, y el 10% casi nunca reciben su sueldo puntualmente. Se concluye que, la mitad de los trabajadores considera que está conforme con el tiempo en el cual recibe sueldo de manera puntual.

Tabla 7: ¿Te sientes cómodo con el horario de trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	2	0.20	20%
A veces	6	0.60	60%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	2	0.20	20%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

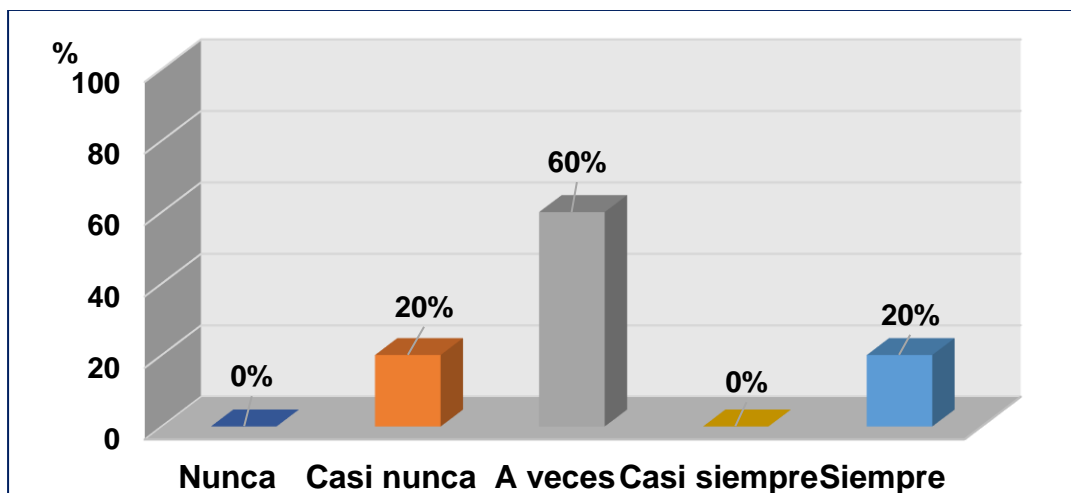


Figura 7: ¿Te sientes cómodo con el horario de trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 7 y figura 7, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 60% a veces se siente cómodo con el horario de trabajo, 20% casi nunca se siente cómodo con el horario de trabajo, y 20% siempre se siente cómodo con el horario de trabajo. Se concluye que, un mayor porcentaje de trabajadores siente cierto grado de descontento con el horario de trabajo.

Tabla 8: ¿Cuentas con uniforme de identificación de la empresa?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	5	0.50	50%
Casi nunca	5	0.50	50%
A veces	0	0.40	0%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

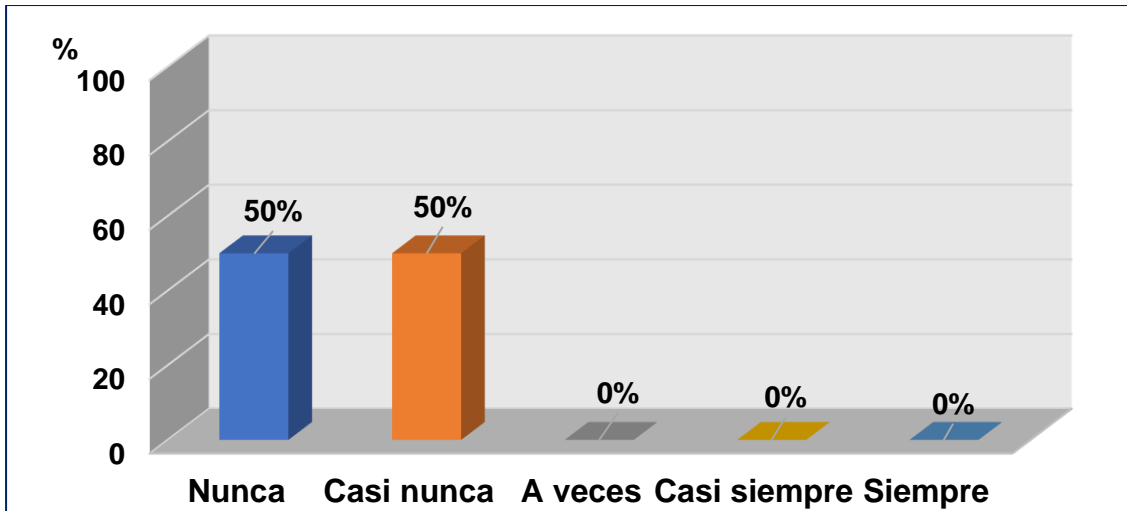


Figura 8: ¿Cuentas con uniforme de identificación de la empresa?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 8 y figura 8, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% nunca la empresa les brinda su uniforme y el 50% casi nunca cuenta con uniforme de identificación de la empresa. Se concluye que, los trabajadores no cuentan con uniforme de identificación de la empresa, por lo que no tienen un enlace de identificación y pertenencia hacia la empresa.

Tabla 9: ¿Consideras que la empresa tiene en cuenta tu opinión o sugerencias en la toma de decisiones?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	2	0.20	20%	
A veces	4	0.40	40%	
Casi siempre	3	0.30	30%	
Siempre	1	0.10	10%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

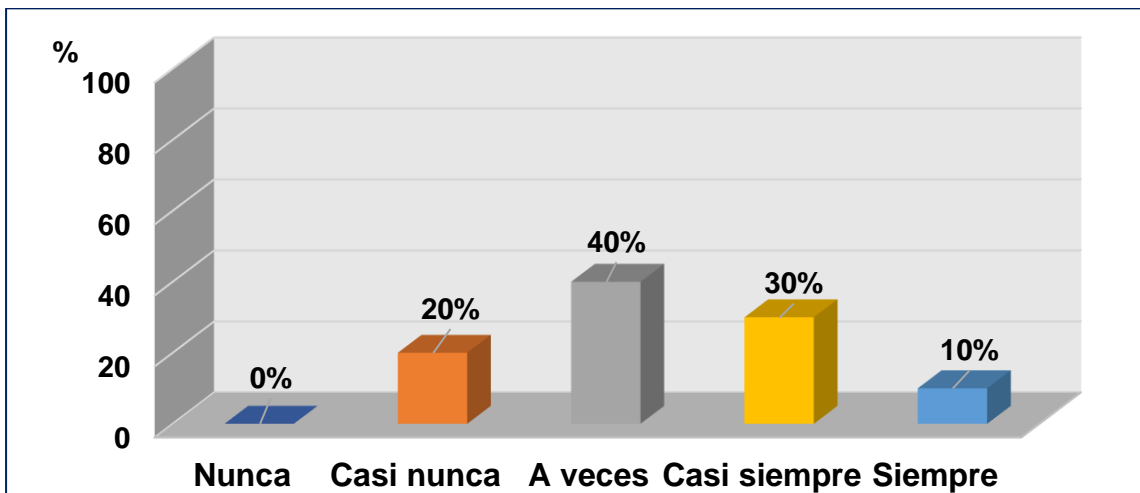


Figura 9: ¿Consideras que la empresa tiene en cuenta tu opinión o sugerencias en la toma de decisiones?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 9 y figura 9, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% (10 trabajadores), tenemos: 40% a veces considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de

decisiones, 30% casi siempre considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de decisiones, 20% casi nunca considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de decisiones y 10% siempre considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de decisiones Se concluye que, la mayoría de trabajadores siente que no es considerada su opinión.

Tabla 10: ¿Durante tu trabajo eres supervisado por tu jefe o personal encargado?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	5	0.50	50%	
A veces	3	0.30	30%	
Casi siempre	1	0.10	10%	
Siempre	1	0.10	10%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

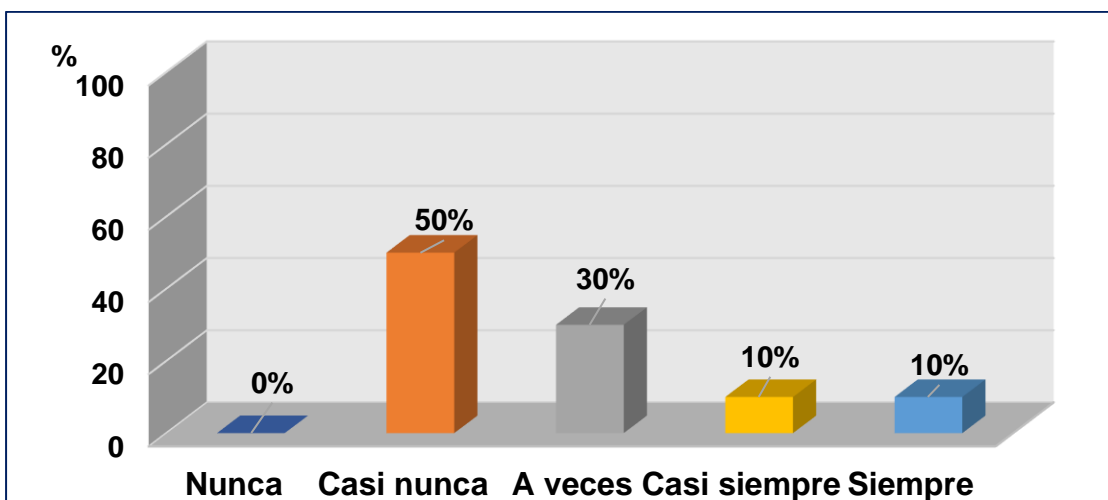


Figura 10: ¿Durante tu trabajo eres supervisado por tu jefe o personal encargado?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 10 y figura 10, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% casi nunca durante su trabajo es supervisado por su jefe o personal encargado, 30% a veces durante su trabajo es supervisado por su jefe o personal encargado, 10% casi siempre durante su trabajo es supervisado por su jefe o personal encargado, y 10% siempre durante su trabajo es supervisado por su jefe o personal encargado. Se concluye que, un alto porcentaje de trabajadores considera que durante sus labores no tiene supervisión, lo que puede considerar una falta de orientación o respaldo laboral.

Tabla 11: ¿Consideras que el ambiente de trabajo es apropiado?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	3	0.30	30%
Casi siempre	6	0.60	60%
Siempre	1	0.10	10%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

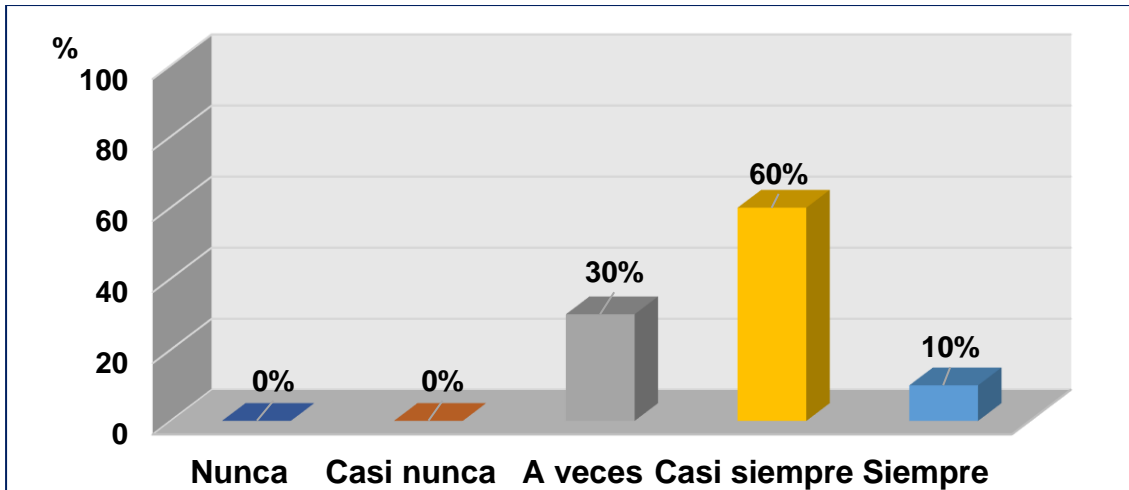


Figura 11: ¿Consideras que el ambiente de trabajo es apropiado?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 11 y figura 11, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 60% casi siempre considera que el ambiente de trabajo es apropiado, 40% a veces considera que el ambiente de trabajo es apropiado y el 10% siempre considera que el ambiente de trabajo es apropiado. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores considera que el ambiente de trabajo es el apropiado para poder desarrollar sus labores.

Tabla 12: ¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.20	20%
Casi siempre	2	0.20	20%
Siempre	6	0.60	60%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

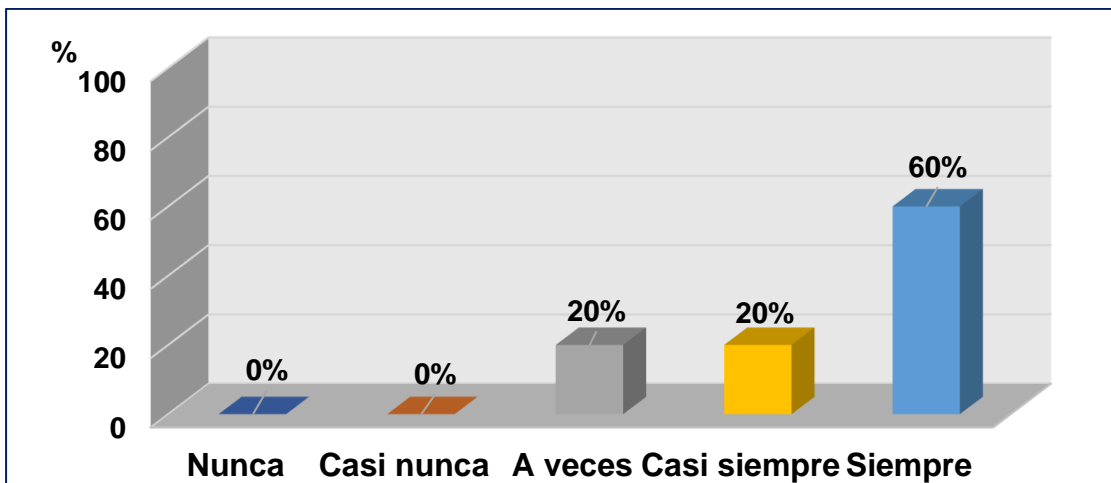


Figura 12: ¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 12 y figura 12, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 60% siempre tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo, 20% a veces tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y el 20% casi siempre tiene

una buena relación con sus compañeros de trabajo. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo, demostrando que hay mucho compañerismo y colaboración.

Tabla 13: ¿El jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	3	0.30	30%
A veces	2	0.20	20%
Casi siempre	4	0.40	40%
Siempre	1	0.10	10%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

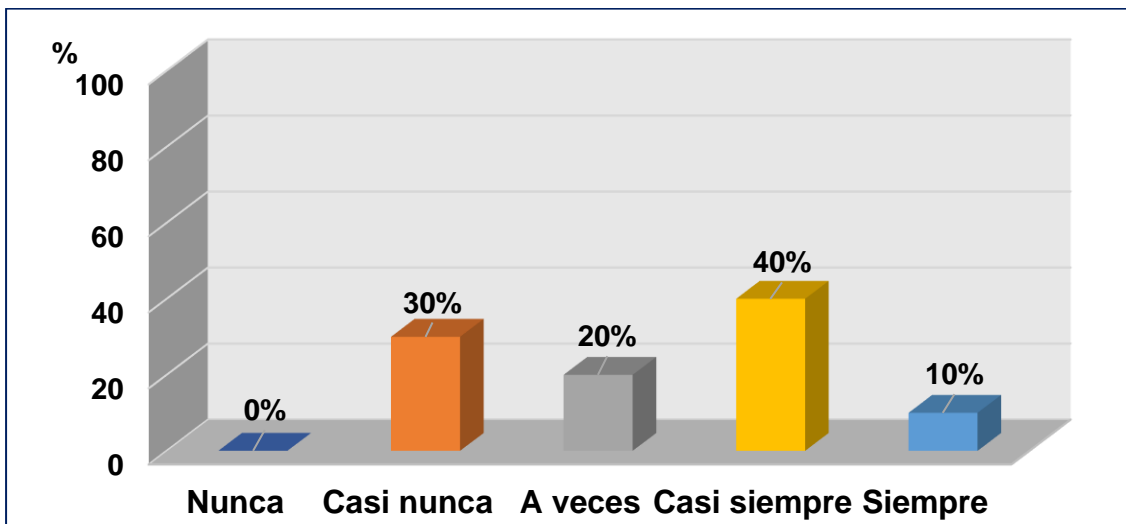


Figura 13: ¿El jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 13 y figura 13, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 40% casi siempre considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores, 30% casi nunca considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores , 20% a veces considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores y el 10% siempre considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores. Se concluye que, la mitad de los trabajadores percibe que no existe una buena comunicación con su jefe, es por esta razón que no se puede expresar la realidad de lo que ocurre durante el trabajo.

Tabla 14: ¿El jefe tiene un buen trato con los trabajadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	1	0.10	10%
Casi siempre	7	0.70	70%
Siempre	3	0.30	30%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

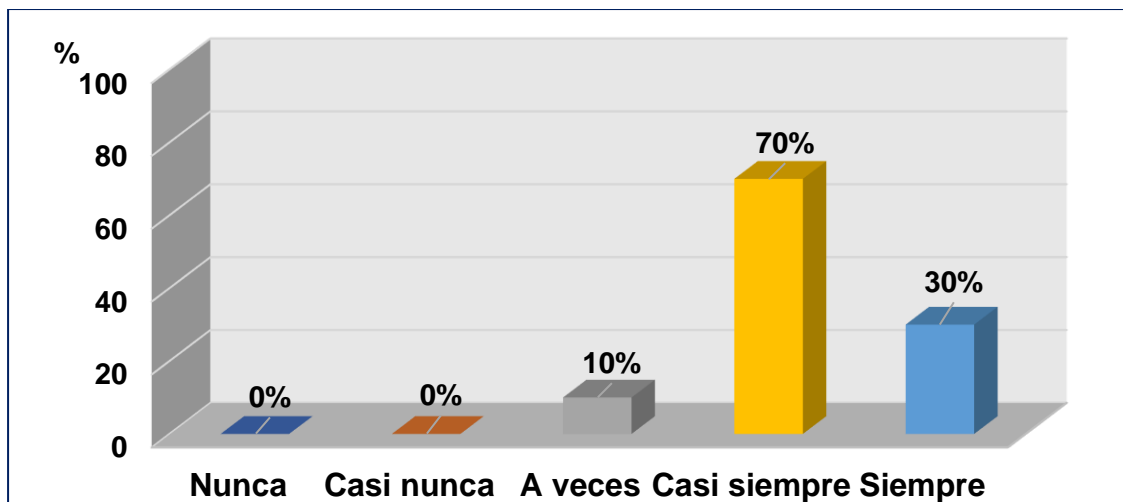


Figura 14: ¿El jefe tiene un buen trato con los trabajadores?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 14 y figura 14, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 70% casi siempre considera que su jefe tiene un buen trato con los trabajadores, 30% siempre considera que su jefe tiene un buen trato con los trabajadores y el 10% considera que a veces su jefe tiene un buen trato con los trabajadores. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores percibe un buen trato por parte de su jefe, pero se debe reforzar la comunicación para respaldar el esfuerzo de ambas partes para el crecimiento de la empresa.

Tabla 15 ¿En la empresa, fomentan el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	7	0.70	70%	
A veces	1	0.10	10%	
Casi siempre	2	0.20	20%	
Siempre	0	0.00	0%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

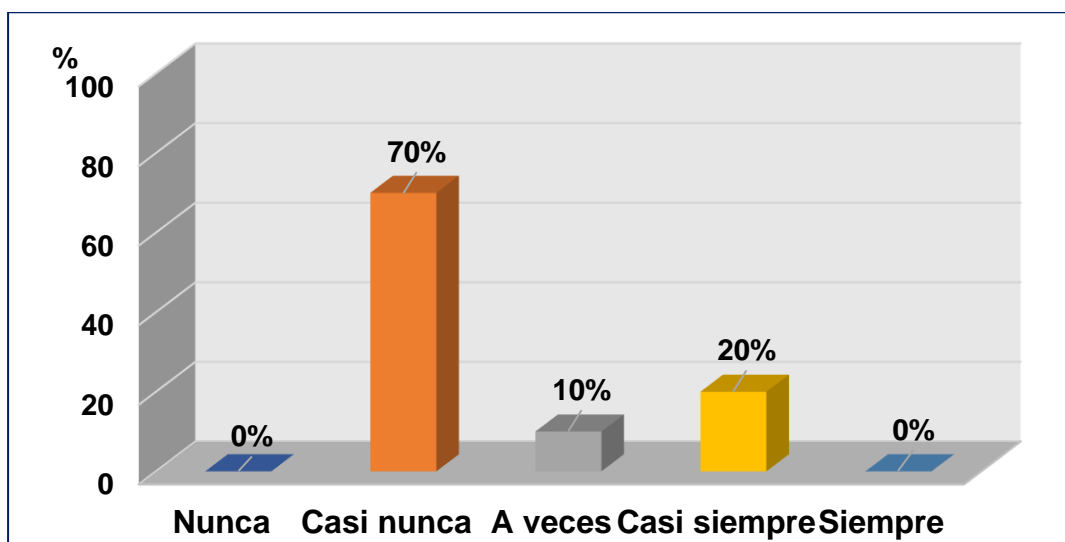


Figura 15: ¿En la empresa, fomentan el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 15 y figura 15, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 70% casi nunca considera que en la empresa, se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores, 20% casi siempre considera que en la empresa, se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores y el 10% a veces considera que en la empresa, se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores. Se concluye que, en empresa no consideran el fomento del compañerismo entre los trabajadores, por lo que se puede observar que existe menor compromiso con unión entre ellos.

Tabla 16: ¿La empresa brinda un plan de salud eficiente?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	8	0.80	80%
Casi nunca	1	0.10	10%
A veces	1	0.10	10%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

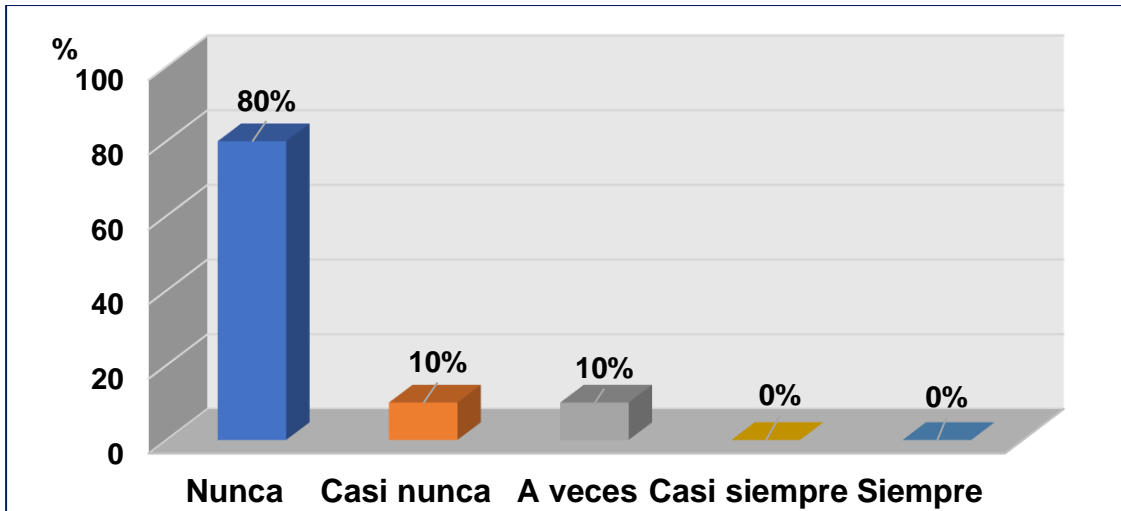


Figura 16: ¿La empresa brinda un plan de salud eficiente?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 16 y figura 16, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 80% nunca considera que en la empresa se brinda un plan de salud eficiente, 10% casi nunca considera que en la empresa se brinda un plan de salud eficiente y el 10% a veces que en la empresa se brinda un plan de salud eficiente. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores no está conforme con el respaldo por parte de la empresa en el cuidado de su salud durante las labores que realiza, evidenciando un gran malestar y a la vez, cierto grado de conformidad.

Tabla 17: ¿La empresa le brinda implementos de seguridad?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	3	0.30	30%
A veces	3	0.30	30%
Casi siempre	4	0.40	40%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

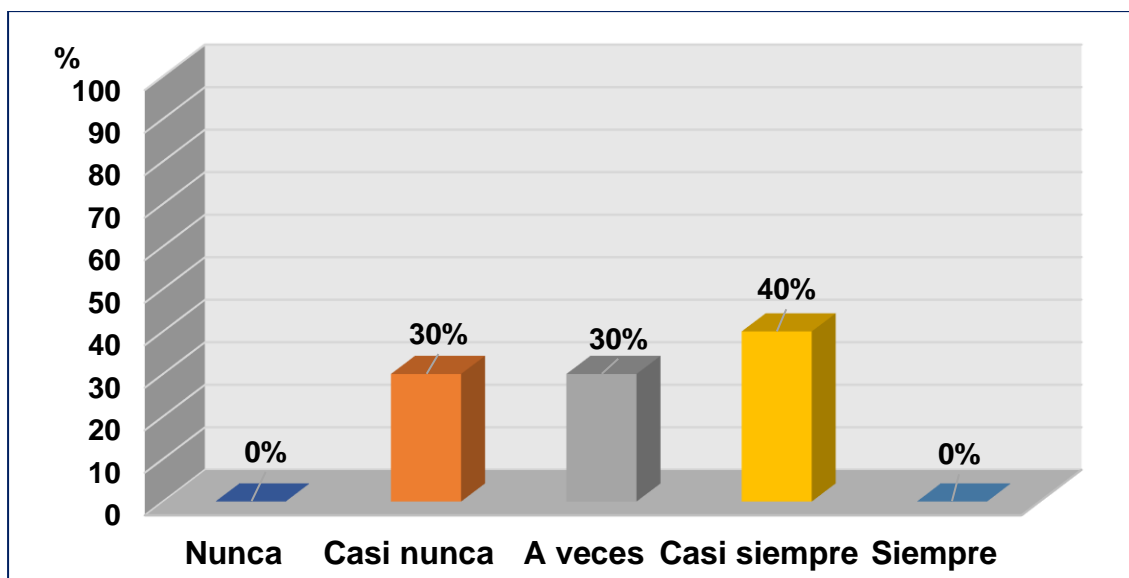


Figura 17: ¿La empresa le brinda implementos de seguridad?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 17 y figura 17, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 40% casi siempre considera que la empresa le brinda implementos de seguridad, 30% casi nunca considera que la empresa le brinda implementos de seguridad y el 30% a veces considera que la empresa le brinda implementos de seguridad. Se concluye que, más de la mitad de los trabajadores percibe que no hay prevención en el cuidado de la salud y por ende no se les brinda los implementos de seguridad necesarios durante el desarrollo de sus labores.

Tabla 18: ¿La empresa le brinda incentivos por fechas festivas?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	2	0.20	20%
A veces	3	0.30	30%
Casi siempre	3	0.30	30%
Siempre	2	0.20	20%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

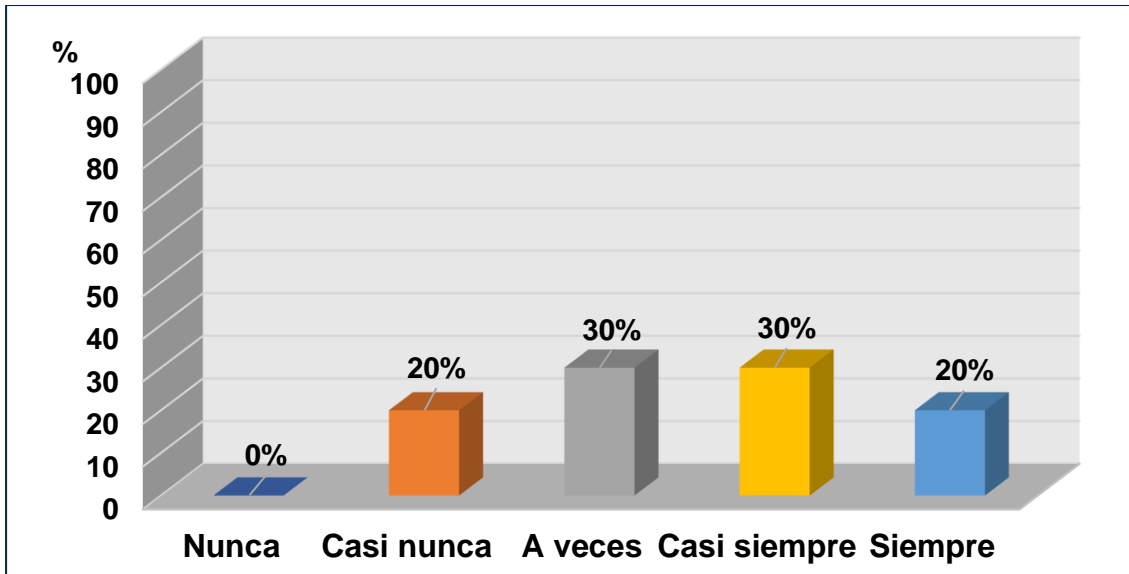


Figura 18: ¿La empresa le brinda incentivos por fechas festivas?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 18 y figura 18, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 30% a veces la empresa le brinda incentivos por fechas festivas, 30% casi siempre la empresa le brinda incentivos por fechas festivas, 20% manifiesta que casi nunca la empresa le brinda incentivos por fechas festivas y el 20% siempre la empresa le brinda incentivos por fechas festivas. Se concluye que, un alto porcentaje manifiesta que de alguna manera recibe incentivo por parte de la empresa, siendo una motivación económica, aunque muchos requieren sea acompañado de un reconocimiento personal ante los compañeros de trabajo.

FACTORES MOTIVACIONALES

Tabla 19: ¿La empresa valora los años de servicios que le brindan?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	4	0.40	40%	
A veces	3	0.30	30%	
Casi siempre	3	0.30	30%	
Siempre	0	0.00	0%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

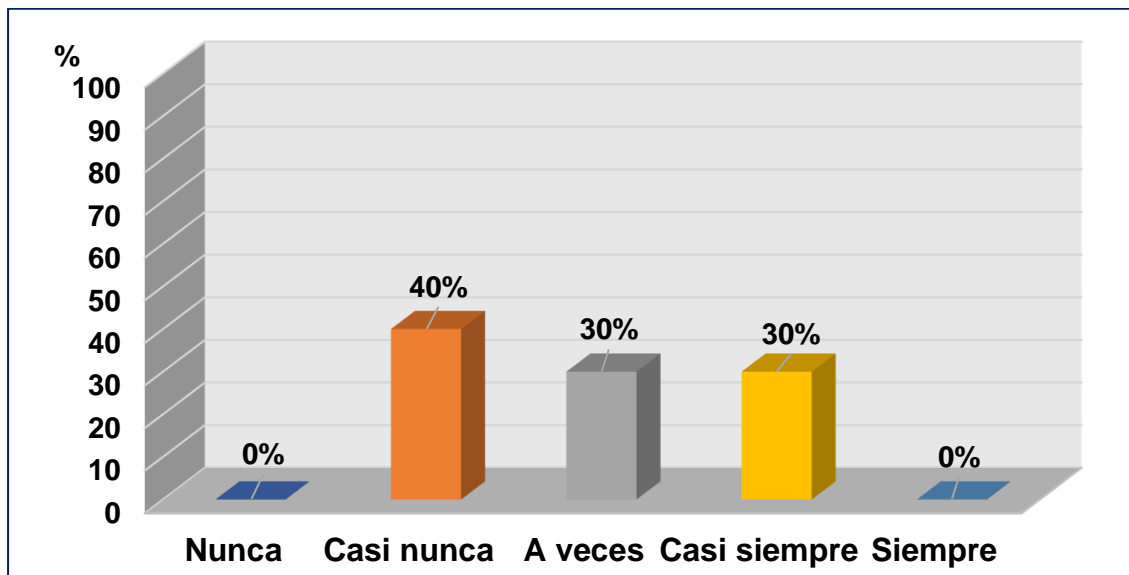


Figura 19: ¿La empresa valora los años de servicios que le brindan?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 19 y figura 19, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 40% casi nunca considera que la empresa valora los años de servicios que le brindan, 30% a veces considera que la empresa valora los años de servicios que le brindan y el 30% casi siempre considera que la empresa valora los años de servicios que le brindan. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores no está conforme con el respaldo y la valoración por parte de la empresa al esfuerzo, dedicación y compromiso durante el desarrollo de sus labores y sobre todo considerando los años de servicio.

Tabla 20: ¿La empresa valora los años de experiencia que tienes?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	1	0.10	10%
A veces	4	0.40	40%
Casi siempre	3	0.30	30%
Siempre	2	0.20	20%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

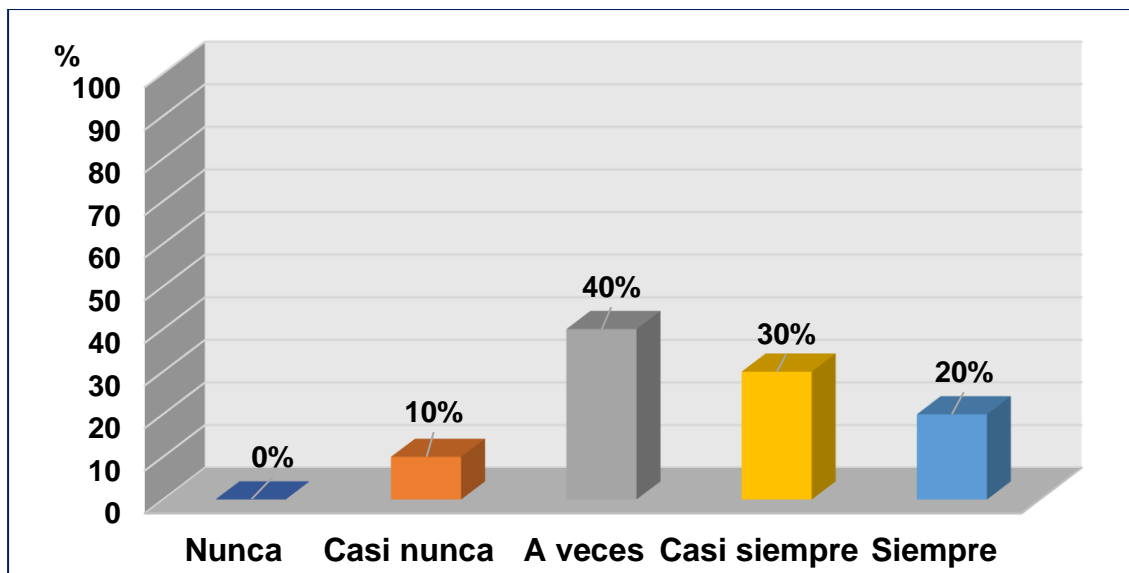


Figura 20: ¿La empresa valora los años de experiencia que tienes?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 20 y figura 20, se observa que los trabajadores de la e Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 40% a veces considera que la empresa valora los años de experiencia que tiene, 30% casi siempre considera que la empresa valora los años de experiencia que tiene, 20% siempre considera que la empresa valora los años de experiencia que tiene y el 10% casi nunca considera que la empresa valora los años de experiencia que tiene. Se concluye que, la mitad de los trabajadores no está conforme en alguna medida de la valoración de su experiencia en la empresa y no se le brinda su merecido reconocimiento.

Tabla 21: ¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	7	0.70	70%
A veces	3	0.30	30%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

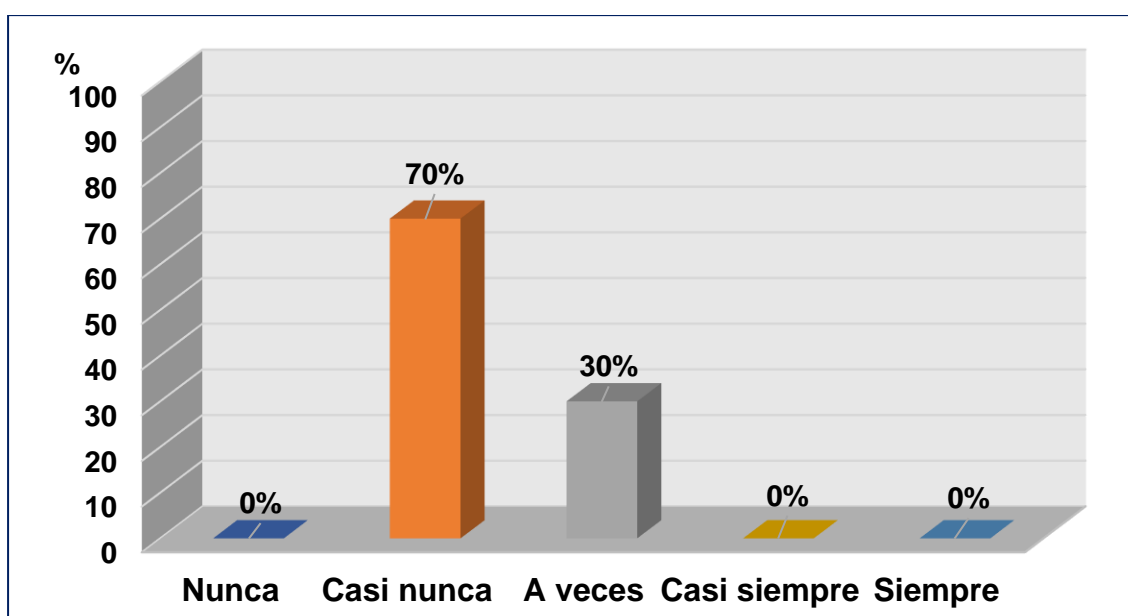


Figura 21: ¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 21 y figura 21, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10

trabajadores, tenemos: el 70% casi nunca considera que han recibido elogios por hacer un buen trabajo, y el 30% a veces considera que ha recibido elogios por hacer un buen trabajo. Se concluye que, en este aspecto no se puede considerar que sólo es un trabajador, sino reconocer que es parte importante, porque desarrolla la producción de la empresa, por medio de su esfuerzo y dedicación.

Tabla 22: ¿Los reconocimientos que recibes en la empresa, te hacen sentir como un recurso valioso?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	2	0.20	20%
A veces	5	0.50	50%
Casi siempre	2	0.20	20%
Siempre	1	0.10	10%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

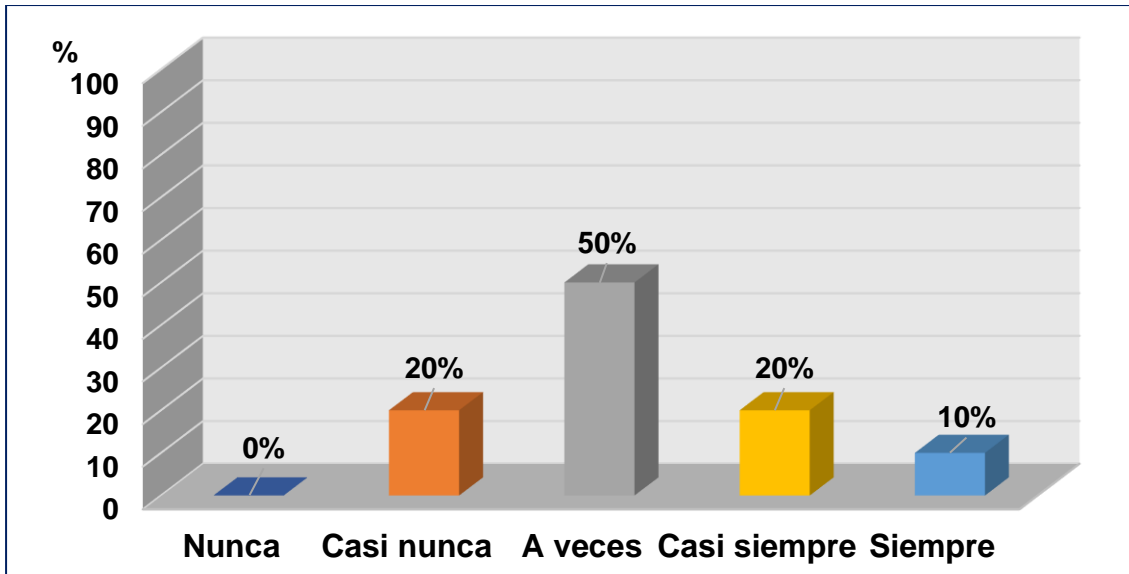


Figura 22: ¿Los reconocimientos que recibes en la empresa, te hacen sentir como un recurso valioso?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 22 y figura 22, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% (10 trabajadores), tenemos: 50% a veces considera que los reconocimientos que recibe en la empresa, te hacen sentir como un recurso valioso, 20% casi nunca considera que los reconocimientos, le permitan sentirse como un recurso valioso, 20% casi siempre si considera los reconocimientos de la empresa, le hacen sentirse como recurso valioso y 10% siempre considera que los reconocimientos, te hacen sentir como un recurso valioso. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores no consideran que se le brinde reconocimientos en la empresa.

Tabla 23: ¿Tengo en claro todos los objetivos que quiero lograr?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	3	0.30	30%
Siempre	7	0.70	70%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

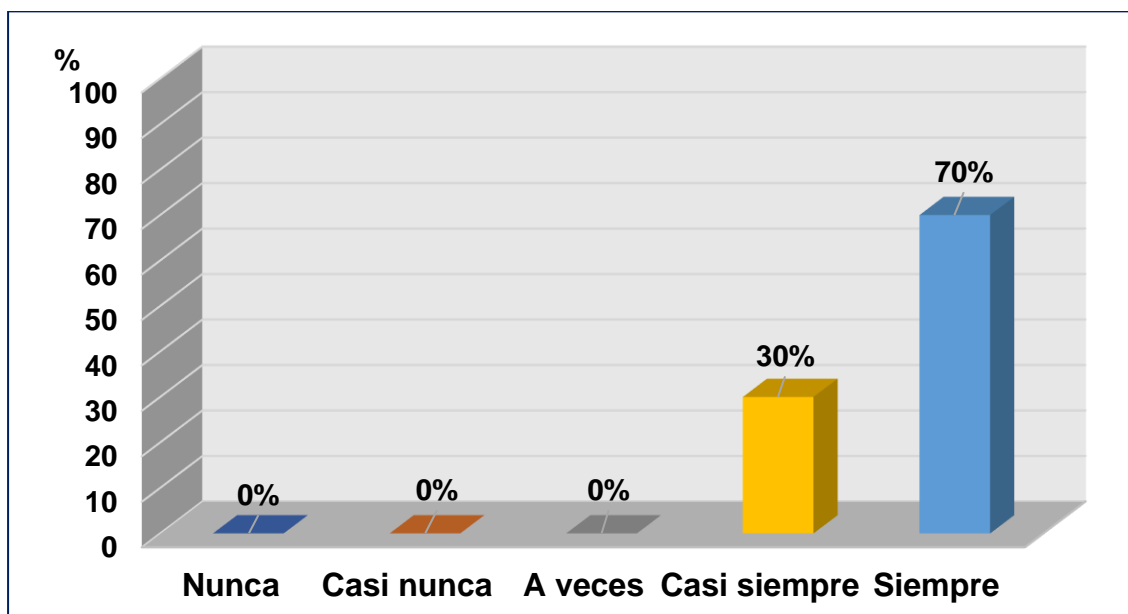


Figura 23: ¿Tengo en claro todos los objetivos que quiero lograr?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 23 y figura 23, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10

trabajadores, tenemos: el 70% siempre considera que tiene en claro todos los objetivos que quiere lograr, y el 30% casi siempre tiene en claro todos los objetivos que quiere lograr. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores tiene presente los objetivos que quieren alcanzar, a pesar de las dificultades que se puedan presentar.

Tabla 24: *¿Al asumir funciones importantes te motiva a sacar lo máximo de ti?*

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	4	0.40	40%
Siempre	6	0.60	60%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

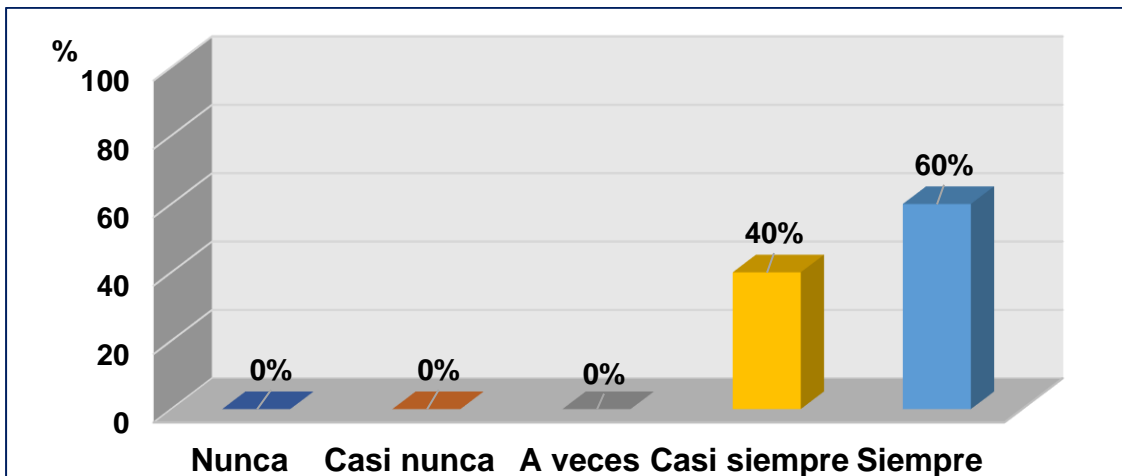


Figura 24: *¿Al asumir funciones importantes te motiva a sacar lo máximo de ti?*

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 24 y figura 24, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 60% siempre considera que al asumir funciones importantes se motiva a sacar lo máximo de su persona, y el 40% casi siempre considera que al asumir funciones importantes se motiva a sacar lo máximo de su persona. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores demuestra un interés en demostrar sus capacidades, habilidades y destrezas al asumir retos planteados por la empresa.

Tabla 25: ¿En el trabajo mejoraste tus habilidades con vista a lograr tus objetivos?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.20	20%
Casi siempre	3	0.30	30%
Siempre	5	0.50	50%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

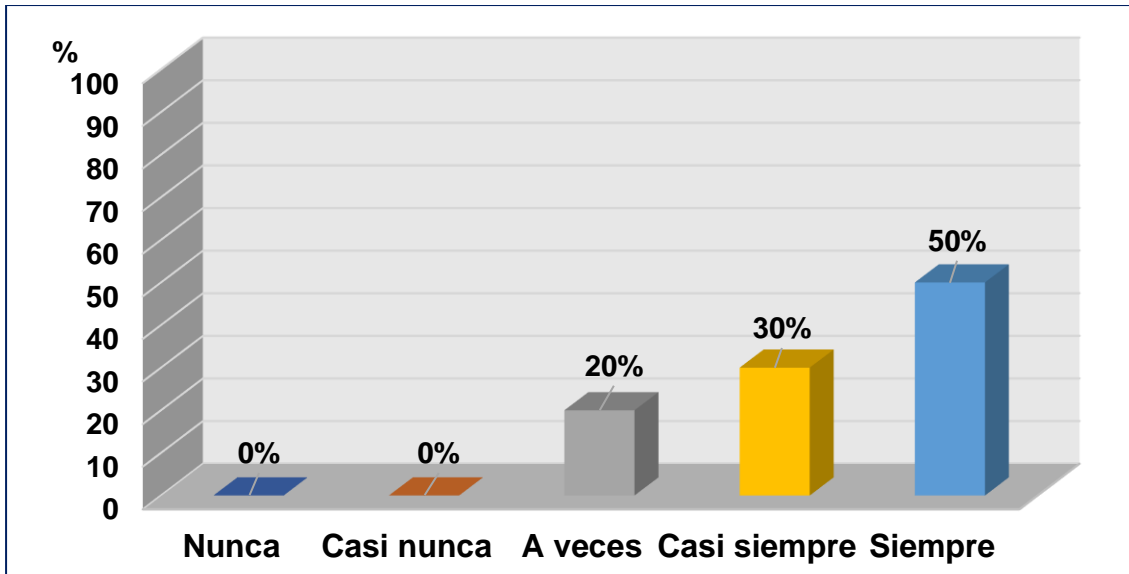


Figura 25: ¿En el trabajo mejoraste tus habilidades con vista a lograr tus objetivos?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 25 y figura 25, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% siempre considera que en el trabajo mejorar sus habilidades con vista a lograr sus objetivos, 30% casi siempre considera que en el trabajo mejorar sus habilidades con vista a lograr sus objetivos y el 20% a veces considera que en el trabajo mejorar sus habilidades con vista a lograr sus objetivos. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores desarrolla sus habilidades que le permitan lograr objetivos planteados, mejorando su experiencia y conocimientos.

Tabla 26: ¿La empresa me brindó la oportunidad de aprender y crecer?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.20	20%
Casi siempre	4	0.40	40%
Siempre	4	0.40	40%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL

Elaboración: Propia

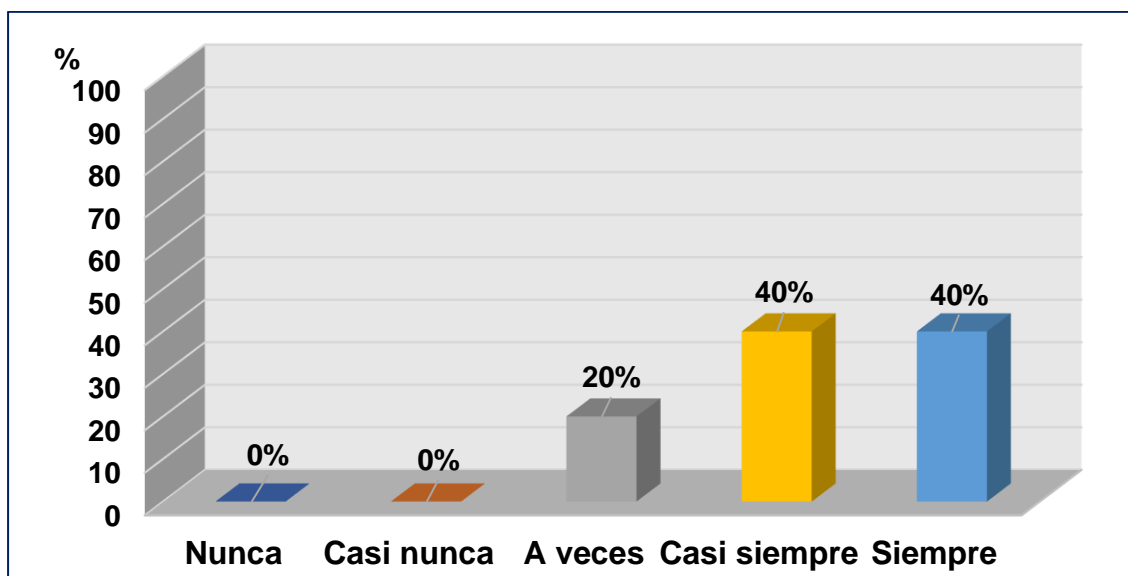


Figura 26: ¿La empresa me brindó la oportunidad de aprender y crecer?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 26 y figura 26, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10

trabajadores, tenemos: el 40% casi siempre considera que la empresa le brindó la oportunidad de aprender y crecer, 40% siempre considera que la empresa le brindó la oportunidad de aprender y crecer, y el 20% a veces considera que la empresa le brindó la oportunidad de aprender y crecer. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores está conforme con las oportunidades que se les brinda en la empresa para poder realizar capacitaciones y mejorar sus habilidades.

Tabla 27: ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar tu trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	1	0.10	10%	
Casi nunca	0	0.00	0%	
A veces	0	0.00	0%	
Casi siempre	2	0.20	20%	
Siempre	7	0.70	70%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

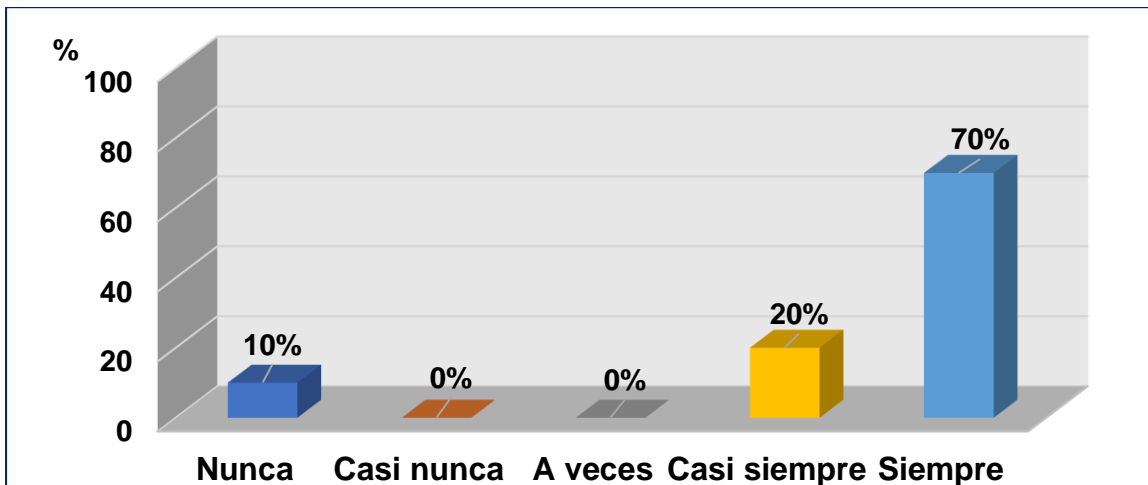


Figura 27: ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar tu trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 27 y figura 27, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 70% siempre considera que se sientes con ánimo y energía para realizar su trabajo, 20% casi siempre considera que se sientes con ánimo y energía para realizar su trabajo y el 10% nunca considera que se sientes con ánimo y energía para realizar su trabajo. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores desarrolla sus labores, aplicando su entusiasmo, con disponibilidad constante esfuerzo y empeño.

Tabla 28: ¿La misión o propósito de la empresa, te hace sentir que tu trabajo es importante?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	1	0.10	10%
Casi siempre	6	0.60	60%
Siempre	3	0.30	30%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

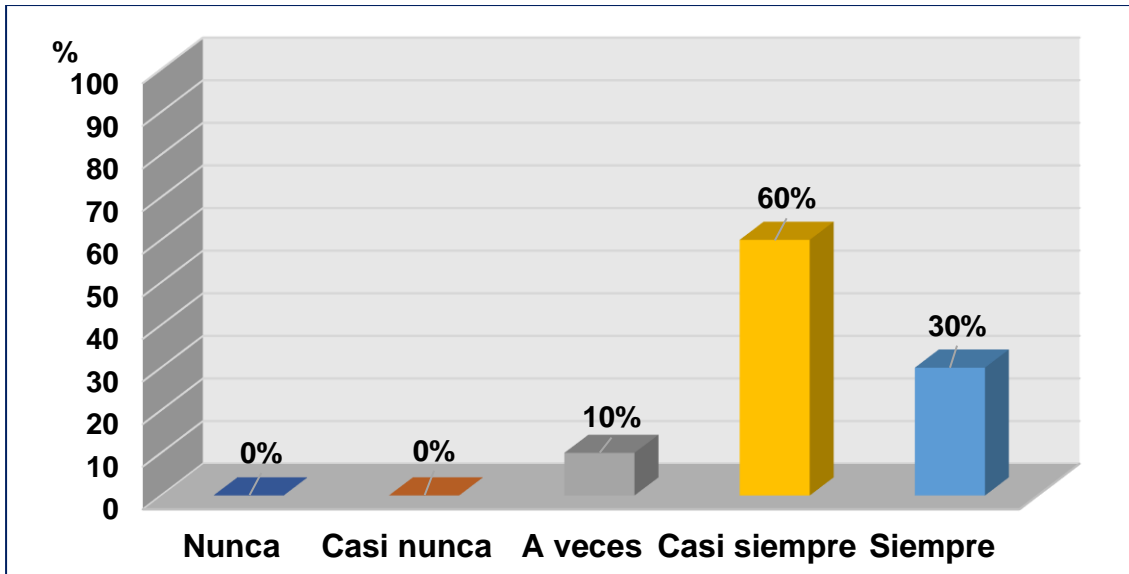


Figura 28: ¿La misión o propósito de la empresa, te hace sentir que tu trabajo es importante?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 28 y figura 28, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 60% casi siempre considera que la misión o propósito de la empresa, le hace sentir que su trabajo es importante, 30% siempre considera que la misión o propósito de la empresa, le hace sentir que su trabajo es importante y el 10% a veces considera que la misión o propósito de la empresa, le hace sentir que su trabajo es importante. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores se siente comprometido y realiza sus labores con responsabilidad e identificado con el logro de los objetivos trazados.

Tabla 29: ¿Tienes paciencia para realizar tu trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	0	0.00	0%	
A veces	2	0.20	20%	
Casi siempre	3	0.30	30%	
Siempre	5	0.50	50%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

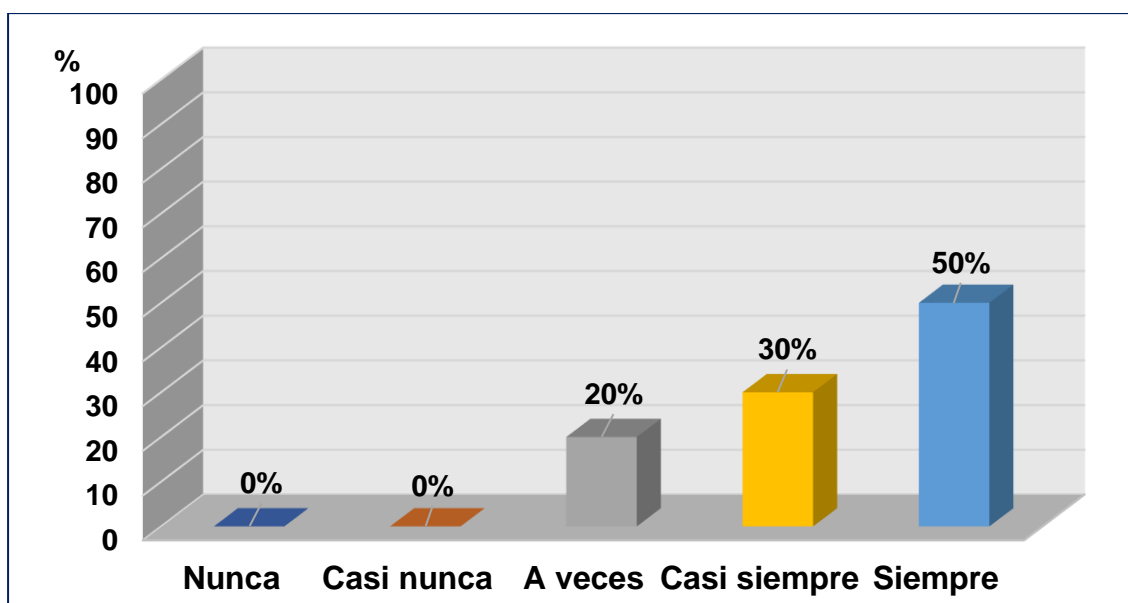


Figura 29: ¿Tienes paciencia para realizar tu trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 29 y figura 29, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10

trabajadores, tenemos: el 50% siempre considera que tiene paciencia para realizar su trabajo, 30% casi siempre considera que tiene paciencia para realizar su trabajo y el 20% a veces considera que tiene paciencia para realizar su trabajo. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores demuestra la paciencia necesaria para desarrollar sus labores, comprometidos con la importancia de su ejecución.

Tabla 30: ¿Valoras tu trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	1	0.10	10%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	9	0.90	90%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

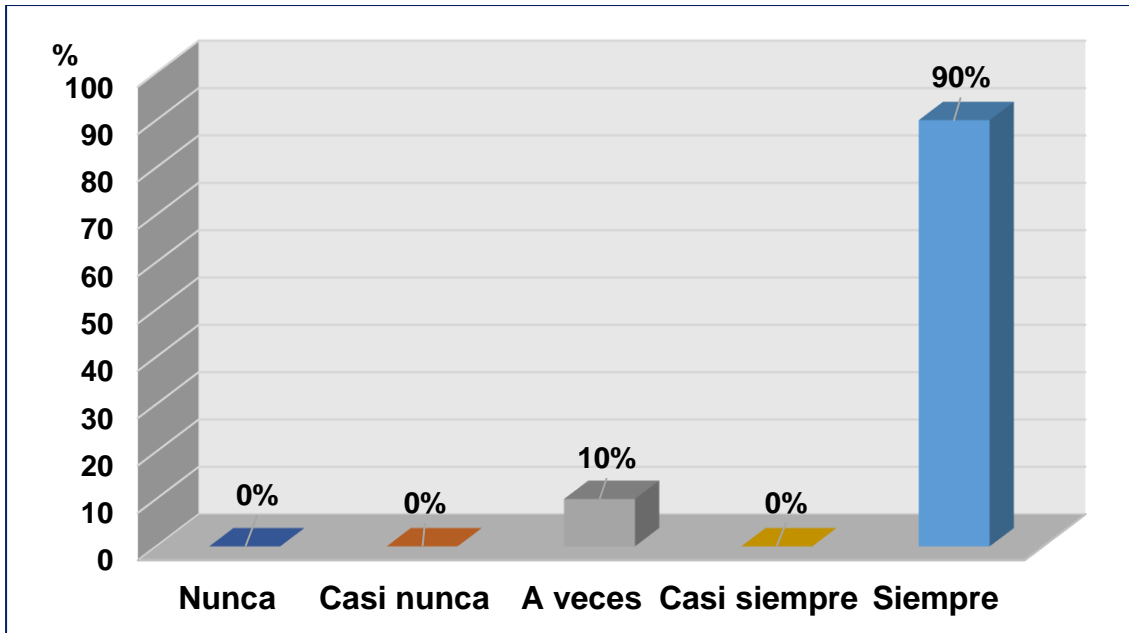


Figura 30: ¿Valoras tu trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 30 y figura 30, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 90% siempre valora su trabajo, y el 10% a veces valora su trabajo. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores valora la realización de su trabajo, considerando su importancia, ya que esto le permitirá lograr sus objetivos personales y el apoyo al crecimiento de la empresa, demostrando su importancia para este logro.

Tabla 31: ¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	0	0.00	0%	
A veces	0	0.00	0%	
Casi siempre	2	0.20	20%	
Siempre	8	0.80	80%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Figura 31: ¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?

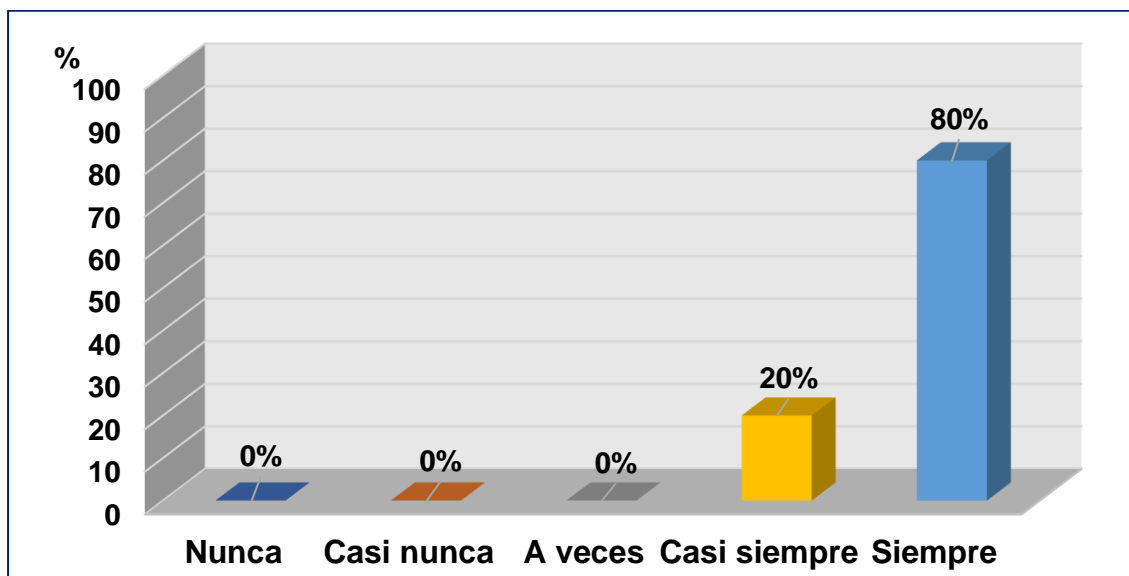


Figura 31: ¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 31 y figura 31, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 80% siempre cumple con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa, y el 20% casi siempre cumple con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores realiza sus labores asumiendo su responsabilidad de manera constante, comprometido e identificado con sus labores.

Tabla 32: ¿Eres responsable con la hora de entrada a tu trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA		FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual	
Nunca	0	0.00	0%	
Casi nunca	0	0.00	0%	
A veces	2	0.20	20%	
Casi siempre	3	0.30	30%	
Siempre	5	0.50	50%	
TOTAL	10	1	100%	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

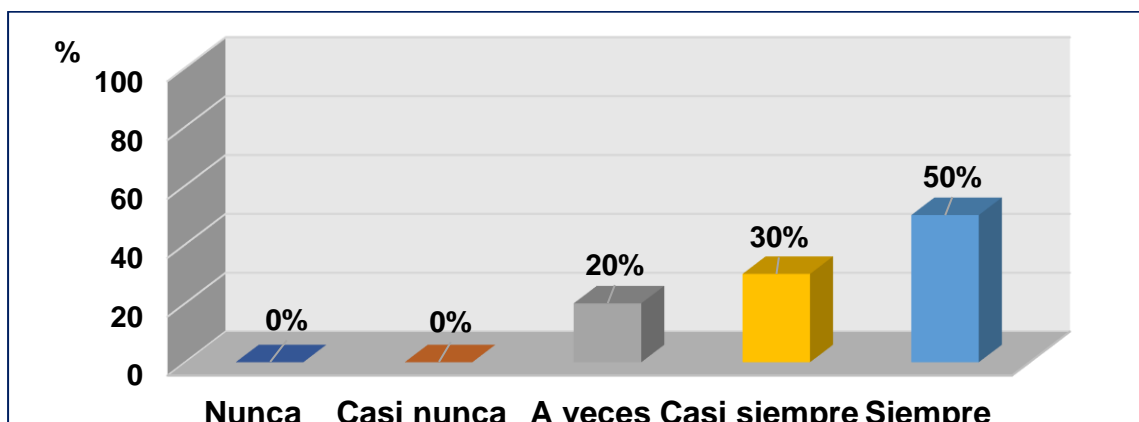


Figura 32: ¿Eres responsable con la hora de entrada a tu trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 32 y figura 32, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% siempre considera que es responsable con la hora de entrada a tu trabajo, 30% casi siempre considera que es responsable con la hora de entrada a tu trabajo y el 20% a veces considera que es responsable con la hora de entrada a tu trabajo. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores siempre acude a tiempo en el horario establecido para su ingreso a desarrollar sus labores en la empresa, demostrando su responsabilidad y compromiso.

Tabla 33: ¿Consideras que eres consciente en tu trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	1	0.10	10%
Casi siempre	2	0.20	20%
Siempre	7	0.70	70%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

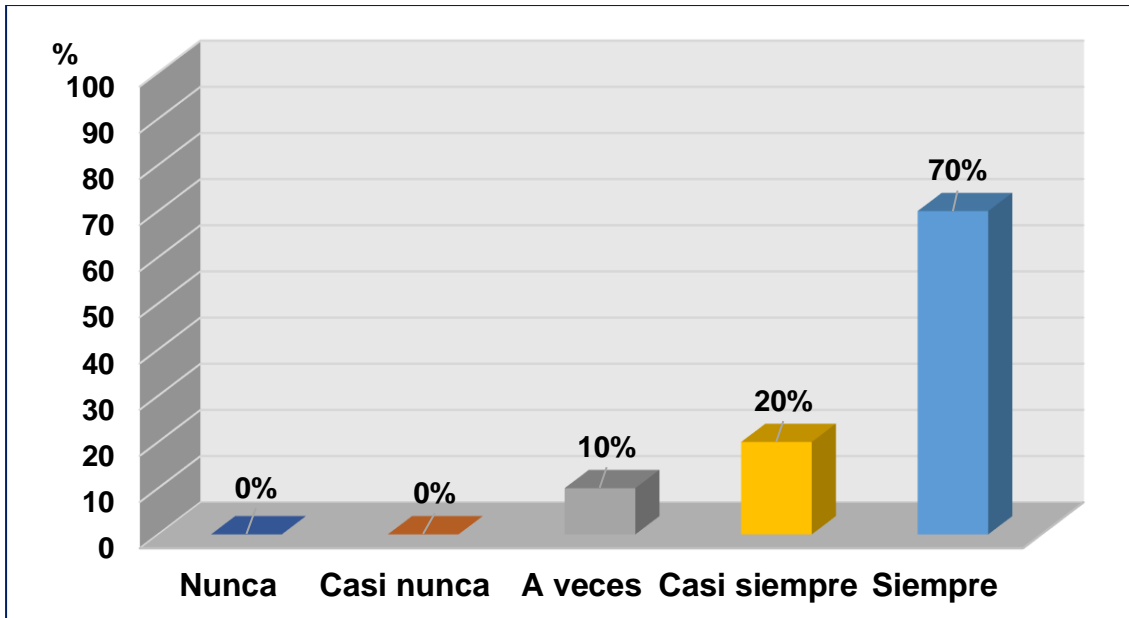


Figura 33: ¿Consideras que eres consciente en tu trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 33 y figura 33, se observa que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 70% siempre considera que es consciente en su trabajo, 20% casi siempre considera que es consciente en su trabajo y el 10% a veces considera que es consciente en su trabajo. Se concluye que, un alto porcentaje de los trabajadores desarrollar sus labores tomando

conciencia de la importancia del trabajo para su persona, su familia y la empresa. Al ser consciente de sus labores, se refuerza su compromiso y responsabilidad.

NIVEL DE MOTIVACION LABORAL

Tabla 34: Nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Empresa

Multiservicios “LG” E.I.R.L.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Alto	4	0.40	40%
Medio	6	0.60	60%
Bajo	0	0.00	0%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

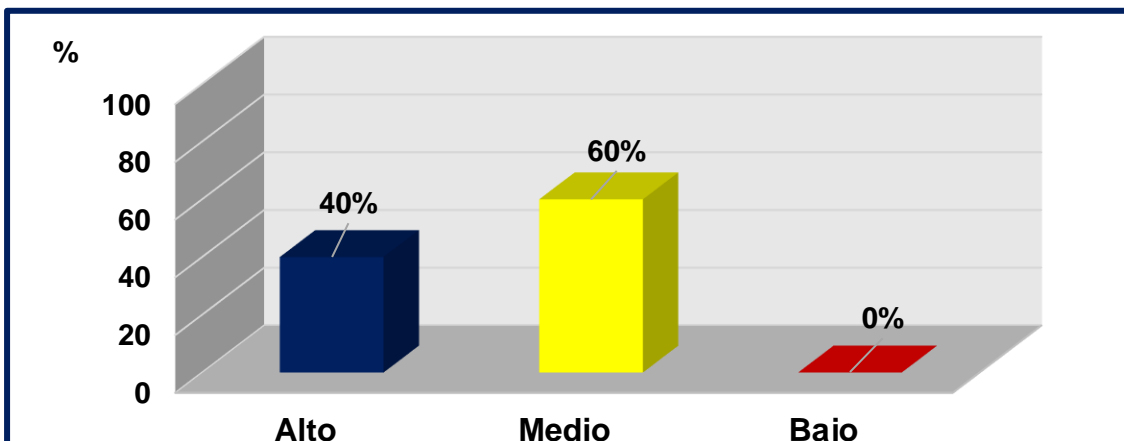


Figura 34: Nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 34 y figura 34, se observa que los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL, del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al nivel de motivación laboral, tenemos: el 60% tienen un nivel medio y el 40% tienen un nivel alto de motivación laboral. Se concluye que, existe un mayor número de

trabajadores que de acuerdo con sus respuestas a la encuesta, se percibe un cierto nivel de descontento por la falta de la atención debida por parte de la administración de la empresa.

NIVEL DE MOTIVACION SEGÚN FACTORES HIGIENICOS

Tabla 35: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA	
	ABSOLUTA	Decimal	Porcentual
Alto	1	0.10	10%
Medio	9	0.90	90%
Bajo	0	0.00	0%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

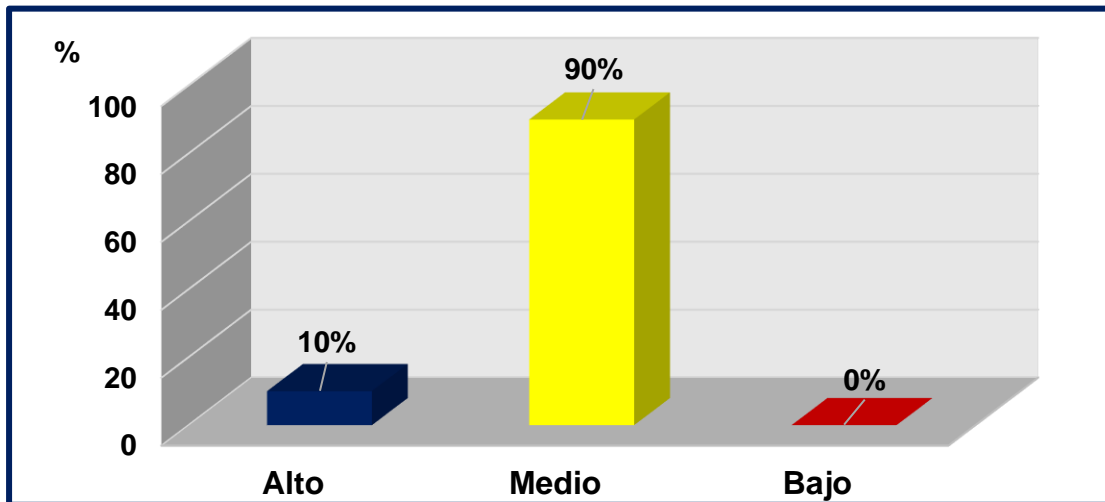


Figura 35: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores higiénicos de los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 35 y figura 35, se observa que los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL, del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al nivel de motivación laboral según la dimensión factores higiénicos, tenemos: el 90% tienen un nivel medio y el 10% tienen un nivel alto. Se concluye que, existe un mayor número de trabajadores que de acuerdo con sus respuestas a la encuesta, presenta un nivel medio de motivación según los factores higiénicos, debido a la falta de protección de la salud de los trabajadores, no se supervisa sus labores, no se les brinda uniforme de representación de la empresa, y, tampoco se les permite brindar opiniones.

NIVEL DE MOTIVACION SEGÚN FACTORES MOTIVACIONALES

Tabla 36: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Alto	9	0.90	90%
Medio	1	0.10	10%
Bajo	0	0.00	0%
TOTAL	10	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

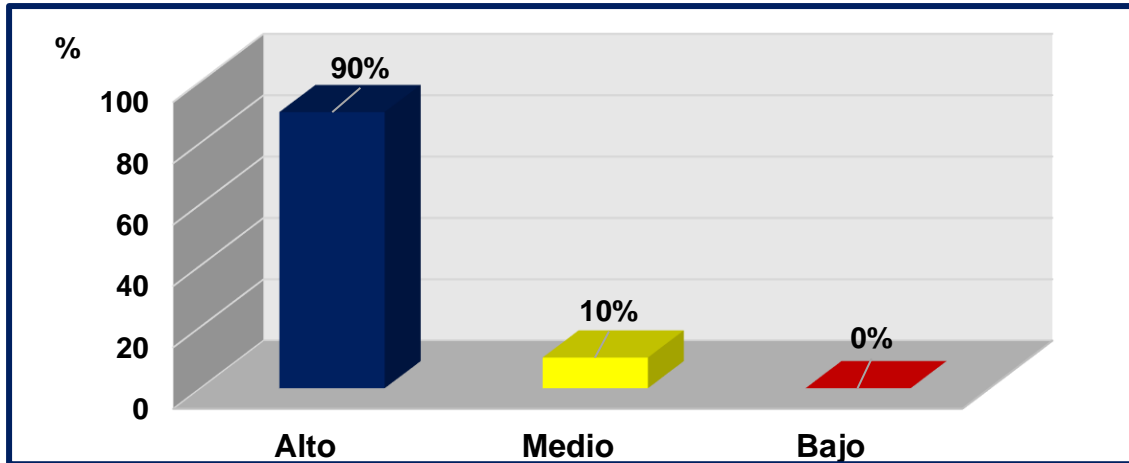


Figura 36: Nivel de motivación laboral según la dimensión factores motivacionales de los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 36 y figura 36, se observa que los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL, del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al nivel de motivación laboral según la dimensión factores motivacionales, tenemos: el 90% tienen un nivel alto y el 10% tienen un nivel medio. Se concluye que, existe un mayor número de trabajadores que de acuerdo con sus respuestas a la encuesta, se percibe un nivel alto de automotivación por parte de los trabajadores, no necesariamente por parte de la empresa, por lo que su esfuerzo personal y colectivo tiene un parcial respaldo y reconocimiento por parte de la administración de la empresa.

5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la figura 1 se observa que del 100% de trabajadores, el 60% (6) son de 18 a 29 años de edad, mientras que el 40% (4) son de 30 a 50 años de edad. Ver tabla 1.

En la figura 2 se observa que del 100% de trabajadores, el 90% (9) son de género masculino, mientras que el 10% (1) es de género femenino. Ver tabla 2.

En la figura 3 se observa que del 100% de trabajadores, el 80% (8) trabajan menor a 5 años, mientras que el 20% (2) trabajan mayor de 5 años. Ver tabla 3.

En la figura 4 se observa que del 100% de trabajadores, el 90% (9) son operadores, mientras que el 10% (1) es personal administrativo. Ver tabla 4.

5.2.1. Según el objetivo específico 1:

SALARIO: En la figura 5 se observa que los trabajadores del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% casi siempre considera que el sueldo que recibe es adecuado por el trabajo que realiza, 40% a veces considera que el sueldo que recibe es adecuado por el trabajo que realiza y el 10% siempre considera que el sueldo que recibe es adecuado por el trabajo que realiza. Ver la tabla 5. Que se asemeja a la investigación de **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Manizales, Colombia; el 50 % de los encuestados se siente satisfecho con el salario que recibe con relación a su trabajo; mientras el otro 50% NO se siente satisfecho. Mientras que en la investigación de **(Zevallos Conde, 2020)**, de Ayacucho nos dice que el 70% (7 trabajadores) menciona que nunca el salario que percibe es de acuerdo a leyes laborales y el 30% (3 trabajadores) manifiestan que a veces el salario que percibe es de acuerdo a leyes laborales.

POLITICAS DE LA EMPRESA: En la figura 7, se observa que los trabajadores del total del 100% (10) trabajadores, tenemos: el 60% a veces se sienten cómodo con el horario de trabajo, 20% casi nunca se siente cómodo con el horario de trabajo, y 20% siempre se siente cómodo con el horario de trabajo. Ver tabla 7. Que es diferente al trabajo de **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de la ciudad de Manizales, Colombia; nos dice que el 90% de los encuestados percibe que la organización lo mantiene actualizado en las políticas y objetivos organizacionales; mientras el 10% percibe que NO. Mientras que en la investigación de **(Gutierrez Bazán, 2015)** de la ciudad de Chiclayo el 100% de los colaboradores del Supermercado Metro - Lambayeque refieren que la dimensión Identidad es de nivel Bueno. Mientras que de la investigación de **(Zevallos Conde, 2020)** la ciudad de Ayacucho, 10 trabajadores, el 10% indica que nunca su comportamiento está en función a la reglas de la cevichería, el 20%, mencionan que casi nunca su comportamiento está en función a la reglas de la cevichería, el 40%, manifiestan que casi siempre su comportamiento está en función a la reglas de la cevichería y el 30% manifestaron que siempre su comportamiento está en función a las reglas de la cevichería.

SUPERVISION: En la figura 9, se observa que los trabajadores, del total del 100%, tenemos: 40% a veces considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de decisiones, 30% casi siempre considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de decisiones, 20% casi nunca considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de decisiones y 10% siempre considera que la empresa tiene en cuenta su opinión o sugerencias en la toma de decisiones. Ver tabla 9. Mientras que en su investigación de **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia, El 35% de los

encuestados percibe que se siente vigilado por el jefe al momento de realizar sus actividades; mientras el 75% percibe que NO.

CONDICIONES FISICAS: En la figura 11, se observa que los trabajadores, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, el 60% casi siempre considera que el ambiente de trabajo es apropiado, 40% a veces considera que el ambiente de trabajo es apropiado y el 10% siempre considera que el ambiente de trabajo es apropiado. Ver tabla 11. Mientras que en la investigación de **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia, nos dice que el 50% de los trabajadores, consideran que su puesto de trabajo de encuentra conforme con las condiciones ambientales, mientras que el otro 50% consideran que no. Mientras que **(Gutierrez Bazán, 2015)** de la ciudad de Chiclayo, se observa que el 6.70% de los asociados encuestados perciben que la estructura se encuentra en un nivel Regular del Supermercado Metro - Lambayeque y el 93.3% considera que se encuentra en un nivel Bueno. Mientras que **(Zevallos Conde, 2020)** de Ayacucho, de 100 % trabajadores , el 10% menciona que nunca el ambiente físico en el cual labora es agradable, el 20% manifiestan que casi nunca el ambiente físico en el cual laboran es agradable, el 60% indicaron que a veces el ambiente físico en el cual laboran es agradable y el 10% menciona que casi siempre el ambiente físico en el cual labora es agradable

RELACIONES INTERPERSONALES: En la figura 12, se observa que los trabajadores del total del 100%, el 60% siempre tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo, 20% a veces tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y el 20% casi siempre tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo. Ver tabla 12. Mientras que **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia, el 90% de los encuestados percibe un ambiente de cooperación con los compañeros de trabajo, mientras el 10% percibe que NO. Mientras que **(Gutierrez Bazán, 2015)** de Chiclayo en términos generales el 50.00% de los colaboradores del

Supermercado Metro - Lambayeque consideran que el Clima organizacional es Bueno y el otro 50.00% considera que es Regular. Esto quiere decir que no es alta ni baja la percepción que tiene el trabajador de su área de trabajo. Mientras que **(Zevallos Conde, 2020)** de la Ayacucho, del total de encuestados, el 20% indican que nunca su jefe inmediato incita el trabajo en equipo, el 30% manifiestan que casi nunca su jefe inmediato incita el trabajo en equipo y el 50% mencionan que a veces su jefe inmediato incita el trabajo en equipo.

SEGURIDAD: En la figura 16, se observa que los trabajadores, del total del 100% que es equivalente, tenemos: el 80% nunca considera que en la empresa se brinda un plan de salud eficiente, 10% casi nunca considera que en la empresa se brinda un plan de salud eficiente y el 10% a veces que en la empresa se brinda un plan de salud eficiente. Ver tabla 16. Mientras que **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia nos dice, que el 95% de los encuestados afirma que la organización cuenta con un programa de bienestar laboral; mientras el 5% afirma que NO.

INSENTIVOS: En la figura 18, se observa que los trabajadores, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 30% a veces la empresa le brinda incentivos por fechas festivas, 30% casi siempre la empresa le brinda incentivos por fechas festivas, 20% manifiesta que casi nunca la empresa le brinda incentivos por fechas festivas y el 20% siempre la empresa le brinda incentivos por fechas festivas. Ver tabla 18. Mientras que **(Gutierrez Bazán, 2015)** de Chiclayo, del total de encuestados, el 40% indicaron que nunca la empresa le otorgan bonificaciones de sus actividades, el 30% mencionan que casi nunca la empresa le otorga bonificaciones por el desempeño de sus actividades y el 30% manifiestan que a veces la empresa les otorga bonificaciones por el desempeño de sus actividades.

5.2.2. Según el objetivo específico 2:

LOGRO: En la figura 19, se observa que los trabajadores del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 40% casi nunca considera que la empresa valora los años de servicios que le brindan, 30% a veces considera que la empresa valora los años de servicios que le brindan y el 30% casi siempre considera que la empresa valora los años de servicios que le brindan. Ver tabla 19. Mientras que **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia, El 100% de los encuestados perciben que los compañeros de trabajo están comprometidos con los objetivos y metas de la organización.

RECONOCIMIENTO: En la figura 21, se observa que los trabajadores, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 70% casi nunca considera que ha recibido elogios por hacer un buen trabajo, y el 30% a veces considera que ha recibido elogios por hacer un buen trabajo. Ver tabla 21. Mientras que **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia, el 75% de los encuestados percibe que el jefe reconoce su buen desempeño dentro de la organización; mientras el 15% percibe que NO. Mientras que **(Gutierrez Bazán, 2015)** de Chiclayo se observa que el 76.7% de los trabajadores encuestados del Supermercado Metro - Lambayeque perciben que la Recompensa se encuentra en un nivel Regular, mientras que el 23.3% asegura que se encuentra en un intervalo Bueno. Mientras que **(Zevallos Conde, 2020)** de Ayacucho del total de encuestados, el 60% manifiestan que nunca reciben un reconocimiento a sus logros por parte de la empresa, el 10% indica que casi nunca recibe un justo reconocimiento a sus logros por parte de la empresa y el 30% mencionan que a veces reciben un justo reconocimiento a sus logros por parte de la empresa.

DESARROLLO PERSONAL: En la figura 24, se observa que los trabajadores, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 60% siempre considera que al asumir

funciones importantes se motiva a sacar lo máximo de su persona, y el 40% casi siempre considera que al asumir funciones importantes se motiva a sacar lo máximo de su persona. Ver tabla 24. Mientras que (**Grisales Marín & Arango Meza, 2017**) de Colombia, el 75% de los encuestados percibe que el jefe reconoce su buen desempeño dentro de la organización; mientras el 15% percibe que NO. Mientras que de (**Gutierrez Bazán, 2015**) de Chiclayo del total de encuestados, el 20% mencionaron que nunca tienen la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo, el 50% indicaron que casi nunca tienen la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo y el 30% menciona que a veces tienen la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo.

DESARROLLO PROFECIONAL: En la figura 25, se observa que los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL, del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 50% siempre considera que en el trabajo mejorar sus habilidades con vista a lograr sus objetivos, 30% casi siempre considera que en el trabajo mejorar sus habilidades con vista a lograr sus objetivos y el 20% a veces considera que en el trabajo mejorar sus habilidades con vista a lograr sus objetivos. Ver tabla 25. Mientras que (**Grisales Marín & Arango Meza, 2017**) de Colombia, el 90% percibe que hay competencia entre compañeros; mientras el otro 10% afirma que NO. Mientras que (**Gutierrez Bazán, 2015**) de Chiclayo, del total de encuestados (10 trabajadores), el 40% mencionan que a veces tienen la formación adecuada para el puesto que desempeña, el 20% (2 trabajadores) indican que casi siempre tienen la formación adecuada para el puesto que desempeña y el 40% (4 trabajadores) manifiestan que siempre tienen la formación adecuada para el puesto que desempeña.

GUSTO POR EL TRABAJO: En la figura 27, se observa que los trabajadores del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 70% siempre considera que se sientes

con ánimo y energía para realizar su trabajo, 20% casi siempre considera que se sientes con ánimo y energía para realizar su trabajo y el 10% nunca considera que se sientes con ánimo y energía para realizar su trabajo. Ver tabla 27. Mientras que **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia, el 90% de los encuestados afirma que se sientes satisfechos con las actividades que realizan dentro de la organización; mientras el 10% afirma que NO.

RESPONSABILIDAD: En la figura 31, se observa que los trabajadores de la empresa “Multiservicios LG” EIRL, del período 2021, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, tenemos: el 80% siempre cumple con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa, y el 20% casi siempre cumple con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa. Ver tabla 31. Mientras que **(Grisales Marín & Arango Meza, 2017)** de Colombia se puede observar que el 70% de los colaboradores encuestados del Supermercado Metro - Lambayeque refieren percibir un nivel Regular de Responsabilidad mientras que el 30% considera que se encuentra en un nivel Bueno.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Según el Objetivo general:

Se concluye de manera general que los factores motivacionales (intrínsecamente) de Herzberg tienen más incidencia; como (logro, reconocimiento, desarrollo personal y profesional, gusto por el trabajo responsabilidad), se podría decir que se sienten mayormente automotivados.

Como nos muestra en la figura 34, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al nivel de motivación laboral, tenemos: el 60% tienen un nivel medio y el 40% tienen un nivel alto de motivación laboral. Ver tabla 34. Se concluye que, existe un mayor número de trabajadores, de acuerdo con sus respuestas a la encuesta, hay un cierto nivel mayor de descontento por la falta de la atención debida por parte de la administración de la empresa.

6.2. Según el objetivo específico 1:

La motivación según el factor higiénico (extrínsecamente), se llegó a conclusión que es un impulso externo; por parte de la empresa para con los trabajadores puedan tener un buen rendimiento o se puedan desempeñar mejor laboralmente, gracias a las remuneraciones, beneficios, el ambiente laboral, entre otros aspectos.

Como nos muestra la figura 35, del 100% de trabajadores, el 90 % se encuentra en un nivel medio, mientras que el 10% en un nivel alto. Ver tabla 35. Entonces se concluye que la empresa aplica algunas estrategias para motivar a sus trabajadores, aunque estas no son suficientes, como: Como pagos por horas extras, pagos puntuales, entrega de canasta por navidad, invitándoles a compartidos familiares del dueño de la empresa, llevándoles desayuno o almuerzo cuando realizan su trabajo en lugares lejanos donde no venden comida, tienen una buena relación entre

compañeros y con el jefe, consideran en la mayoría de casos que sus opiniones cuentan para la toma de decisiones.

6.3.Según el objetivo específico 2:

Se llegó a la conclusión de que la motivación según el factor motivacional (Intrínsecamente) es el impulso interno y lo que nace de uno mismo, para lograr los objetivos trazados. Como nos muestra la figura 36, se observa que los trabajadores, del total del 100% que es equivalente a 10 trabajadores, en relación al nivel de motivación laboral según la dimensión factores motivacionales, tenemos: el 90% tienen un nivel alto y el 10% tienen un nivel medio. Ver tabla 36.

Se concluye que, existe un mayor número de trabajadores, que tienen un alto nivel de automotivación, y no necesariamente por parte de la empresa, por lo que su esfuerzo personal y colectivo tiene un parcial respaldo y reconocimiento por parte de la administración de la empresa. Y que solo hay un 10 % que equivale a 1 trabajador que se encuentra con un nivel medio de motivación. También cabe recalcar que el dueño de la empresa indico que la mayoría de los trabajadores NO asisten al trabajo con ánimos, entusiasmo, responsabilidad, paciencia; ya que tuvieron problemas o inconvenientes con algunos clientes, por su mal carácter, aburrimiento, entre otros aspectos. Y en vez de que sean un elemento clave para la empresa, se vuelven un problema para la empresa; ya que la empresa cubre todos los gastos y no les hace descuentos.

Entonces también se llegó a la conclusión de que NO hay sinceridad por parte de los trabajadores, ya que no asumen sus responsabilidades y no cooperan en su totalidad con la empresa para lograr sus objetivos personales y profesionales.

6.4. Según objetivo específico 3

Elaboración de plan de mejora de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

Objetivo	Problemas encontrados	Causa	Acción de mejora	Responsable
Crear un plan de acción para mejorar el nivel de motivación laboral en las Micro y Pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.	La empresa no realiza reuniones con sus trabajadores.	Falta de comunicación por falta del gerente, falta de tiempo por parte del personal administrativo y operadores.	Realizar reuniones mensuales para tratar asuntos importantes.	Dueño de la empresa
	La empresa no les brinda charlas motivacionales.	Falta de interés por parte del dueño de la empresa.	Realizar charlas motivacionales cada tres meses.	Dueño de la empresa
	La empresa no realiza encuesta para ver si sus trabajadores están o no, motivados.	Por falta de interés y comunicación para con los trabajadores	Realizar una pequeña encuesta cada dos meses, para ver si los trabajadores han aumentado su nivel de motivación.	Personal administrativo
	Los trabajadores de la empresa confirmaron que no están de acuerdo con el horario de trabajo.	En ocasiones los trabajadores a falta de trabajo salen temprano, y hay días en las que salen muy tarde.	Realizar un cuadro de actividades de cada mes, para tener conocimiento del control laboral de cada uno de los trabajadores.	Personal administrativo
Mejorar la motivación extrínsecamente en las Micro y Pequeñas empresas de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios	El 100% de los trabajadores confirmaron que la empresa no les brinda uniforme con el cual se puedan identificar.	Falta de interés y del personal administrativo.	Brindarles un uniforme de identificación de la empresa.	Dueño de la empresa
	El 70 % de los trabajadores confirmaron que la empresa no fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.	Falta de reuniones sociales, actividades deportivas y bajo interés en conocer a sus trabajadores.	Realizar deporte con los trabajadores cada fin de semana, para fomentar el compañerismo y la unión entre los trabajadores. Hacer una lista con la fecha de cumpleaños de cada trabajador.	Personal administrativo Personal administrativo

“LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.	El 80% de los trabajadores confirmaron que no cuentan con un plan de salud contra el Covid.	No cuentan con gel antivascular, alcohol, mascarilla, mascarilla facial en el centro de labor.	Tomar medidas diarias, para prevenir el covid 19.	Dueño de la empresa
	Solo los trabajadores antiguos cuentan con algunos implementos de seguridad.	La empresa solo les brinda implementos de seguridad al personal que se va a obras, ya que los trabajadores que se encuentran en ciudad no suelen cuidar, porque no les controlan.	Brindarles implementos de seguridad a cada trabajador, como cascos, guantes y botas.	Dueño de la empresa
	Los trabajadores de la empresa confirmaron que no siempre brindan incentivos por fechas festivas.	El personal administrativo solo toma en cuenta navidad y día del trabajador.	Brindarles incentivos por fechas festivas, como día del trabajador, día de la madre, día del padre y navidad, etc.	Personal administrativo
Mejorar la motivación intrínsecamente en las Micro y Pequeñas empresas de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.	El 70 % de los trabajadores consideran que no reciben elogios, felicitaciones o algún premio por realizar un buen trabajo.	Falta de sociabilidad por falta del gerente.	Felicitar al que mejor ha realizado su trabajo cuando sea necesario.	Dueño de la empresa
	Aunque el 70 % de los trabajadores afirmaron que siempre asisten con ánimo, energía y paciencia; el dueño de la empresa considera que no todos los trabajadores vienen con ese entusiasmo; ya que hubo problemas con los clientes, por su falta de paciencia o su mal carácter, también llegan con diferentes tipos de problemas y la empresa cubre esos gastos.	Falta de sinceridad, empatía y paciencia por parte de los trabajadores.	Supervisar cada semana, si los trabajadores cumplen con responsabilidad, paciencia y animo en su tarea designada.	Personal administrativo
			Brindarles un premio mensualmente a los trabajadores que mejor hayan realizado su trabajo y cumplido sus actividades con responsabilidad.	Personal administrativo
Responsable: La tesista.				

VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

PLAN DE MEJORA MOTIVACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTISERVICIOS “LG” E.I.R.L.

1. Datos generales de la empresa

Nombre o razón social: Multiservicios LG E.I.R.L

RUC: 10400171411

Ubicación: Asc. Guman Poma de Ayala Mz. C Lt. 9

Dueño de la empresa: Gabriel Huamán Gamboa

Servicio: Alquiler de maquinarias pesadas, volquetes y venta de agregados.

2. Resumen

Para lograr un cambio real y conseguir la motivación laboral, deben poner de su parte los trabajadores y la empresa, los trabajadores deben ser más participativos y mostrar su entrega en cada proyecto, teniendo en cuenta su desarrollo profesional. También es realmente útil mantener una buena relación con los compañeros de trabajo y hacer un buen equipo. Valorar las cualidades propias de uno mismo y la de nuestros compañeros; también es importante tener un espacio de trabajo cómodo ya que pasamos más tiempo en el trabajo y es primordial crear un entorno agradable. La vida es un continuo viaje de bajadas y subidas, no solo por la pandemia mundial del Covid 19, sino también por los problemas del día a día; en el hogar, el trabajo, en nuestra vida amorosa, por lo tanto, no siempre nos vamos a sentir motivados el 100 %. En el trabajo se presentan o manifiestan en forma de desmotivación y por tanto habrá menor productividad, escasa empatía y dificultades en su trabajo. No dejes que tus trabajadores pierdan la perspectiva de la empresa, la motivación laboral es importante.

3. Objetivos

Objetivo general: Crear un plan de acción para mejorar el nivel de motivación laboral en las Micro y Pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

Objetivos específicos:

1. Mejorar la motivación extrínsecamente en las Micro y Pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.
2. Mejorar la motivación intrínsecamente en las Micro y Pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.

4. Justificación

Considero a este tema de suma importancia ya que mediante la investigación pude presenciar que los trabajadores de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L. se encuentran desmotivados extrínsecamente a falta de bajo interés del personal administrativo.

El presente plan de mejora para la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L, le ayudara a mejorar considerablemente el nivel de motivación laboral de sus trabajadores, ya que se ha detectado que la mayoría de los trabajadores se encuentran con un nivel medio de motivación.

Para ello, la empresa debe ser consciente de las metas que tiene, y ayudar al personal a estar motivado para que también estén comprometidos con la empresa y así realizar adecuadamente con su trabajo. También debemos considerar que hay una fuerza que nos empuja, que nos anima a actuar, a trabajar, a lograr nuestras metas profesionales y personales,

el impulso que todos los trabajadores necesitan para aumentar su productividad. La motivación laboral y personal es el acompañante que no puede faltar en nuestro centro de labor o en nuestra vida personal.

Un trabajador motivado rendirá más, si se siente mejor en su puesto laboral y realizara con mayor eficiencia; tendrán con mayor facilidad nuevas ideas; aumentaran la productividad de la empresa; habrá mayor competitividad dentro de la empresa permanecerá en la empresa y el equipo; entre otros aspectos.

Gracias a la motivación laboral, la empresa puede mejorar de una manera más significativa, también para velar y salvaguardar la seguridad de los trabajadores y tomar medidas de protección contra la pandemia del Covid 19 para los trabajadores y su familia. La motivación laboral se relaciona con la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus trabajadores para así garantizar el máximo rendimiento de cada uno de los trabajadores y así poder lograr los objetivos empresariales; también para que los trabajadores se sientan cómodos y con gusto por el trabajo. Al momento de que la empresa hace que sus trabajadores se sientan importantes y valiosos, tendrán mayores ganas de trabajar.

5. **Finalidad:** Tener motivado al personal para así poder aumentar en los niveles de productividad y mejores resultados; ya que para los trabajadores hay un impulso de asumir las tareas y responsabilidades laborales.

6. **Financiamiento**

Los gastos que se realizarán, lo cubrirán el propietario de la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L.

7. Presupuesto

Ítems	Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1	Materiales				
1.1	Polos	unidad	10	30.00	300.00
1.2	Guantes	unidad	10	10.00	100.00
1.3	Botas	unidad	10	100.00	1000.00
1.4	Mascarilla	unidad	50	0.50	25.00
1.5	Alcohol	unidad	2	5.00	10.00
1.6	Embace para el alcohol	unidad	12	2.00	24.00
2	Servicio				
2.1	Alquiler de gras	hora	1	20.00	20.00
2.2	Canasta navideña	unidad	10	70.00	700.00
3	Alimento				
3.1	Especialista motivacional	especialista	1	70.00	70.00
3.2	Torta para cada cumpleaños	unidad	10	25.00	250.00
TOTAL				332.50	2499.00

8. Cronograma de actividades

N°	Actividad	2021																											
		Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Brindarles un uniforme de identificación de la empresa	x																											
2	Realizar reuniones mensuales para tratar asuntos importantes.				x				x																			x	
3	Realizar deporte con los trabajadores cada fin de semana, para fomentar el compañerismo y la unión entre los trabajadores.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
4	Hacer una lista con la fecha de cumpleaños de cada trabajador.	x																											
5	Tomar medidas diarias contra el covid 19.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
6	Brindarles implementos de seguridad a cada trabajador																												
7	Brindarles incentivos por fechas festivas, como día del trabajador, día de la madre, día del padre y navidad, etc.				x				x																			x	
8	Dar las felicitaciones respectivas al que mejor ha hecho su trabajo cuando sea necesario	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
9	Realizar charlas motivacionales cada tres meses.	x												x														x	
10	Realizar un cuadro de actividades de cada mes, para tener conocimiento del control laboral de cada uno de los trabajadores.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRIENTOS BAEZ, E. (2018). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA*

MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO VENTA DE ROPA FEMENINA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2018.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Capcha Jurado, E. A. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018.* .

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35641/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2013). *INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN 8ED* (8 edición). McGraw-Hill.

Córdova, K. G. (2018). *“MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CETICOS PAITA.*

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-COR-COR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Daza Benjumea, E. M. (2019). *INFLUENCIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II DE SAN JUAN DEL CESAR, LA GUAJIRA.*

<https://core.ac.uk/download/pdf/289257631.pdf>

García Rivera, B. R., Fernanda Aranibar, M., & Ramírez Barón, M. C. (2016). *LOS FACTORES*

MOTIVACIONALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MILLENNIALS LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN MILLENNIALS MOTIVATIONAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MILLENNIALS. 1–20. <https://doi.org/10.47212/tendencias2020vol.xii.5>

Grisales Marín, Á. M., & Arango Meza, E. B. (2017). *Factores motivacionales que determinan la permanencia de los colaboradores de ADYLOG.*

http://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3247/GRISALES_ANGELA_ARANGO_BEATRIZ_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gustavo, B., Barrueto Brambilla, G. A., & Romero Azabache, J. J. (2018). *FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS ESPECIALIDADES DE MANTENIMIENTO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AERONAÚTICO -MANUEL POLO JIMENEZ.*

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3924/Barrueto Brambilla y Romero Azabache_titulo maestria administracion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3924/Barrueto%20Brambilla%20y%20Romero%20Azabache_titulo%20maestria%20administracion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gutierrez Bazán, A. L. de L. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015.* http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/103/1/TL_GutierrezBazanAna.pdf

Hernandez Palma, H., Barrios Parejo, I., & Martines Sierra, D. (2018). *Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones.* 1–17.

<file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-GestionDeLaCalidad-6676025.pdf>

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. In *METODOLOGÍA DE LA*

INVESTIGACIÓN (Sexta edic, p. 600). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Hernández.pdf

Herrera López, J. del R., Herrera Pineda, A. D., & Siles Dayan, J. (2016). *Incidencia de factores motivacionales en el desempeño laboral del área de producción de Drew Estate Tabaco Company en la ciudad de Estelí en el primer semestre 2016.*

<https://repositorio.unan.edu.ni/4416/1/17781.pdf>

HUAMANI TORRES, M. (2019). *LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO TRANSPORTE INTERPROVINCIAL DE PASAJEROS DEL TERRAPUERTO LOS LIBERTADORES DE AMÉRICA, DISTRITO AYACUCHO, 2018.*

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16999/LIDERAZGO_MOTIVACIONAL_LABORAL_HUAMANI_TORRES_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, C., & Lara Hadi, P. (2018). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa.* 1230.

<https://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.* <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/>

Ruiz Otero, E., Gago Garcia, M. L., Leal Garcia, C., & Lopez Barra, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.*

file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1_4974250372823515588.pdf

SUNAFIL. (2020). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.* Plataforma Digital

Única Del Esteado Peruano. <https://www.gob.pe/4492-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-laboral-que-hacemos>

Zevallos Conde, L. (2020). *MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO CEVICHERÍAS: CASO CEVICHERÍA MI BARRUNTO DEL DISTRITO AYACUCHO, 2020.*

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18311/INCENTIVOS_LIDERAZGO_Y_MOTIVACION_LABORAL_ZEVALLOS_CONDE_LITMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES														
N°	Actividades	Año 2021					Año 2021							
		Enero	Febrero				Marzo				Abril			Mayo
		31	07	14	21	28	07	14	21	28	04	11	18	25
1	Elaboración del Proyecto	x												
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		x											
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x										
4	Exposición del proyecto al JI o asesor.				x									
5	Mejora del marco teórico					X								
6	Redacción de la revisión de la literatura						x							
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							x						
8	Ejecución de la metodología								x					
9	Resultados de la investigación									x				

10	Conclusiones y recomendaciones											x				
11	Redacción del informe final												X			
12	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													x		
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	
14	Redacción de artículo científico															x

ANEXO 2: PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)			
CATEGORIA	BASE	% O NUMERO	TOTAL (S/.)
SUMINISTRO			
Impresiones	0.10	30	3.00
Fotocopias	0.10	5	0.50
Escaneo	0.50	3	1.50
Empastado			
Anillado	5.00	1	5.00
USB 16 GB	32.00	1	32.00
Lapiceros	0.50	5	2.50
SERVICIOS			
Taller de tesis	675.00	4	2700.00
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
SUB TOTAL			2844.50
GASTOS PARA LA INFORMACION			

Pasaje para la recopilación de información	5.00	4	20.00
Otros	30.00	1	30.00
SUB TOTAL			50.00
TOTAL DE PRESUPUESTO			2894.50
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (UNIVERSIDAD)			
CATEGORIA	BASE	% O NUMERO	TOTAL (S/.)
SERVICIOS			
Uso de internet (laboratorio de aprendizaje digital - LAD)	30	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35	2	70.00
Soporte informático (Modulo de Investigación de ERP Universty - MOIC)	40	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	45	1	45.00
SUB TOTAL			395.00
RECURSO HUMANO			
Asesoría personalizada 5 horas por semana	63	4	252.00
SUB TOTAL			252.00
TOTAL DEL PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE			647.00
TOTAL			3541.50

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CUESTIONARIO DE EVALUACION

La presente encuesta, está dirigida a todos los trabajadores de la Empresa Multiservicios "LG" E.I.R.L, ya que se tiene como finalidad evaluar la Motivación Laboral de los trabajadores de dicha empresa.


Marque con un aspa (X) la puntuación que usted crea conveniente, según su criterio. Se dará una puntuación de 1 al 5, donde la puntuación más baja es 1 y la puntuación más alta es 5, te llevara 10 minutos como máximo llenarlo.

Edad : Joven 18 - 29 () Adulto 30 - 50 ()
Género : Masculino () Femenino ()
Tiempo de servicio : Menor de 5 años () Mayor de 5 años ()
Cargo dentro de la empresa : Personal Admin. () Operador ()

N°	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Factores Higiénicos					
	Salario					
1	¿Consideras que el sueldo que recibes es adecuado por el trabajo que realizas?					
2	¿Recibes tu sueldo puntualmente?					
	Políticas de la empresa					
3	¿Te sientes cómodo con el horario de trabajo?					
4	¿Cuentas con uniforme de identificación de la empresa?					
	Supervisión					
5	¿Consideras que la empresa tiene en cuenta tu opinión o sugerencias en la toma de decisiones?					
6	¿Durante tu trabajo eres supervisado por tu jefe o personal encargado?					
	Condiciones del ambiente					
7	¿Consideras que el ambiente de trabajo es apropiado?					
	Relaciones interpersonales					
8	¿Tienes una buena relación con tus compañeros de trabajo?					
9	¿El jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores?					
10	¿El jefe tiene un buen trato con los trabajadores?					

11	¿En la empresa, fomentan el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
	Seguridad					
12	¿La empresa le brinda un plan de salud eficiente?					
13	¿La empresa le brinda implementos de seguridad?					
	Incentivos					
14	¿La empresa le brinda incentivos por fechas festivas?					
	Factores Motivacionales					
	Logro					
15	¿La empresa valora los años de servicio que le brindan?					
16	¿La empresa valora, los años de experiencia que tienes?					
	Reconocimiento					
17	¿Has recibido elogios por hacer un buen trabajo?					
18	¿Los reconocimientos que recibes en la empresa, te hacen sentir como un recurso valioso?					
	Desarrollo personal					
19	¿Tengo en claro todos los objetivos que quiero lograr?					
20	¿Al asumir funciones importantes te motiva a sacar lo máximo de ti?					
	Desarrollo profesional					
21	¿En el trabajo mejoraste tus habilidades con vista a lograr tus objetivos?					
22	¿La empresa le brindó la oportunidad de aprender y crecer?					
	Gusto por el trabajo					
23	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar mi trabajo?					
24	¿La misión o propósito de la empresa, te hace sentir que tu trabajo es importante?					
25	¿Tienes paciencia para realizar tu trabajo?					
26	¿Valoras tu trabajo?					
	Responsabilidad					
27	¿Cumples con responsabilidad las funciones que se te designa dentro de la empresa?					
28	¿Eres responsable con la hora de entrada a tu trabajo?					
29	¿Consideras que eres consiente en tu trabajo?					

ANEXO 4: CARTA DE PRESENTACIÓN


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CARTA S/N° -2021-ULADECH CATÓLICA

Sr(a).
Sr. Gabriel Huamán Gamboa
Gerente General de la empresa "Multiservicios LG" E.I.R.L.
Presente. -

De mi consideración:

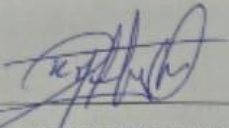
Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la carrera Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, yo **Alanya Carrera Keiko María**, con código de matrícula N° 3111141030, de la Carrera Profesional de Administración, quién ejecutará de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado **"Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas en el rubro de maquinarias pesadas: Caso Multiservicios LG E.I.R.L en el distrito de Jesús Nazareno, 2021"** durante los meses de febrero, marzo y abril del presente año.


Por este motivo, mucho agradeceré brindar las facilidades, a fin de culminar satisfactoriamente mi investigación el mismo que redundará en beneficio de su empresa y sus colaboradores.

Es espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

Ayacucho, 12 de febrero 2021


ALANYA CARRERA KEIKO MARIA
DNI N° 74297410


Multiservicios
RUC: 104037411
Gabriel Huamán Gamboa
GERENTE

C. a. /
Adjunto

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *García Rumizanco, Yelanda*
 1.2. Grado Académico: *Licenciada en Administración*
 1.3. Profesión: *Administración*
 1.4. Institución donde labora: *Socel - Congallo*
 1.5. Cargo que desempeña: *Asesoramiento*
 1.6. Denominación del instrumento: *Cuestionario*
 1.7. Autor del instrumento: *Keiko María Alanya Carrera*
 1.8. Carrera: *Administración*

II. VALIDACIÓN:

VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL

Nº de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde al indicador de la dimensión		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: FACTORES HIGIENICOS							
Indicador 1: Salario							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
Indicador 2: Políticas de la empresa							
3	X		X		X		
4	X		X		X		
Indicador 3: Supervisión							
5	X		X		X		
6	X		X		X		
Indicador 4: Condiciones de ambiente							
7	X		X		X		
Indicador 5: Relaciones interpersonales							
8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X		X		
11	X		X		X		
Indicador 6: Seguridad							
12	X		X		X		
13	X		X		X		
Indicador 7: Incentivos							
14	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES

Indicador 1: Logro							
15	X		X		X		
16	X		X		X		
Indicador 2: Reconocimiento							
17	X		X		X		

Indicador 2: Reconocimiento						
17	X		X		X	
18	X		X		X	
Indicador 3: Desarrollo personal						
19	X		X		X	
20	X		X		X	
Indicador 4: Desarrollo profesional						
21	X		X		X	
22	X		X		X	
Indicador 5: Gusto por el trabajo						
23	X		X		X	
24	X		X		X	
25	X		X		X	
26	X		X		X	
Indicador 6: Responsabilidad						
27	X		X		X	
28	X		X		X	
29	X		X		X	

Otras observaciones generales:



Firma

Apellidos y Nombres del experto: *García Rumbos, Yolanda*
 DNI: *28444129* REGUC: *032211 - CLAD*

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *CABRERA DIEGUEZ, Luzter Maldonado*
 1.2. Grado Académico: *Lic. en Administración*
 1.3. Profesión: *Administración*
 1.4. Institución donde labora: *Caja Municipal de Ica*
 1.5. Cargo que desempeña: *Coordinador de Crédito*
 1.6. Denominación del instrumento: *Cuestionario*
 1.7. Autor del instrumento: *Alanya Carrara, Noika Morúa*
 1.8. Carrera: *Administración*

II. VALIDACIÓN:

VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL

Nº de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde al indicador de la dimensión		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: FACTORES HIGIENICOS							
Indicador 1: Salario							
1	x		x		x		
2	✓		x		x		
Indicador 2: Políticas de la empresa							
3	x		x		x		
4	✓		x		✓		
Indicador 3: Supervisión							
5	x		x		x		
6	x		x		x		
Indicador 4: Condiciones de ambiente							
7	x						
Indicador 5: Relaciones interpersonales							
8	✓		✓		x		
9	x		x		x		
10	x		x		x		
11	✓		✓		x		
Indicador 6: Seguridad							
12	x		x		x		
13	x		x		x		
Indicador 7: Incentivos							
14	x		x		x		

DIMENSION 2: FACTORES MOTIVACIONALES

Indicador 1: Logro							
15	x		x		x		
16	x		x		x		

Indicador 2: Reconocimiento						
17	x		x		x	
18	x		x		x	
Indicador 3: Desarrollo personal						
19	x		x		x	
20	x		x		x	
Indicador 4: Desarrollo profesional						
21	x		x		x	
22	x		x		x	
Indicador 5: Gusto por el trabajo						
23	x		x		x	
24	x		x		x	
25	x		x		x	
26	x		x		x	
Indicador 6: Responsabilidad						
27	x		x		x	
28	x		x		x	
29	x		x		x	

Otras observaciones generales:



Firma

Apellidos y Nombres del experto: CABRERA DIEGUEZ, Luzter Maldonado

DNI: 44457728

REGUC: 07089 - CLND

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Calma Suarez, Roger*
 1.2. Grado Académico: *Licenciado en Administración*
 1.3. Profesión: *Administración*
 1.4. Institución donde labora: *Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.*
 1.5. Cargo que desempeña: *Costero de cobranza*
 1.6. Denominación del instrumento: *Cuestionario*
 1.7. Autor del instrumento: *Keiko María Alanya Carrera*
 1.8. Carrera: *Administración*

II. VALIDACIÓN:

VARIABLE 1: MOTIVACION LABORAL

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde al indicador de la dimensión		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: FACTORES HIGIENICOS							
Indicador 1: Salario							
1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Indicador 2: Políticas de la empresa							
3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Indicador 3: Supervisión							
5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Indicador 4: Condiciones de ambiente							
7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Indicador 5: Relaciones interpersonales							
8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Indicador 6: Seguridad							
12	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Indicador 7: Incentivos							
14	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES

Indicador 1: Logro							
15	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Indicador 2: Reconocimiento							
17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Indicador 2: Reconocimiento					
17	X		X	X	
18	X		X	X	
Indicador 3: Desarrollo personal					
19	X		X	N	
20	X		X	X	
Indicador 4: Desarrollo profesional					
21	X		X	X	
22	X		X	X	
Indicador 5: Gusto por el trabajo					
23	X		X	X	
24	X		X	X	
25	X		X	X	
26	X		X	X	
Indicador 6: Responsabilidad					
27	X		X	X	
28	X		X	X	
29	X		X	X	

Otras observaciones generales:



Firma

REXUC: 03 2389 - CLAO

Apellidos y Nombres del experto: Cabana Suarez, Roger
 DNI N°: 75.686.231

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

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

La presente investigación se titula “**Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021**” y es dirigido por la Br. **Keiko María Alanya Carrera** investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la presente investigación es: **Describir la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: Caso Multiservicios LG E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará **15 minutos** de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del número **920578582**. Si desea, también podrá escribir al correo **Alanyakeikomaria@gmail.com** para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Numero de celular: _____

DNI: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

ANEXO 7: FICHA RUC

4/5/2021

SUNAT - Consulta RUC

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 10400171411 - HUAMAN GAMDOA GABRIEL
Tipo Contribuyente: PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
Tipo de Documento: DNI 40017141 - HUAMAN GAMBOA, GABRIEL
Nombre Comercial: MULTISERVICIOS LG
Fecha de Inscripción: 13/05/2009 Fecha de Inicio de Actividades: 13/05/2009
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: -
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL/COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): <hr/> Principal - 4663 - VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA Y EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN <hr/> Secundaria 1 - 7730 - ALQUILER Y ARRENDAMIENTO DE OTROS TIPOS DE MAQUINARIA, EQUIPO Y BIENES TANGIBLES <hr/> Secundaria 2 - 4923 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA

<https://e-consultaruc.sunat.gob.pe/ci-6-frmcomeruc/jcr590A/ta>

1/2

Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):

FACTURA

BOLETA DE VENTA

NOTA DE CREDITO

GUIA DE REMISION - REMITENTE

Sistema de Emisión Electrónica:

FACTURA PORTAL DESDE 26/06/2018

BOLETA PORTAL DESDE 28/06/2018

Emisor electrónico desde:

26/06/2018

Comprobantes Electrónicos:

FACTURA (desde 26/06/2018),BOLETA (desde 28/06/2018)

Afiliado al PLE desde:

-

Padrones:

Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 2430050001607) a partir del 01/12/2019

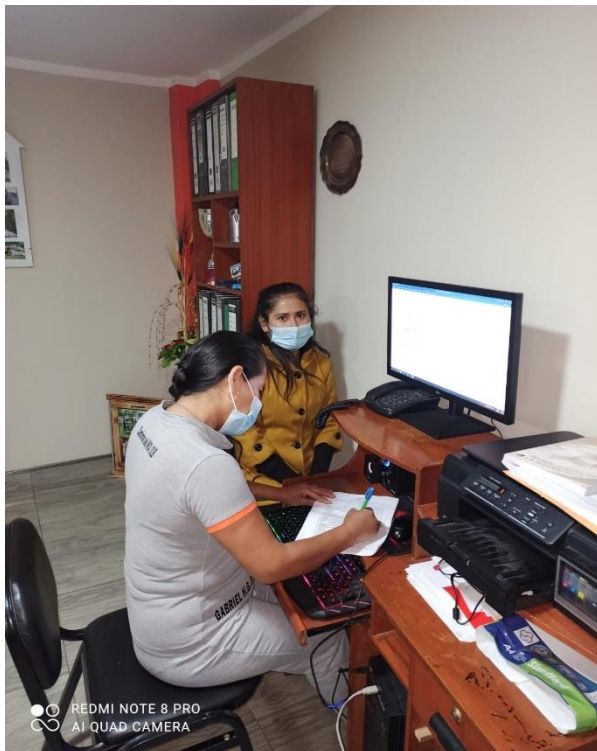
Fecha consulta: 04/05/2021 23:12

ANEXO 8: BASE DE DATOS

DATOS GENERALES					FACTORES HIGIÉNICOS														FACTORES MOTIVACIONALES														TOTAL	NIVEL DE MOTIVACION					
Nº	EDAD	GÉNERO	TIEMPO DE SERVICIO	CARGO	PREGUNTA														PUNTOS	NIVEL	PREGUNTA														PUNTOS	NIVEL			
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14			P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26					P27	P28	P29
					5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO	
1	Joven	M	>5 años	Operar	4	5	3	2	3	2	4	5	4	5	2	2	2	4	47	MEDIO	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64	ALTO	111	ALTO
2	Joven	M	>5 años	Operar	4	2	3	1	3	3	4	4	4	4	2	1	1	2	38	MEDIO	2	3	2	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	58	ALTO	96	MEDIO
3	Joven	M	>5 años	Operar	5	5	3	1	3	2	3	3	5	2	4	2	1	3	42	MEDIO	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	66	ALTO	108	ALTO	
4	Joven	M	>5 años	Operar	3	5	3	1	3	2	4	5	2	5	4	1	3	5	46	MEDIO	4	4	2	5	5	4	4	3	1	4	4	5	5	5	5	60	ALTO	106	MEDIO
5	Adulto	M	<5 años	Operar	4	5	2	2	4	4	5	5	5	4	4	2	1	2	49	MEDIO	2	5	2	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	62	ALTO	111	ALTO
6	Adulto	F	<5 años	Admin	4	4	3	1	2	5	4	3	2	4	3	1	3	5	44	MEDIO	2	4	2	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	62	ALTO	106	MEDIO	
7	Adulto	M	>5 años	Operar	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	2	1	1	3	34	MEDIO	3	2	2	2	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	56	MEDIO	90	MEDIO
8	Adulto	M	>5 años	Operar	3	4	3	2	4	2	4	5	3	4	2	1	2	3	42	MEDIO	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	63	ALTO	105	MEDIO
9	Adulto	M	>5 años	Operar	4	4	5	2	5	3	4	5	5	5	4	3	1	4	54	ALTO	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	66	ALTO	120	ALTO	
10	Adulto	M	>5 años	Operar	3	4	5	2	4	2	3	3	3	4	2	1	3	3	42	MEDIO	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	57	ALTO	99	MEDIO

NIVEL DE MOTIVACION	51 a 70 puntos	ALTO	
	31 a 50 puntos	MEDIO	
	1 a 30 puntos	BAJO	

ANEXO 8: EVIDENCIAS





ANEXO 9: TURNITIN

