



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS, RUBRO CONFECCIÓN DE ROPA
DEPORTIVA: CASO INVERSIONES JHON MARCOS
E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2021.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

SULCA ILLACONZA, BETTZA LIZBETH

ORCID: 0000-0001-9444-6377

ASESORA

Mgtr. ESTRADA DÍAZ, ELIDA ADELIA

ORCID: 0000-0001-9618-6177

AYACUCHO – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Sulca Illaconza, Bettza Lizbeth

ORCID: 0000-0001-9444-6377

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú

ASESOR

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

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

JURADOS

Mgtr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001-6176-191X

Mgtr. Rosillo de Purizaca, María del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID:0000-0002-7575-3571

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001-6176-191X

Presidente

Mgtr. Rosillo de Purizaca, María del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Miembro

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Asesor

AGRADECIMIENTO

En agradecimiento a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por acogerme en sus salones y formarme en competencias propias de la Carrera de Administración, y también en aspectos subjetivos de desarrollo personal. A los docentes quienes forjaron mediante sus métodos de enseñanza diferenciables en cada uno de ellos.

Un agradecimiento especial a nuestro asesor Estrada Díaz, Elida Adelia por inculcarnos valores y forjarnos por medio de sus métodos de enseñanza.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de existir
y por estar conmigo en cada paso que doy,
por fortalecer mi corazón e iluminar mi
mente y por haber puesto en mi camino a
aquellas personas que han sido mi soporte
y compañía durante todo el periodo de
estudio.

El presente trabajo está dedicado en
primer lugar a mis padres, quienes con
su apoyo incondicional forjan mi
camino de superación; a mis docentes,
quienes dirigen mi esfuerzo y
dedicación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Carátula.....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Jurado evaluador y asesor.....	iii
4. Agradecimiento y/o dedicatoria.....	v
5. Índice de Contenido.....	vi
6. Índice de tablas y figuras.....	viii
7. Resumen y abstract.....	x
I. Introducción.....	1
II. Revisión de literatura.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas.....	18
III. Hipótesis.....	29
IV. Metodología.....	32
4.1 Diseño de la investigación.....	32
4.2 Población y muestra.....	33
4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	33
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
4.5 Plan de análisis.....	35
4.6 Matriz de consistencia.....	37
4.7 Principios éticos.....	36
V. Resultados.....	39
5.1. Resultados.....	39
5.2. Análisis de resultados.....	44
VI. Conclusiones.....	47
VII. Recomendaciones.....	47
Referencia bibliográfica.....	48
Anexo.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Analizar las características de la motivación en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: caso inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.....	42
Tabla 2 Conocer las características de las habilidades en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.....	43
Tabla 3 Conocer las características de la importancia de las cualidades personales en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Se siente automotivado durante las jornadas laborales.....	84
Figura 2 Los beneficios económicos (bonos, gratificaciones e incentivos) recibidos en la empresa lo hacen sentir satisfecho.....	84
Figura 3 Durante el tiempo que viene laborando en la empresa, usted recibió algún tipo de reconocimiento por parte del empleador.....	85
Figura 4 Usted logra las metas establecidas por la empresa.....	85
Figura 5 La comunicación es fluida entre compañeros y el jefe de la empresa.....	86
Figura 6 Considera que sus compañeros de trabajo muestran iniciativa en sus actividades laborales.....	86
Figura 7 Se aplica el liderazgo en la empresa.....	87
Figura 8 Tiene la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza.....	87
Figura 9 Considera que sus compañeros son responsables en su centro de trabajo...	88
Figura 10 Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados.....	88
Figura 11 El trabajo en equipo es necesario para el desarrollo de la empresa.....	89
Figura 12 Se comprometen a contribuir en el desarrollo de la empresa.....	89

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general Determinar las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro confección de ropa deportiva Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021. La metodología utilizada fue de diseño no experimental - de corte transversal – descriptivo. Se consideró como población y muestra a 10 empleados a quienes se les aplicó un cuestionario de 12 preguntas mediante la técnica de la encuesta. Los resultados fueron: respecto a la motivación, el 30% de los empleados encuestados manifestaron que casi siempre se sintieron automotivados durante las jornadas laborales. Respecto a las habilidades, el 40% manifestaron que casi siempre tuvieron la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza; Respecto a las cualidades personales, el 50% de los encuestados manifestaron que casi siempre sus compañeros de trabajo son disciplinados y responsables. Se concluyó que el desempeño laboral de trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. del distrito de Ayacucho es baja por las deficiencias relacionados a la motivación, habilidades y cualidades personales de sus propios trabajadores.

Palabras clave: Cualidades personales, desempeño laboral, habilidades, motivación.

ABSTRACT

This research work had the general objective of determining the characteristics of work performance in micro and small companies in the field of sportswear manufacturing Jhon Marcos E.I.R.L. Investment Case, Ayacucho District, 2021. The methodology used was non-experimental design - cross-sectional – descriptive. It was considered as a population and sample 10 employees to whom a questionnaire of 12 questions was applied using the survey technique. The results were: regarding motivation, 30% of the surveyed employees stated that they almost always felt self-motivated during the workdays. Regarding skills, 40% stated that they almost always had the facility to adapt to the changes that the company makes; Regarding personal qualities, 50% of those surveyed stated that their co-workers are almost always disciplined and responsible. It was concluded that the labor performance of workers of the company Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. of the Ayacucho district is low due to deficiencies related to the motivation, skills and personal qualities of its own workers.

Keywords: Personal qualities, job performance, skills, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Las micro y pequeñas empresas son un factor muy importante porque depende de la generación de ingresos, el empleo y la innovación, lo que coloca a las Mypes en el centro de la agenda nacional de desarrollo. En Perú existe muchas empresas en plena formación como micro pequeñas y medianas empresas, las cuales representan el 99.6% de todos estos negocios, generando un 47% del PBI lo que significa que generan empleo a más del 80% de la fuerza laboral, cifras que explican por qué Perú está tan comprometida en ayudar y apoyar el crecimiento de nuestras pymes, alentando a los emprendedores del país. (Pantiagoso, 2016)

Según Apaza (2018) menciona que hoy en día las empresas más exitosas a nivel mundial invierten mucho tiempo y recursos para mantener un buen desempeño laboral donde la innovación y la productividad puedan desarrollarse en cada trabajador a través de una buena organización.

En la actualidad a nivel global podemos observar problemas debido a la situación ocasionada por la pandemia Covid – 19, motivo por el cual casi no existe actividad en las Mypes en el rubro confecciones que pueda brindar un servicio integral y especializado, con tecnología apropiada, costos razonables y rápido servicio, motivos que generan inconvenientes al desempeño laboral de los trabajadores al momento de la atención al cliente, debido al temor de algún posible contagio del virus Covid – 19.

Según Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016) la crisis ha repercutido ampliamente en el plano económico, tanto en la oferta como en la producción de bienes y servicios, también en la demanda del consumo, esto ha

afectado que el desempeño laboral sea menos eficiente ya que el empleado tiene más carga laboral.

Medina (2017) menciona que a nivel nacional, de todas las empresas peruanas, solo el 30% de ellas, invierten en capacitaciones para sus trabajadores luego de haber realizado la medición del desempeño, esto generalmente se da por evitar gastos, sin embargo, no se dan cuenta que en realidad es una inversión que le ayudará a obtener mejores resultados, ya que esta proporcionará información a los trabajadores para que puedan mejorar su desempeño laboral, esta brindará beneficios para el colaborador con el fin de optimizar su desarrollo profesional por ende ayudará al crecimiento de la organización.

A modo de ejemplo, según el informe por el diario gestión, el Perú en el año 2018 ocupó el tercer lugar de toda Latinoamérica respecto a la mayor rotación del personal representado por el 18 %. Es cierto que hay varios factores que inciden en la rotación del personal, sin embargo, uno de esos factores es la falta de crecimiento laboral, es cierto que las personas cumplen las tareas asignadas, pero sin embargo hay muchas personas que no logran cumplir las actividades asignadas de acuerdo a lo estipulado, es decir no demuestran eficiencia, por ello no demuestran las habilidades o competencias que el puesto requiere, por lo tanto la acción que realiza el empleador mayormente es el despido. De ahí se puede apreciar la importancia del desempeño laboral. Sin embargo, es necesario resaltar que otro factor que se está presentando en la actualidad es la inadecuada gestión al momento de asignar las actividades para cada puesto, por lo que esto conlleva a una incorrecta evaluación del desempeño laboral.

En el presente, las empresas buscan la necesidad de aumentar e impresionar su desempeño laboral con el propósito de conseguir alto dominio en el mercado. Los

cambios se manifestaron en la sociedad ocasionada por la tecnología y la técnica de enseñanza que tiene como efecto un nuevo ambiente laboral basada en una estructura emocional producida por personas que en conjunto forman las empresas con el fin de tener un aumento en la productividad del personal. (Carmona y Rosas, 2017)

La información expuesta por los autores es útil porque muestra que el desempeño laboral guarda un nexo con el ambiente de trabajo y las emociones del trabajador pues son elementos para alcanzar la productividad laboral.

Actualmente en Ayacucho es una inquietud constante en todas las empresas de poder satisfacer una necesidad o expectativa en cuanto al desempeño laboral. La empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. no es la excepción, la misma que inició con sus actividades hace trece años, con un pequeño local y poco personal que comprendían las áreas de máquinas de costura y ventas, al pasar de los años y experiencia adquirida esta empresa, ha innovando y perfeccionando los canales de producción y atención como la atención no presencial implementada por motivos de la pandemia ocasionada por el virus covid -19, con respecto a la atención no presencial resultado siendo factor muy importante facilitando acceso a los clientes y haciendo más fluida la atención al cliente. Asimismo, el desempeño laboral es una forma de actuar, participar, desenvolverse del empleado dentro de la empresa mediante el uso de sus conocimientos, habilidades, capacidades, su grado de motivación y compromiso con la organización afín de aportar a los objetivos planteados dentro de la empresa, buscando eficiencia en esta forma de su desempeño. De esta manera se sostiene que el rol que cumple el trabajador puede estar asociado en base a las tareas o funciones asignadas, siendo su participación relevante para su continuidad y permanencia en la empresa. En tal sentido, cuando hablamos del desempeño laboral se hace referencia a

que también debe estar sujeta a evaluaciones de desempeño y capacitaciones que refuercen su visión y grado de disposición en la empresa donde se desarrolla.

Debido a estas situaciones se hace necesario e importante realizar seguimiento al desempeño laboral para poder identificar posibles problemas y así permitir adaptarnos al cambio y la competencia para lograr cumplir con los objetivos de una organización ya que el desempeño laboral es uno de los pilares dentro de una organización.

El desempeño laboral tiene gran importancia dentro de las organizaciones debido a que es un factor que permite que el empleado y el supervisor identifiquen y discutan las áreas en las que se puede mejorar el desempeño. También puede ser una oportunidad importante para reforzar o aclarar las expectativas. De esta manera el problema principal a investigar fue: ¿Cuáles son las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021?.

Asimismo, para dar solución a dicha problemática, se planteó como objetivo general: Determinar las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro confección de ropa deportiva Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021. Para cumplir la finalidad del objetivo general se determinaron los siguientes objetivos específicos: Analizar las características de la motivación en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021. Conocer las características de las habilidades en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021. Conocer las características de la importancia de las cualidades personales en las micro

y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

En la presente investigación se justifica teóricamente, porque sirve como referencia bibliográfica para que futuros investigadores puedan usarla como un antecedente de alguna investigación relacionada con el tema; se justifica en la práctica, porque promoverá un plan de desarrollo, en el cual se propone la técnica para mejorar el desempeño de desarrollo de los empleados, de modo que puedan tener tanto el conocimiento profesional como el conocimiento del trabajo para que puedan desempeñarse adecuadamente en su puesto de labor; y, se justifica de manera metodológicamente se procesará una herramienta para el cumplimiento del estudio, que acopio datos por medio de la aplicación de las encuestas, esta herramienta resultará de la matriz de operacionalización de las variables. Asimismo, apporto al conocimiento, proponiendo nuevas herramientas, metodologías, conocimientos y operaciones, una vez comprobadas su confiabilidad e importancia pueden ser referenciados en otras investigaciones similares y podrán servir a otros investigadores.

En cuanto metodología utilizada fue de diseño no experimental - de corte transversal - descriptivo. Se consideró como población y muestra a 10 empleados a quienes se les aplico un cuestionario de 12 preguntas mediante la técnica de la encuesta a los trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. Los resultados fueron, respecto a la motivación, el 30% de los empleados encuestados manifestaron que casi siempre se sintieron automotivados durante las jornadas laborales. Respecto a las habilidades, el 40% manifestaron que casi siempre tuvieron la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza; Respecto a las cualidades personales, el 50% de los encuestados manifestaron que casi siempre sus compañeros de trabajo

son disciplinados y responsables. En conclusión, el desempeño laboral de trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. del distrito de Ayacucho es baja por las deficiencias relacionados a la motivación, habilidades y cualidades personales de sus propios trabajadores.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales.

Mayor (2019) en su tesis *Propuesta para mejorar el desempeño laboral de los restaurantes de Santiago de Cali en la comuna dos*, tuvo como objetivo proponer una estructura administrativa que permita a los restaurantes de la comuna 2 en la ciudad Santiago de Cali, mejorar el desempeño laboral de sus empleados a partir del factor de la motivación. La metodología es de tipo no experimental, con diseño descriptivo, aplicada a una muestra de 50 trabajadores pertenecientes a siete restaurantes a quienes se les aplicó una encuesta. Llegando a las conclusiones siguientes: La maximización de la eficiencia y la productividad individual se debe a una apropiada implementación o capacitación de incentivos, demostrando que la motivación de los trabajadores tiene una respuesta significativa, pero a pesar de ello se tienen que realizar ajustes e implementar nuevos métodos. El desempeño laboral de los trabajadores está ligada a la motivación mientras exista mayor equilibrio en sus condiciones de trabajo, horario y beneficios y carga laboral su rendimiento es mejor, logrando de esa manera cumplir las metas propuestas. El incentivo laboral y una adecuada capacitación son elementos claves para un mejor desempeño laboral y desarrollo organizacional, llegando el trabajador a mostrar su conformidad con los resultados, logrando un mejor posicionamiento como empresa.

Mariño (2018) en su trabajo de investigación *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*, tuvo como objetivo general de la presente investigación es determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

Bioalimentar. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo y cualitativo utilizando un método hipotético deductivo, tipo de investigación básica en un nivel exploratorio, descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 302 trabajadores que pertenecen al capital humano de la empresa Bioalimentar, exhibiendo una muestra de 172 trabajadores. Se utilizó la técnica de entrevista y como instrumento la encuesta. Los resultados obtenidos de la variable independiente hacen alusión a la capacitación por competencias y se observa que la identificación con la organización tiene un porcentaje del 8,2%; orientación al logro y liderazgo un 10,2%; comunicación y pensamiento analítico un 8,2% y desarrollo de personas el 16,3% basándose en la ejecución de objetivos y metas establecidas. Para así obtener conclusiones y recomendaciones asertivas al presente trabajo de investigación.; por tal motivo se propone diseñar un modelo de capacitación de gestión por competencias dirigido al personal de la empresa Bioalimentar.

Zans (2017) en su tesis *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa*, tuvo como objetivo general estudiar el ambiente Organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores y administrativos de la Facultad Local Interdisciplinaria de Matagalpa, UNAN–Managua, en el período 2016. La metodología empleada en esta investigación fue tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo – explicativo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se

considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. En conclusión, la Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Se recomienda urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Antecedente Nacionales.

Mamani y Cáceres (2019) en su tesis *Desempeño laboral: una revisión teórica*, tiene como objetivo desarrollar y analizar el desempeño laboral de los trabajadores de diferentes instituciones. Principales conceptos y definiciones según el estudio de la literatura que inciden en los resultados o en el desempeño del colaborador. Este trabajo de investigación es principalmente una revisión teórica de publicaciones especializadas, muestra comparaciones entre los diversos autores del pasado y presente. La metodología empleada fue una revisión teórica descriptiva; se recolectaron datos de diferentes trabajos de investigación, artículos, revistas

antecedentes de otros autores para comparar que es lo que afirman sobre el desempeño laboral mediante una búsqueda realizada en Google Académico, Alicia concytec y Scielo. En este periodo de estudio se llegó a los resultados de que el desempeño laboral tiene mayor relevancia en cuanto al desempeño de habilidades y aptitudes del trabajador ya que ello determina el éxito o fracaso de una organización y finalmente se llegó a la conclusión que el desempeño laboral es importante para el logro de los objetivos organizacionales ya que constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Boada (2019) en su tesis *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana*, tuvo como objetivo general; precisar si la satisfacción laboral tiene conexión con el desempeño de los agentes de seguridad de una Pyme del sector de servicios de vigilancia y seguridad en Lima Metropolitana. La metodología utilizada fue; descriptivo, cuantitativo, de corte transversal, no experimental y correlacional. Los resultados indican la existencia de correlación positiva en casi todas las combinaciones de dimensiones de ambas variables (Anexo 13); no obstante, ninguna obtuvo una correlación Alta, según la escala de Pearson (Figura 03). Únicamente, las dimensiones Satisfacción con Beneficio Económico / Desempeño en Capacidad de Servicio obtuvieron una correlación nula (0.0), lo que indica ausencia de relación. Cabe señalar que, no se halló correlación negativa en el análisis de ninguna de las combinaciones

de variables, el cual concluye; la única dimensión de satisfacción laboral que tiene una alta conexión con el desempeño laboral de los agentes de seguridad de la empresa estudiada es el de satisfacción con la significación de la tarea. Basándose en, una mejora en la satisfacción laboral con la significación de la tarea, se vería acompañada de un aumento considerable en el desempeño laboral de este puesto. Se recomienda que la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en el agente de seguridad, se recomienda a la empresa de seguridad considerar la satisfacción laboral del agente de seguridad como factor importante por su incidencia en el desempeño del puesto. Se sugiere medir periódicamente la satisfacción laboral que percibe este puesto y realizar intervenciones para mantener satisfecho a su personal operativo, como se detalla en las recomendaciones posteriores.

Yana (2019) en su tesis *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018*, tuvo como objetivo de la presente: precisar cómo la motivación repercute en el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja –Lima 2018. La metodología utilizada fue; enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva, diseño de investigación no experimental, descriptivo transeccional, se trabajó con una población limitada, efectuando encuestas a los trabajadores con el instrumento del cuestionario conseguido de la operacionalización de las variables validadas por criterio de jueces expertos y la confiabilidad por medio del coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados indican que la motivación es un tema trascendental para las instituciones, si se emplea de forma apropiado puede promover que los personales tengan una mayor productividad, de igual modo es importante para su desempeño laboral con la finalidad de obtener

mejores resultados, para evidenciar la competitividad correspondiente. El desempeño laboral de los trabajadores se ve evidenciado en las actividades que ellos efectúan en su ámbito laboral, dependiendo todo esto de la forma y la manera que estén motivados. La motivación contribuye a detallar el comportamiento de las personas en el trabajo, y evidencien un óptimo rendimiento y logre conseguir los objetivos y metas de la institución. Se llegó a la conclusión que el grado de motivación que poseen los colaboradores, para su desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja, indican que la motivación repercute en el desempeño laboral de los trabajadores. Con el fin de mejorar y al mismo tiempo mantener la motivación en los trabajadores y que esto influya en el desempeño de sus funciones, se realizan las siguientes recomendaciones: La Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja, debe capacitar a los empleados en el fortalecimiento de la motivación laboral, para el mejoramiento de las tareas y actividades que ellos realizan, considerando a la motivación como un factor que incide en el desempeño laboral de los empleados.

Cabellos y León (2018) en su tesis *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa mi banco, Agencia Virú*, tuvo como objetivo de la presente: evidenciar la repercusión de la motivación con respecto del desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mibanco, Agencia Virú, 2017. Así corroborar si la motivación de los asesores de negocios incide en el desempeño de sus labores cotidianas. La investigación es de metodología basada en la investigación no experimental, del tipo correlacional y el diseño fue transversal, a causa de la recolección de datos en un solo momento, con el objetivo de describir dos variables y examinar la conexión entre ambas. La presente tiene como población

muestral a los 20 asesores de negocios, a los cuales se aplicó un cuestionario acerca de la motivación y el desempeño laboral, para cuantificar la fiabilidad de nuestro instrumento de evaluación se utilizó el programa SPSS mediante el alfa de Cronbach, la cual mostro 0.771 (Motivación) y 0,825 (Desempeño laboral). Conforme a los resultados el instrumento presenta Fiabilidad Interna Altamente Significativa. Los resultados logrados se tabularon y examinaron por medio de un análisis de graficas con su respectiva descripción. Para esto se utilizó el método de análisis de datos de la prueba Chi cuadrada, conforme a los resultados alcanzados se consiguió demostrar que hay una conexión en medio de la motivación y el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mi banco, agencia Virú. Lo que demuestra en el coeficiente de correlación de Pearson (0,699), el cual expresa una conexión significativa en medio de las variables Motivación y Desempeño laboral, de igual modo es una relación directamente proporcional dado que a mayor presencia de motivación mejor desempeño laboral y a menor presencia de motivación menor desempeño laboral. Se concluyó que la hipótesis planteada en el sentido que la motivación influye significativamente con respecto del desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa Mibanco, Agencia Virú 2017. Teniendo en cuenta que se ha logrado demostrar que la motivación si influye en el desempeño laboral de los asesores de negocio, recomendamos a la empresa Mibanco tener información pertinente y eficiente sobre la situación actual en la que se encuentran sus colaboradores, de tal manera que utilicen adecuadas herramientas de motivación tales como : el salario, los incentivos, el buen trato laboral, el reconocimiento, etc., que le permitan mejorar el desempeño laboral de los asesores de negocio de la agencia Virú.

Juarez y Palpa (2018) en su tesis *Desempeño Laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del Distrito del Cercado de lima 2018*, tuvo como objetivo general es demostrar cómo el desempeño laboral influye en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. en el año 2018. Se consideró como hipótesis que el desempeño laboral de los trabajadores influye significativamente en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. en el año 2018. La metodología utilizada es básica, de nivel descriptivo-no experimental. Estuvo compuesta por una población de 21 trabajadores de la empresa. Las técnicas para la compilación de datos fue la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario, fue validada por tres expertos y con la confiabilidad a través de la prueba de Alfa de Cronbach con un valor de 0.929 de confiabilidad. Para el procesamiento estadístico se empleó el programa MS Excel v. 2013 e IBM SPSS v. 22. Los resultados obtenidos según la prueba de hipótesis se realizaron con el Rho de Spearman indicando 0,809 de correlación entre ambas variables con 0,000 de significancia, existiendo una correlación positiva considerable. Concluyendo que se demostró que el desempeño laboral de los trabajadores influyó significativamente en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. en el año 2018. De tal manera existe una correlación positiva media de 0.618 lo que permite afirmar que, si aumenta el nivel de desempeño laboral, existirá una mejor gestión de almacén. Se recomienda que el desempeño laboral tiene influencia significativa en la gestión de almacén. Por tanto, se recomienda a los jefes de área dar continuidad a las charlas programadas sobre seguridad en el área de trabajo, BPA, 5S, temática de calidad y ética. Asimismo, complementar con capacitaciones motivacionales que muestren la importancia de su trabajo en la gestión

de almacén en la empresa TXI Estilo S.A.C., con el fin de maximizar la eficiencia del recurso humano.

Antecedentes Regionales.

No hay existencia de antecedentes.

Antecedentes Locales.

Carrión (2020) en su tesis *Desempeño laboral en las micro y pequeñas Empresas del rubro Minimarkets: caso Market Señorial Distrito de Carmen Alto, Ayacucho*, tuvo como objetivo detallar las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro Minimarkets: caso Market Señorial, distrito de Carmen Alto, Ayacucho, la metodología utilizada para esta investigación son los siguientes; el tipo de investigación fue Aplicada con enfoque cuantitativo, el nivel de investigación descriptivo, diseño no experimental de forma trasversal, técnica; encuesta y el instrumento; cuestionario. Para la presente investigación los datos conseguidos fueron por medio de la aplicación de encuestas a los trabajadores, los cuales constan de diese seis preguntas, todas las preguntas asociadas al desempeño laboral de los trabajadores utilizando la escala de Likert, para una población de 07 colaboradores del Market Señorial. Los resultados logrados de la investigación dan a conocer que; el 57% de trabajadores mencionaron que casi nunca se sienten auto motivados en su trabajo, de la misma forma, el 71% de trabajadores mencionan que nunca recibieron algún tipo de reconocimiento por parte del empleador, en tanto el 86% de trabajadores también mencionaron que nunca recibieron reconocimiento cuando realizan un buen trabajo, por otro lado el 71% de trabajadores señalan siempre les agrada trabajar entre compañeros y en equipo. Se concluye que el Gerente de la organización no posibilita la parte motivacional y el proporcionar reconocimientos por

los trabajos relevantes, de esta manera los trabajadores ejecutan por su propia iniciativa el trabajo en equipo y compañerismo, lo que implicaría para la organización mejor rendimiento laboral.6.2. Se recomienda al Gerente General debe recibir capacitaciones y propiciar motivación con incentivos económicas y adiciones económicas en fechas festivas, reconocimiento con 91 regalos por onomásticos, premios, incentivos no monetarios y días de descansos recompensadas, para que los colaboradores se sientan motivados y realicen sus funciones con más entusiasmo, estas estrategias son factores motivacionales extrínsecas, como estímulos o incentivos que bien conjugaría con la motivación intrínseca para generar sentimientos de interés y el resultado reflejaría siempre auto motivación, mejor rendimiento laboral y finalmente el beneficiado sería la organización empresarial. Estas estrategias deben ser practicadas constantemente empleando ejemplos de benchmarking y otras metodologías.

Cabrera (2018) en su tesis *Características del compromiso y el desempeño laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro venta de celulares, distrito de Ayacucho*, tuvo como objetivo general de la presente: detalla las características del compromiso y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro venta de celulares del Distrito de Ayacucho, del mismo modo, la metodología utilizada fue de tipo aplicada, nivel descriptivo y un diseño no experimental, por último, con los resultados obtenidos se concluye; que el 50% de los trabajadores, si se sienten satisfechos con las actividades que realizan dentro de la empresa y el 50% no se siente satisfechos. Tal insatisfacción en relación a las actividades efectuadas restringe el compromiso laboral, generando la existencia de posiciones divididas, debido a que hay una similar proporción de trabajadores satisfechos e insatisfechos. Del mismo modo,

concluye que el 43.3% de los trabajadores no cuenta con habilidades para las actividades que realizan en la empresa y el 56.7% de los trabajadores si cuentan con habilidades. Dado que los trabajadores no cuentan con habilidades en las actividades designadas alteran el desempeño laboral, lo que perjudica muchas veces en la productividad de las empresas. Se recomienda a los propietarios de las empresas del rubro de venta de celulares de la ciudad de Ayacucho mejorar los canales de comunicación vertical y horizontal entre los trabajadores y jefes, ya que dicha mejora ayudará que el trabajador mejore su compromiso laboral.

Cajamarca y Jorge (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017*, tuvo como objetivo principal, es determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho. Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. La metodología que se aplicó para la obtención de la información fue la encuesta de opinión a 161, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho; entre los meses de enero a agosto del año 2017. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de gestión estratégica del talento humano y el desempeño laboral estuvo compuesto por 26 ítems, con una amplitud de escala de Likert, la validez

y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,923, que es mayor a rango establecido de 0.7, para lo cual se tomó como base 25 cuestionarios dando como resultado que la prueba de las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral son fiables y consistentes. Se llegó a la conclusión la gestión estratégica de talento humano influye considerablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de salud de Ayacucho, 2017.

2.2. Bases teóricas

Desempeño Laboral.

Según Pumachahua (2019) el desempeño laboral es un vocablo de muchos significados, que puede ser valorado como el consumo de energía física o intelectual, como la capacidad o habilidad con los que los individuos ejercen una función, o los objetivos que debe lograr dentro de la empresa en un periodo fijado, lo cual la organización se plantea en la eventualidad en conceder un ascenso al trabajador; sin embargo este último no es considerado como una persona formada por sensaciones y emociones; por ello es adecuado mencionar que el desempeño laboral es en parte el cumplimiento de las obligaciones del trabajador en función a su puesto de trabajo, el cual puede ser influenciada por su entorno.

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Mencionan Robbins, Stephen y Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Mencionan Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dado por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

Dimensiones del desempeño laboral.

Dimensión 1: Motivación

En cuanto a la motivación Chiavenato (2015) define que la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno.

La motivación está compuesta por tres elementos interdependiente que interactúan entre sí. Chiavenato (2015)

- **Necesidades:** Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico.
- **Impulsos:** También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.
- **Incentivos:** Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso.

Robbins y Judge (2013) define a la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, nosotros nos limitaremos a las metas organizacionales, con la finalidad de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

Heinz, Mark y Karen (2012) sostiene que la motivación es un término general que se aplica a todo tipo de comportamiento, impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

Tipos de motivación

Arroyo y Hernández (2014) quienes señalan establecer distintos tipos de motivación en función de la fuente u origen del estímulo. En la motivación de logro, en la que el mecanismo que promueve a la acción es conseguir un determinado

objetivo. La motivación de afiliación supone la búsqueda de seguridad y pertenencia a un grupo. La motivación de competencia no sólo pretende alcanzar un objetivo establecido, sino que también busca realizarlo de la mejor forma posible. En Psicología se suelen distinguir entre dos tipos de motivación en función de dónde proceda el estímulo los cuales son: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

a) Motivación intrínseca

Arroyo y Hernández (2014) indican que en la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o que conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima.

b) Motivación extrínseca

Arroyo y Hernández (2014) señalan que, en la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es decir es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo.

Once expectativas importantes para la motivación

1. Que exista información y retroalimentación suficiente
2. Que se tengan los recursos, equipos y sistemas para hacer un trabajo de calidad
3. Que se tengan salarios adecuados
4. Que las reuniones sean productivas
5. Que el trabajo esté bien diseñado
6. Que no existan demasiadas o muy pocas reglas y normas
7. Que existan buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo

8. Que exista seguridad de que el trabajo no se va a perder
9. Que exista claridad de roles
10. Que exista una buena gerencia o jefatura donde haya justicia, equidad, confianza y tolerancia al error
11. Que no exista politiquería

Indicador: Automotivación

Según Carranza (2022) la automotivación es la capacidad de que una persona se motive a sí misma en pos de una meta u objetivo que se ha planteado alcanzar. Además, la particularidad de este concepto radica en que tanto el emisor como el receptor de esa motivación es el mismo individuo.

En pocas palabras es darse a uno mismo el impulso requerido para provocar a uno mismo una acción o comportamiento determinado para el logro de algún objetivo planteado.

Indicador: Factores Económicos

Mencionan Espinoza y Oré (2017) que los factores económicos se ven reflejados en el ingreso económico y si estos recursos satisfacen las necesidades básicas de cada miembro de dicha familia. Siendo determinante en la convivencia familiar dado que permite no solo tranquilidad material si no también espiritual, esta solo será factible si los miembros del hogar tienen un trabajo y sean excelentes administradores del hogar. (p.58)

El factor económico puede repercutir de manera directa en la motivación positiva o negativa de los trabajadores cuando sienten que su sueldo no corresponde con el puesto laboral en el cual desempeña sus actividades.

Indicador: Reconocimiento

Según Sanchez (2016) el reconocimiento forma parte de las herramientas y estrategias del salario emocional que realiza el área de gestión humana para mantener a sus colaboradores motivados y comprometidos.

El reconocimiento laboral es un instrumento de retribución de aspecto emocional cuyo principal objetivo es que el personal se sienta a gusto con la organización y esto se vea reflejado en una productividad mayor debido a que genera satisfacción en el personal y motivándolo y mostrando que su opinión es de importancia para la organización, de esta manera reteniendo el talento.

Indicador: Logro de metas

El logro de metas es un modelo de aspecto emocional que está basado en como cada persona procede al momento de cumplir sus metas trazadas, en pocas palabras, se basa en la determinación que tiene una persona para mostrar sus habilidades.

Dimensión 2: Habilidades

Según Cabrera (2013) sostiene que la palabra “habilidad” en su sentido general indica que es la “capacidad y disposición para algo”, es decir, hace referencia a que una persona es capaz de realizar determinada acción, en este caso, una conducta. El término social hace mención a las acciones de uno con los demás y de los demás para con uno. Al hablar de habilidades sociales se denota que la persona es capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables. Bajo esta premisa, el término habilidades sociales puede entenderse como la destreza, capacidad o competencia hacia la interacción. Como puede observarse, al ser un campo de conocimiento muy amplio, existen muchas definiciones de las habilidades sociales, ya que no se ha llegado a un acuerdo explícito de lo que implica una conducta socialmente habilidosa.

Por otro lado, definir que es una habilidad social resulta difícil por dos razones fundamentales:

Dice Caballo (2015) quien manifiesta que las habilidades sociales son consideradas como un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto intrapersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Menciona Gutiérrez (2015) las habilidades son comportamientos aprendidos que las personas usan para enfrentar situaciones problemáticas de la vida diaria. Estas habilidades se adquieren a través del entrenamiento intencional o de la experiencia directa por medio del modelado o la imitación.

Un elevado nivel de desarrollo en Habilidades facilita a la persona:

- Tener éxito en los procesos de negociación
- Mejorar su credibilidad, respeto, reconocimiento
- Asume el liderazgo de manera exitosa
- Tienen éxito en toda actividad laboral
- Trabajan exitosamente en equipo, motivando, solidariamente al equipo
- Tienen capacidad para el manejo de la frustración
- Solucionan adecuadamente sus problemas interpersonales
- Toman decisiones exitosas
- Solucionan sus problemas de manera exitosa
- Evalúan sus objetivos, sus recursos y regulan sus esfuerzos
- Gozan de un nivel de autoestima adecuado

- Gozan de una adecuada salud física, psicológica y social
- Irradian alegría, motivan a otras personas
- Logran buenos resultados en los emprendimientos que inician.

Indicador: Comunicación

Según Torres (2020) comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos.

Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes.

Se denomina así, al proceso por medio del cual un individuo intercambia y transmite información hacia uno o demás individuos por medio de diferentes maneras ya sean verbales o no verbales.

Indicador: Iniciativa

Menciona Rossana (2021) la iniciativa es la cualidad que poseen algunas personas de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática. Una de sus características principales es que nace de cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse para lograr su objetivo. Y es así que en muchas oportunidades los individuos tienen que tomar decisiones propias, sin ser persuadidos por alguien más. Además, es una de las facultades que hace al ser humano autónomo y con poder de decisión.

La iniciativa es una actitud por medio del cual un individuo toma la decisión de realizar algo esperando obtener algo que resulte de esa solución.

Indicador: Liderazgo

Según Enrique (2019) Posiblemente el líder es la figura más importante dentro de las organizaciones. Ellos son los que impulsan a las empresas, marcan la misión y

visión, crean la cultura corporativa, definen las políticas y estrategias que ayudarán a alcanzar las metas propuestas y sobre todo se encargan de desarrollar a los demás miembros de la organización para crear equipos que les ayuden a lograr todo lo anterior. Con este post y a través de algunas definiciones de expertos en liderazgo queremos dar describir esta importante figura.

El liderazgo se describe como la capacidad de la persona para motivar e influenciar a las personas o un grupo de personas a establecer trabajos coordinados en equipo con el fin de lograr metas establecidas.

Indicador: Adaptación laboral

Según Vallejo (2011) menciona que la adaptación laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que, implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

El poder adaptarse a ciertas situaciones, circunstancias o medios es una capacidad del ser humano, en el caso laboral sobrepasa las destrezas o aptitudes de la persona debido a que se necesita adaptarse a una organización, un puesto laboral o clima de trabajo, requiriendo individuos con ciertas características específicas para cada puesto en las organizaciones.

Dimensión: Cualidades del personal

Menciona Adsuara (2020) que todas las personas somos únicas en nuestra especie. Esta afirmación viene dada por la dificultad o, mejor dicho, imposibilidad, de encontrar a dos personas exactamente iguales al cien por ciento. Pero ya no solo a lo

que físicamente iguales se refiere, sino también en cualidades, capacidades, habilidades y responsabilidad.

Las cualidades de una persona pueden ser o bien naturales desde el nacimiento de la misma o bien adquiridas a lo largo de la vida. Aunque existan cualidades negativas, tendemos a describir a las personas con aquellas cualidades positivas que las caracterizan.

Cualidades personales más valoradas en los procesos de selección

El listado podría ser casi interminable, ya que cada puesto de trabajo requiere de unas habilidades personales concretas, pero entre las cualidades personales más valoradas en general por las organizaciones podemos destacar las siguientes:

- La capacidad para tomar decisiones.
- Facilidad para trabajar en equipo.

Proactividad: cada vez es más importante tomar la iniciativa, emprender acciones y asumir responsabilidades.

- Buena capacidad de comunicación, tanto verbal como escrita.
- Ser un gran apasionado por el trabajo que se desempeña.

Empatía: La capacidad de mostrar cercanía y comprensión con el resto de compañeros de trabajo ayuda a crear un clima laboral favorable.

- Tener la capacidad de negociar.
- Excelente capacidad de liderazgo.
- Disponer de pensamiento estratégico.

Indicador: Responsabilidad

Según Romero (2012) menciona que la responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.

Es la capacidad de un individuo de poder cumplir, reconocer y cuantificar los resultados realizados de manera consciente y con plena libertad individual, determinando los efectos de dichas acciones.

Indicador: Disciplina

Dice Coelho (2019) la disciplina es la capacidad de las personas para poner en práctica una serie de principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas y actividades cotidianas, como en sus vidas en general”.

Es la capacidad de un individuo para poner en ejercicio una secuencia de ideales a la constancia y orden relacionado a realizar actividades del día a día de manera ordenada individual o grupal.

Indicador: Trabajo en Equipo

Según Héctor (2016) el trabajo en equipo es un factor fundamental en cualquier organización exitosa, porque brinda la posibilidad de obtener resultados más allá de las capacidades de cada uno de los miembros del equipo; en la actualidad la mayoría de organizaciones han tenido que adaptarse a circunstancias y formas de trabajo para no quedar obsoletas, para ello es importante innovar y mejorar constantemente.

Es la capacidad participativa de un grupo de individuos con el único objetivo de lograr metas en común por medio de tareas individuales para conseguir la meta establecida.

Indicador: Compromiso

Según Rivera, Castillo y Guerra (2017) mencionan que el compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.

Es la capacidad de un individuo de entender la relevancia de ejecutar algo pactado con anterioridad por el individuo que lo asumió.

Marco Conceptual

Desempeño laboral. El desempeño laboral se ve reflejado en las actividades que se realiza en el área de trabajo, todo esto depende de la forma que los colaboradores de una organización estén motivados (Sum, 2015).

Según Alzate (2016) menciona que el desempeño laboral de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

Características del desempeño laboral

Las características del desempeño laboral son: a. Constancia y persistencia; b. Fuerte orientación hacia las metas; c. Destrezas interpersonales; d. Administración del tiempo; e. El manejo del estrés; f. Visualización de la meta; g. Creer firmemente en su causa. (Machuca, 2015)

Asimismo, podemos considerar que el desempeño es un componente esencial en la formación de equipos exitosos y en la continua obtención de excelentes

resultados. Si no se establece lo que es un desempeño excelente, las personas, por naturaleza, tenderán a sus propios estándares, que pueden ser muy diferentes de las expectativas que usted tenga respecto de la conducta y las acciones que conducen a resultados excelentes. Recuerde que cada uno tiene su propio y único modelo del mundo. (Ross, 2013)

Motivación. La motivación es un proceso psicológico que se relaciona con el impulso (amplitud), dirección y persistencia de la conducta. Gran parte de la actividad laboral está motivada. (Porret, 2012)

Habilidades. La habilidad es la capacidad de realizar una actividad o acción determinada en nuevas condiciones creadas en base de los conocimientos y hábitos antes adquiridos.

Cualidades del personal. Nos referimos a los rasgos de comportamiento que cultivan el bien propio o común (las virtudes).

III. HIPÓTESIS.

Según Gonzales (2016) la hipótesis no se plantea para estudios descriptivos, pero es obligatorio en estudios experimentales, cuasi experimentales, de cohortes. La hipótesis es enunciada que propone una respuesta tentativa a la pregunta del problema de la investigación, tiene carácter de tentativa porque la relación que se proponga sobre las variables debe ser sometida a comprobación empírica. (pág. 78). Para el presente trabajo de investigación no se planteó hipótesis alguna, debido a que éste es de carácter descriptiva. Sin embargo, en estudios descriptivos y cualitativos no requiere de su aplicación, porque para determinar el comportamiento de las variables solo es necesario realizar cuestionarios con sus respectivas preguntas.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

El diseño que se empleó para la realización de esta investigación fue no experimental - transversal - descriptivo.

No experimental

según Hernández y Mendoza (2018) señalan que, la investigación de diseño no experimental es aquella que se basa en la observación e interpretación de las variables de estudio en su estado natural, a fin de llegar a las respectivas conclusiones, sin la necesidad de controlar, ni manipular ninguna de sus características.

Este estudio fue no experimental porque no se manipularon deliberadamente a la variable del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021, ya que se presentó tal y como se manifestó conforme a la realidad sin ninguna alteración.

Transversal

El estudio transversal es un tipo de investigación que se centra en la observación y análisis de los datos recopilados de la muestra en un determinado período de tiempo (Castellano et al., 2020)

Fue transversal, porque se recolectó información de las variables desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho 2021, en un espacio de tiempo determinado teniendo un inicio y un fin específicamente el año 2021.

Descriptivo

De acuerdo a Bilbao y Escobar (2020) una investigación descriptiva es aquella que se encarga de describir, analizar e interpretar correctamente la información recabada de las variables, sin la intención de realizar modificaciones en sus características.

Esta investigación fue descriptiva, porque se basó en describir las principales características de desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

4.2 Población y muestra

Población

Según Bernal (2016) dice, es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio.

La población estuvo conformada por 10 trabajadores de la empresa Inversiones Jhon, Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho 2021.

Muestra

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) mencionan que, las muestras no probabilísticas, también denominadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características y contexto de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. La muestra estuvo conformada por 10 trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Macos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

4.3 Definición y operacionalización de variable e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Fuente	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que realizan en su área de trabajo, todo esto depende de la forma que los colaboradores de una organización estén motivados. La motivación ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo y está relacionado con las cualidades personales, el ser humano necesita poseer de diferentes habilidades para que tengan un buen rendimiento y alcanzar sus objetivos y metas. (Sum,2015).	El desempeño laboral se ve reflejado en las actividades que se realiza en el área de trabajo, todo esto depende de la forma que los colaboradores de una organización estén motivados y relacionados con las cualidades personales, ya que el ser humano posee diferentes habilidades.	Motivación	Automotivación	¿Usted se siente automotivado durante las jornadas laborales?	Propietario	Likert
				Factores económicos	¿Los beneficios económicos (bonos, gratificaciones e incentivos) recibidos en la empresa lo hacen sentir satisfecho?		
				Reconocimiento	¿Durante el tiempo que viene laborando en la empresa, usted recibió algún tipo de reconocimiento por parte del empleador?		
				Logro de metas	¿Usted logra las metas establecidas por la empresa?		
			Habilidades	Comunicación	¿La comunicación es fluida entre compañeros y el jefe de la empresa?		
				Iniciativa	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo muestran iniciativa en sus actividades laborales?		
				Liderazgo	¿Se aplica el liderazgo en la empresa?		
				Adaptación laboral	¿Usted tiene la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza?		
			Cualidades del personal	Responsabilidad	¿Considera que sus compañeros son responsables en su centro de trabajo?		
				Disciplina	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados?		
				Trabajo en equipo	¿Cree usted que el trabajo en equipo es necesario para el desarrollo de la empresa?		
				Compromiso	¿Usted se compromete a contribuir en el desarrollo de la empresa?		

Fuente: *Elaboración Propia.*

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Martínez y Galán (2014) mencionan que, las principales técnicas de recolección de datos son: las encuestas, entrevistas, análisis documental, observación no experimental, observación experimental.

Para este trabajo de investigación se utilizó la recolección de datos la técnica de la encuesta porque es la más adecuada y permite tener la información directa de la fuente de investigación.

Instrumentos

Según Martínez y Galán (2014) dicen que los instrumentos más usados para las investigaciones científicas se encuentran el cuestionario y las escalas actitudinales.

Para el siguiente estudio de investigación se recolectó la información a través de un cuestionario validado y estructurado con 12 preguntas, la cual se aplicó entre una muestra representativa de la población objeto de evaluación sobre desempeño laboral las cuales fueron los trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. del Distrito de Ayacucho, 2021.

4.5 Plan de análisis

Después de haber recolectado la información a través del uso del cuestionario se procedió a realizar el análisis de la información a través de los siguientes programas: Microsoft Excel y Programa SPSS para elaborar la tabulación, así mismo para realizar las tablas y figuras, el programa Microsoft Word para redactar el trabajo de investigación, el programa Power Point fue esencial para la presentación de diapositivas para la sustentación y Turnitin fue requerido para visualizar la similitud

del porcentaje y evitar plagio, por último el programa PDF para la presentación final del trabajo de investigación.

4.6 Matriz de consistencia

Título	Enunciado	objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumento	Plan de análisis
Desempeño laboral en las Micro y Pequeñas Empresas, rubro Confección de ropa deportiva: caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.	¿Cuáles son las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021?.	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro confección de ropa deportiva Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>1. Analizar las características de la motivación en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.</p> <p>2. Conocer las características de las habilidades en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.</p> <p>3. Conocer las características de la importancia de las cualidades personales en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.</p>	Según Gonzales (2016) la hipótesis no se plantea para estudios descriptivos, pero es obligatorio en estudios experimentales, cuasi experimentales, de cohortes. Para el presente trabajo de investigación no se planteó hipótesis alguna, debido a que éste es de carácter descriptiva. Sin embargo, en estudios descriptivos y cualitativos no requiere de su aplicación, porque para determinar el comportamiento de las variables solo es necesario realizar cuestionarios con sus respectivas preguntas.	Desempeño laboral	Diseño de la Investigación - No experimental - transversal - descriptivo	Población: 10 colaboradores. Muestra: 10 colaboradores.	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario	Se utilizaron los siguientes programas informáticos: Microsoft Word Microsoft Excel Mendeley Turnitin.

Fuente: *Elaboración Propia.*

4.7 Principios éticos

En la presente investigación se empleó los principios éticos para la protección a los colaboradores, debido a que toda la información recolectada fue con su consentimiento, pero respetando la privacidad de los mismos, también pidieron no exponer sus números telefónicos ni sus correos electrónicos, por tal motivo obteniendo únicamente sus nombres completos y firmas por medio del consentimiento informado. Finalmente, se les dio a conocer que toda la información brindada será de uso únicamente para el presente trabajo de investigación.

Menciona Amaya, Barrio y Herrera (2018) los llamados principios éticos pueden ser vistos como los criterios de decisión fundamentales que los miembros de una comunidad científica o profesional han de considerar en sus deliberaciones sobre lo que sí o no se debe hacer en cada una de las situaciones que enfrenta en su quehacer profesional.

Uladech (2019) para el desarrollo del presente proyecto se fundamentó en la aplicación de principios éticos que permiten parametrar una determinada actividad.

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

Protección a las personas:

Este trabajo de investigación estuvo orientado a la protección y respeto de los colaboradores, ya que se les considera un fin mas no un medio, por ello es imprescindible tratarlos con dignidad y respeto, no solo implica que participen de manera voluntaria y brinden información, sino que se les otorgue respeto.

Libre participación y derecho a estar informado:

Para la recolección de datos de la investigación se ejecutó bajo la libre participación de los trabajadores, a quienes mediante un consentimiento informado se les comunicó sobre el propósito y finalidad de la investigación. Asimismo, se aclararon sus dudas sobre la información brindada con el fin de generarles mayor confianza y seguridad en su cooperación.

Beneficencia no maleficencia:

La colaboración de los trabajadores se desarrolló de manera voluntaria y anónima. También, para la ejecución de los cuestionarios se realizaron en el tiempo oportuno sin interrumpir sus horas laborales para no causar ningún malestar sobre su participación en la investigación.

Cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad:

En este trabajo de investigación se elaboró respetando la dignidad de los animales, el cuidado del medio ambiente y las plantas, por encima de los fines científicos; y se tomó medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y tomar medidas para evitar daños.

Justicia:

En este proyecto de investigación toda la información es netamente con un fin académica y toda la información recabada es netamente confidencial respecto a la dignidad y protección de la identidad de las personas entrevistadas.

En tal sentido este proyecto impartirá justicia a cada todo aquel que tenga que ver con la elaboración de este proyecto.

Integridad científica:

Esta investigación se trabajó con mucha transparencia vinculado con la valoración de honestidad, respeto, responsabilidad y transparencia para la elaboración de la encuesta. Asimismo, se trabajó con integridad y rectitud en todas las actividades y procesos de la investigación, recabando información real y veraz mediante la técnica de la encuesta y a través de la búsqueda de libros, tesis, artículos, revistas, diarios y paginas confiables que fueron empleados.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Analizar las características de la motivación en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

Tabla 1

Motivación	N	%
Automotivado		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	2	20.00
Casi Siempre	3	30.00
Siempre	3	30.00
Total	10	100.00
Beneficios económicos		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	4	40.00
Casi Siempre	5	50.00
Siempre	0	0.00
Total	10	100.00
Reconocimiento		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	9	90.00
Casi Siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	10	100.00
Logro de metas		
Nunca	4	40.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	1	10.00
Casi siempre	5	50.00
Siempre	0	0.00
Total	10	100.00

Nota: Resultados del cuestionario aplicado online a los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso inversiones Jhon Marcos EIRL., Ayacucho 2021.

Conocer las características de las habilidades en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

Tabla 2

Habilidades	N	%
Comunicación		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	4	40.00
Casi Siempre	3	30.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00
Iniciativa		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	4	40.00
Casi Siempre	5	50.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
Liderazgo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	4	40.00
Casi Siempre	4	40.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
Adaptación Laboral		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	1	10.00
A veces	4	40.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00

Nota: Resultados del cuestionario aplicado online a los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso inversiones Jhon Marcos EIRL., Ayacucho 2021.

Conocer las características de la importancia de las cualidades personales en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

Tabla 3

Cualidades personales	N	%
Responsabilidad		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	50.00
Casi Siempre	5	50.00
Siempre	0	0.00
Total	10	100.00
Disciplina		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	50.00
Casi Siempre	5	50.00
Siempre	0	0.00
Total	10	100.00
Trabajo en equipo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	30.00
Casi Siempre	5	50.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00
Compromiso		
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
A veces	1	10.00
Casi siempre	5	50.00
Siempre	4	40.00
Total	10	100.00

Nota: Resultados del cuestionario aplicado online a los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso inversiones Jhon Marcos EIRL., Ayacucho 2021.

5.2. Análisis de resultados

Respecto al objetivo específico 2

Se encontró que el 30% de los empleados encuestados manifestaron que casi siempre se sintieron automotivados durante las jornadas laborales, el 50% manifestaron que casi siempre los beneficios económicos (bonos, gratificaciones e incentivos) recibidos en la empresa lo hicieron sentir satisfechos, el 90% manifestaron que a veces en el tiempo que vienen laborando en la empresa recibieron algún tipo de reconocimiento por parte del empleador y el 50% manifestaron que casi siempre lograron las metas establecidas por la empresa. Estos resultados coinciden con los hallados por; Zans (2017) quien en su tesis “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa” afirmó que el ambiente Organizacional tiene una influencia significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores y administrativos de Matagalpa- Nicaragua; Mayor (2019) quien en su tesis “Propuesta para mejorar el desempeño laboral de los restaurantes de Santiago de Cali en la comuna dos” de la Universidad Santiago de Cali halló que el nivel de motivación incide en el nivel de desempeño laboral de los personales; Cabellos y León (2018) quienes en su tesis “Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa mi banco, Agencia Virú, 2017” de la Universidad Privada del Norte de Trujillo- Perú hallaron que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral ya que los valores de Alfa de Cronbach hallados fueron de 0.771 para motivación y de 0,825 para desempeño laboral; y por Cajamarca y Jorge (2017) quienes en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017” afirmaron que los beneficios económicos recibidos en la entidad lo hicieron sentir satisfechos a los trabajadores.

Respecto al objetivo específico 2

Se encontró que el 40% de los encuestados manifestaron que a veces existió comunicación fluida entre compañeros y el jefe de la empresa, el 50% expresaron que casi siempre sus compañeros de trabajo muestran iniciativa en sus actividades laborales, el 40% expresaron que casi siempre se aplicó el liderazgo en la empresa y el 40% manifestaron que casi siempre tuvieron la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza. Estos resultados coinciden con los hallados por Mariño (2018) quien en su tesis “Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral” de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador afirmó que se aplica el liderazgo en la entidad (8,2%); Mamani y Cáceres (2019) quienes en su tesis “Desempeño laboral: una revisión teórica”. (Tesis para optar título) de la Universidad Peruana Unión de Lima afirmaron que el desempeño laboral es importante para el logro de los objetivos organizacionales; Cabrera (2018) quien en su tesis “Características del compromiso y el desempeño laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro venta de celulares, distrito de Ayacucho” afirmó que la comunicación es fluida entre compañeros y los jefes de las empresas y por Carrión (2020) quien en su tesis “Desempeño laboral en las micro y pequeñas Empresas del rubro Minimarkets: caso Market Señorial Distrito de Carmen Alto, Ayacucho halló que aplica el liderazgo en la empresa.

Respecto al objetivo específico 3

Se encontró que el 50% de los encuestados manifestaron que casi siempre sus compañeros son responsables en su centro de trabajo, el 50% de los encuestados manifestaron que casi siempre sus compañeros de trabajo son disciplinados, el 50% de los encuestados manifestaron que casi siempre el trabajo en equipo es necesario para el desarrollo de la empresa y el 50% afirmaron que casi siempre los personales se comprometieron a contribuir en el desarrollo de la empresa. Estos resultados coinciden con los hallados por Boada (2019) quien en su tesis “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana” de la Universidad San Ignacio de Loyola, afirmó que los empleados de la entidad se caracterizaron por su responsabilidad; Yana (2019) quien en su tesis “Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018” afirmó que los empleados de la entidad se caracterizaron por sus buenos comportamientos; Juarez y Palpa (2018) quienes en su tesis Desempeño Laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del Distrito del Cercado de lima 2018 afirmaron que es necesario que existan trabajos en equipo para potenciar las empresas.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluyo que el desempeño laboral de trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. del distrito de Ayacucho es baja por las deficiencias relacionados a la motivación, habilidades y cualidades personales de sus propios trabajadores.
- Se concluyo que la motivación de los trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. del distrito de Ayacucho es baja ya que los empleados encuestados manifestaron que casi siempre se sintieron automotivados durante las jornadas laborales, también consideraron que casi siempre los beneficios económicos como (bonos, gratificaciones e incentivos) recibidos en la empresa lo hicieron sentir satisfechos y también manifestaron que a veces en el tiempo que vienen laborando en la empresa recibieron algún tipo de reconocimiento por parte del empleador y de esta manera expresaron que casi siempre lograron las metas establecidas por la empresa.
- Se concluyo que las habilidades de los trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. del distrito de Ayacucho es baja ya que los empleados manifestaron que solo aveces existió comunicación fluida entre compañeros y el jefe de la empresa, también expresaron que casi siempre sus compañeros de trabajo muestran iniciativa en sus actividades laborales, y también manifestaron que casi siempre se aplicó el liderazgo en la empresa y casi siempre tuvieron la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa que realiza.
- Se concluyo que las cualidades personales de los trabajadores de la empresa Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L. del distrito de Ayacucho es baja ya que de

acuerdo a los resultados los trabajadores manifestaron que casi siempre sus compañeros son responsables, casi siempre sus compañeros de trabajo son disciplinados, casi siempre el trabajo en equipo es necesario para el desarrollo de la empresa y casi siempre están comprometidos.

VII. RECOMENDACIONES

- Incentivar a los microempresarios del rubro confección de ropas deportivas para un alto nivel de desempeño laboral en sus empresas, para que en el mediano y largo plazo logren sus objetivos y subsistan en un escenario comercial competitivo.
- Elaborar un plan de taller para los trabajadores con instructores especializados en costura y confección con la finalidad de implementarlo en los negocios del rubro confecciones de ropa deportiva, y poder utilizarlo de manera adecuada dando a conocer la marca, llegar al público objetivo y ganar posicionamiento de mercado.
- Fomentar, motivar e incentivar las labores de los empleados para aumentar la productividad de la empresa.
- Realizar un plan de capacitaciones para mejorar las habilidades de los empleados y lograr un alto nivel de desempeño laboral, para que desempeñen mejor sus funciones, obteniendo mejores resultados.
- Realizar un plan de capacitación para mejorar las cualidades personales de los trabajadores para que desempeñen adecuadamente en su puesto de labor ya que es importante dentro de la empresa.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- 28015, N. L. (2003). *Ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa*. Lima.
- Adsura, G. (2020). *Psicología Onlene: Cualidades de una persona: qué son, cuáles son y ejemplos*.
- Alzate, P. (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral | Noticias eempleo.com*. Retrieved July 8, 2020, from *eempleo.com* website:<https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/cual-es-la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>.
- Apaza, F. (2018). *Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas*. Cuzco.
- Arroyo, D y Hernández, A. (2014). *La Motivación*. IES Las Musas.
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana*. Lima.: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Caballo, V. (2015). *Evaluación de las habilidades sociales. En Fernández Ballesteros. Evaluación conductual, metodología y aplicación*. Madrid: Piramides.
- Cabellos y León. (2018). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa mi banco, Agencia Virú, 2017*. Trujillo-Perú: Universidad Privada del Norte.
- Cabrera, V. (2013). *Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes*.
- Cabrera, Y. (2018). *Características del compromiso y el desempeño laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro venta de celulares, distrito de Ayacucho*. Ayacucho: ULADECH.
- Cajamarca, D y Jorge, L. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho*. Ayacucho: UNSCH.
- Carmona, P y Rosas, R. (2017). *Influencia De La Inteligencia Emocional en El Desempeño Laboral*. Revista LIDER, 31, 107–118.
- Carranza, A. (2022). *Automotivación*.
- Carrion, V. (2020). *Desempeño laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro Minimarkets caso: Market Señorial Distrito de Carmen Alto, Ayacucho*. Ayacucho: ULADECH.

- Chiavenato, I. . (2015). *Comportamiento Organizacional la dinamica del exito en las organizaciones (Tercera ed.)*. Mexico,D.F: MxGRAW.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Coelho, F. (2019). *Disciplina*. Lima: Universidad de Los Andes.
- Cuevas, J. (2014). *Factores más usados en la evaluación de desempeño*. Psicología y Empresa.
- D´Agostino, A. (2015). *las empresas consideran que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. diario Gestión.
- Enrique, F. (2019). *11 Definiciones que describen la figura del liderazgo. El lider Exponencial*.
- Enriquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión*. Mexico: Universidad de Montemorelos.
- Espinoza, A. y Oré, E. (2017). *Principales factores socio- económicos que influyen en la calidad de vida de los jóvenes venezolanos inmigrantes de 18 – 25 años de la Organización No Gubernamental Unión Venezolana en la ciudad de Lima – Perú, 2017*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gutierrez, A. (2015). *Liderazgo juvenil, emprendimiento y sostenibilidad económica. Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas - CEDRO*. Lima: Lima. Perú. .
- Hector, A. (2016). *Trabajo en equipo y Clima organizacional*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar.
- Heinz, W.,Mark,C. y Karen,H. (2012). *Administracion una perspectiva global y empresarial (Decimocuarta ed.)*. Mexico D.F: mcgraw-hill/interamericana editores s.a. de c.v.
- Hernández, Fernández y Baptista, , S. (2014). *Metodología de la investigación. (6a ed)*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill Education.
- Juarez, M y Palpa, J. (2018). *Desempeño Laboral y su influencia en la Gestión de almacen de la empresa TXI estilo S.A.C. del Distrito del cercado de Lima*. Lima: Universidad Peuana de las Americas .

- Machuca, A. (2015). *Las organizaciones del siglo XXI: Apuntes de Administración General*. Lima: San Marcos E.R.L.
- Mamani, Y. & Cáceres, J., . (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima: Universidad Unión Perú.
- Mariño. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Martínez y Galán . (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid.
- Mayor, P. (2019). *Propuesta para mejorar el desempeño laboral de los restaurantes de Santiago de Cali en la comuna dos*. Cali: Universidad Santiago de Cali.
- Medina, E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa.Chimbote 2017*. Lima Perú: Universidad César Vallejo.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de Tesis (5° ed.)*. Bogota, Colombia: ediciones de la U.
- OIT. (2016). *Organización Internacional del Trabajo primera edición titulado*. El COVID19 y el.
- Palomino, C. y Huallanca, S. (2014). *Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la coopac. santa maría magdalena . Ayacucho: UNSCH*.
- Pantiagosó. (2016). *Las pymes en el Perú: Impulsando el crecimiento económico*. Peru.
- Porret,G. (2012). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Esic.
- Pumachahua, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las empresas de consultoría y supervisión caso: empresa de consultoría y supervisión S.A.C. en la ciudad de Lima, año 2018*. Apurímac: Universidad Nacional Micaela Bastidas.
- Rivera,E.,Castillo,J. y Guerra,M. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla*. Colombia.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.

- Robbins, Stephen, Coulter . (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins,S. y Judge,T. (2013). *Comportamiento Organizacional (Decimoquinta ed.)*. Mexico: Pearson educacion.
- Rojas, H. (2013). *Tres categorías de funcionario público*. La Nación. Obtenido de http://www.nacion.com/opinion/foros/categorias-funcionario-publico_0_1254874616.html
- Romero, E. (2012). *Aproximación al concepto de responsabilidad en levinas:Implicaciones Educativas* . Universidad de Murcia.
- Ross, D. (2013). *Administración de personal y del desempeño*. México: Trillas, S.A. de C.V.
- Rossana, A. (2021). *Definición de Iniciativa*.
- Sanchez,J. (2016). *El concepto de reconocimiento en Charles Taylor*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Guatemala.
- Torres, J. (2020). *Definición de Comunicación*. Lifeder.
- Toyama, J. (2020). *manifiesta la problemática a nivel nacional el Impacto laboral del COVID-19*. publicado en el diario Gestión.
- Uladech. (2019). *Codigo de etica para la investigacion*.
- Ureña, S. (2013). *Escuela de organización Industrial*. Madrid: Blogs EOI.
- Vallejo, O. (2011). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Corporación universitaria de la costa. Vol. 2.
- Yana, M. (2019). *Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja–Lima 2018*. Lima: Universidad de las Americas .
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, Unan – Managua en el período 2016*. Nicaragua.: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Anexos

Anexo 1. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2021				AÑO 2022								AÑO 2023			
		SEMESTRE II				SEMESTRE I				SEMESTRES II				SEMESTRE I			
		MES				MES				MES				MES			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				X												
5	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	X									
11	Redacción del pre informe de Investigación								X	X	X	X					
12	Redacción del informe Final												X	X			
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos																X
15	Redacción de Artículo Científico																X

Anexo 2: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros			
- Impresiones	0.30	50	15.00
- Fotocopias	0.10	70	7.00
- Empastado	12.00	1	12,00
- Papel bond A-4 (250 hojas)	5.50	1	5.50
- Lapiceros	0.70	3	2.10
Servicios			
- Uso del Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			141.60
Gastos de viajes			
- Pasajes para recolectar información	4.00	4	16.00
Gastos de servicios en casa			
- Luz eléctrica	80.00	1	70.00
- Internet	69.90	1	69.90
Sub total			165.90
Total de presupuesto desembolsable			307.50
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
- Uso de internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
- Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
- Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00
- Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
- Sub total			400.00
Recurso humano			
- Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
- Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			959.50

Anexo 3. Consentimiento informado


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado representante de la empresa Confecciones Jhon Marcos Sport
E.I.R.L

Mediante el presente, solicitamos su apoyo en la realización de la investigación denominada desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021, conducida por Sulca Illaconza Bettza Lisbeth, alumna de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- La encuesta durará aproximadamente 20 minutos.
- La información brindada será utilizada sólo para esta investigación y todos los datos obtenidos serán tratados de manera anónima.
- La participación en la encuesta es totalmente voluntaria, la cual puede detenerse en cualquier momento, si el participante se sintiera afectado; así como puede dejar de responder alguna interrogante que le incomode.
- Si tuviera alguna pregunta sobre la investigación, el participante puede hacerla en el momento que mejor le parezca.

La siguiente información nos otorgará la autorización solicitada:

Nombre completo del representante:	Antonia Sulca Mendoza
Firma y sello del representante:	 INVERSIONES JHON MARCOS E.I.R.L. Jr. Lima N° 145 Antonia Sulca Mendoza GERENTE GENERAL
Firma del investigador:	
Fecha:	08/09/2021

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
CONFECCIÓN DE ROPA DEPORTIVA INVERSIONES JHON MARCOS
E.I.R.L., DISTRITO AYACUCHO, 2021**

Señor (a) trabajador:

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación titulada “Desempeño laboral del micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021”, que tiene por finalidad recolectar información, se le ruega con total sinceridad.

INSTRUCCIÓN:

En el siguiente cuestionario se presentan un grupo de características sobre Desempeño laboral; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debe marcar con una “X” o “+” las alternativas que usted crea conveniente teniendo en cuenta los siguientes criterios.

ESCALA DE VALORACIÓN				
N: NUNCA	CN: CASI NUNCA	AV: A VECES	CS: CASI SIEMPRE	S: SIEMPRE

MASCULINO

FEMENINO

N°	ITEMS	Z	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 01: MOTIVACIÓN					
1	¿Usted se siente automotivado durante las jornadas laborales?					

2	¿Los beneficios económicos (bonos, gratificaciones e incentivos) recibidos en la empresa lo hacen sentir satisfecho?					
3	¿Durante el tiempo que viene laborando en la empresa, usted recibió algún tipo de reconocimiento por parte del empleador?					
4	¿Usted logra las metas establecidas por la empresa?					
	DIMENSION 02: HABILIDADES					
5	¿La comunicación es fluida entre compañeros y el jefe de la empresa?					
6	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo muestran iniciativa en sus actividades laborales?					
7	¿Se aplica el liderazgo en la empresa?					
8	¿Usted tiene la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza?					
	DIMENSION 03: CUALIDADES DEL PERSONAL					
9	¿Considera que sus compañeros son responsables en su centro de trabajo?					
10	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados?					
11	¿Cree usted que el trabajo en equipo es necesario para el desarrollo de la empresa?					
12	¿Usted se compromete a contribuir en el desarrollo de la empresa?					

Anexo 5: Validación del instrumento de recolección de datos

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mgtr. Ralli Magipo, Lizbeth

Giovanna

1.2. Grado Académico: Magister

1.3. Profesión: Licenciada en Administración

1.4. Institución donde labora: Universidad los Ángeles de Chimbote

1.5. Cargo que desempeña: Docente

1.6. Denominación del instrumento: Desempeño laboral

1.7. Autor del instrumento: Sulca Illaconza, Bettza Lizbeth

1.8. Carrera: Administración

DESEMPEÑO LABORAL

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	ITEMS	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: MOTIVACION								
1	¿Usted se siente automotivado durante las jornadas laborales?	X		X		X		
2	¿Los beneficios económicos (bonos, gratificaciones e incentivos) recibidos en la empresa lo hacen sentir satisfecho?	X		X		X		
3	¿Durante el tiempo que viene laborando en la empresa, usted recibió algún tipo de reconocimiento por parte del empleador?	X		X		X		
4	¿Usted logra las metas establecidas por la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: HABILIDADES								
5	¿La comunicación es fluida entre compañeros y el jefe de la empresa?	X		X		X		

6	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo muestran iniciativa en sus actividades laborales?	X		X		X	
7	¿Se aplica el liderazgo en la empresa?	X		X		X	
8	¿Usted tiene la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza?	X		X		X	
Dimensión 3: CUALIDADES DEL PERSONAL							
9	¿Considera que sus compañeros son responsables en su centro de trabajo?	X		X		X	
10	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados?	X		X		X	
11	¿Cree usted que el trabajo en equipo es necesario para el desarrollo de la empresa?	X		X		X	
12	¿Usted se compromete a contribuir en el desarrollo de la empresa?	X		X		X	

Otras observaciones generales: Aplicable


 Lizbeth Ralli Magipo,
 Magister en Administración de Negocios

DNI N°40311682

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

"Desempeño laboral del micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021"

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Instrumento de recolección de datos del trabajo de investigación titulado:
 "Desempeño laboral del micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021"

III. TESISTA

Sulca Ilaconza, Bettza Lizbeth

IV. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la estructura y profundidad; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

.....

APROBADO:

SI

NO


 Lizbeth Ralli Magipo,
 Magister en Administración de Negocios

DNI N°40311682

EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Quispe Medina, Wilber

1.2. Grado Académico: Magister en Educación con mención en Docencia, Currículo e Investigación

1.3. Profesión: Licenciado en Administración – CLAD N° 005179

1.4. Institución donde labora: ULADECH Católica

1.5. Cargo que desempeña: Docente

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de encuesta

1.7. Autor del instrumento: Sulca Illaconza, Bettza Lizbeth

1.8. Carrera: Administración

DESEMPEÑO LABORAL

Ítems correspondientes al Instrumento:

N° de Ítem	ITEMS	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: MOTIVACIÓN								
1	¿Usted se siente automotivado durante las jornadas laborales?	X		X		X		
2	¿Los beneficios económicos (bonos, gratificaciones e incentivos) recibidos en la empresa lo hacen sentir satisfecho?	X		X		X		
3	¿Durante el tiempo que viene laborando en la empresa, usted recibió algún tipo de reconocimiento por parte del empleador?	X		X		X		
4	¿Usted logra las metas establecidas por la empresa?	X		X		X		
Dimensión 2: HABILIDADES								
5	¿La comunicación es fluida entre sus compañeros y el jefe de la empresa?	X		X		X		

6	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo muestran iniciativa en sus actividades laborales?	X		X		X	
7	¿Se aplica el liderazgo en la empresa?	X		X		X	
8	¿Usted tiene la facilidad de adaptarse a los cambios que la empresa realiza?	X		X		X	
Dimensión 3: CUALIDADES DEL PERSONAL							
9	¿Considera que sus compañeros son responsables en su centro de trabajo?	X		X		X	
10	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo son disciplinados?	X		X		X	
11	¿Considera usted que el trabajo en equipo es necesario para el desarrollo de la empresa?	X		X		X	
12	¿Usted se compromete a contribuir con el desarrollo de la empresa?	X		X		X	

Otras observaciones generales: Ninguna



Mgr. Quispe Medina, Wilber
 DNI N° 25760824

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de encuesta

III. TESISTA

Sulca Illaconza, Bettza Lizbeth

IV. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la estructura y profundidad, por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Ninguna

APROBADO:

SI

NO



EXPERTO EVALUADOR
MGTR. WILBER QUISPE MEDINA
 DNI N° 25760824
 CLAD N° 005179

Anexo 6: Prueba de confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)

DESEMPEÑO LABORAL													
	ITEMS												
POBLACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	41
2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	55
3	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	37
4	3	1	1	3	4	2	4	4	5	3	3	5	38
5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
6	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	45
7	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	42
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	44
	0.8	1.2	1.6	0.61	0.6	0.8	0.3	0.5	0.8	0.7	0.7	0.7	

α (ALFA) =	0.877828229
K (NUMERO DE ITEMS) =	12
∑vi (VARIANZA DE CADA ITE)	9.19
Vt (VARIANZA TOTAL) =	47.05

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$$

LA DE VALORACION	
NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

Activar W

Anexo 7. Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA

Yo, BETTZA LIZBETH SULCA ILLACONZA, identificado (a) con DNI 46640568 y código de estudiante 3111181477 de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Declaro bajo juramento que:

Los datos presentados en los resultados de la Investigación son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Los resultados fueron obtenidos de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas quienes participaron en la encuesta en Forma Voluntaria para realizar la investigación titulada: Desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro Confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Investigación y no presenta ningún conflicto de interés. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar tanto a LA UNIVERSIDAD como a terceros, por el incumplimiento de lo declarado. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación.

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

Lugar y fecha: 19 de diciembre 2022



SULCA ILLACONZA, BETTZA LIZBETH

46640568

40 627635

Anexo 8: Figuras

Respecto al objetivo específico 1: Describir las características de la motivación en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

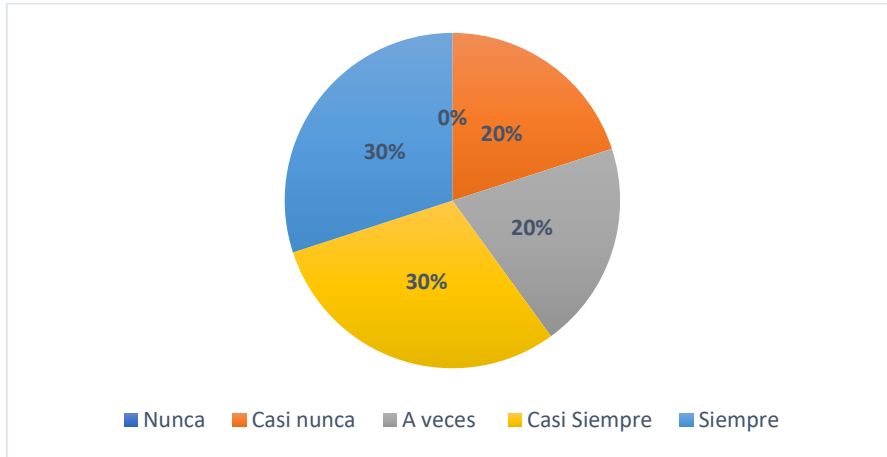


Figura 1. Automotivado

Tabla 1

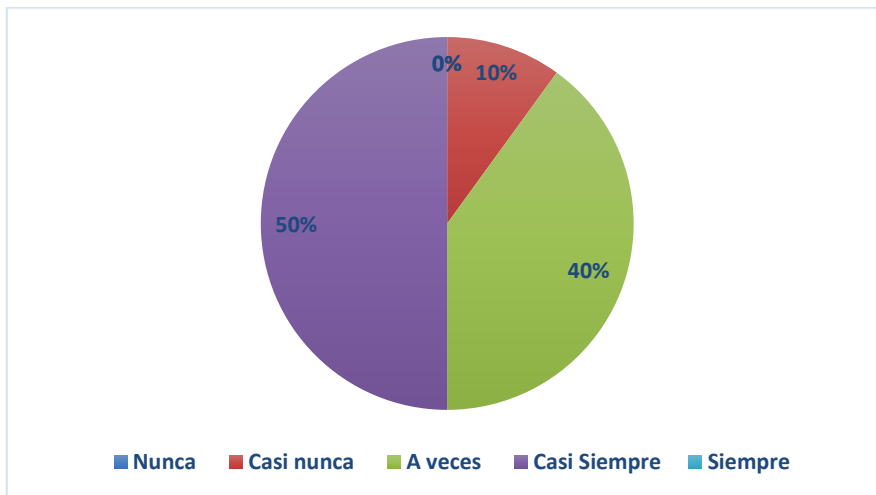


Figura 2. Los beneficios económicos

Tabla 1

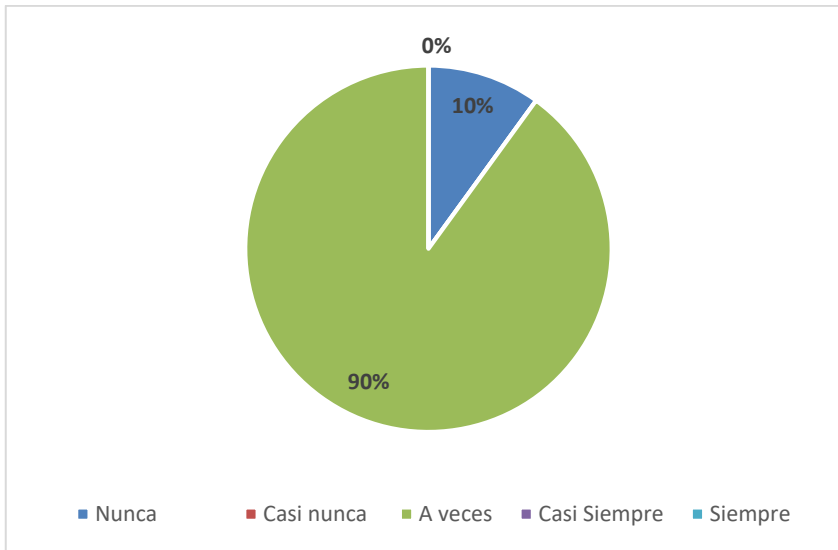


Figura 3. Reconocimiento

Tabla 1

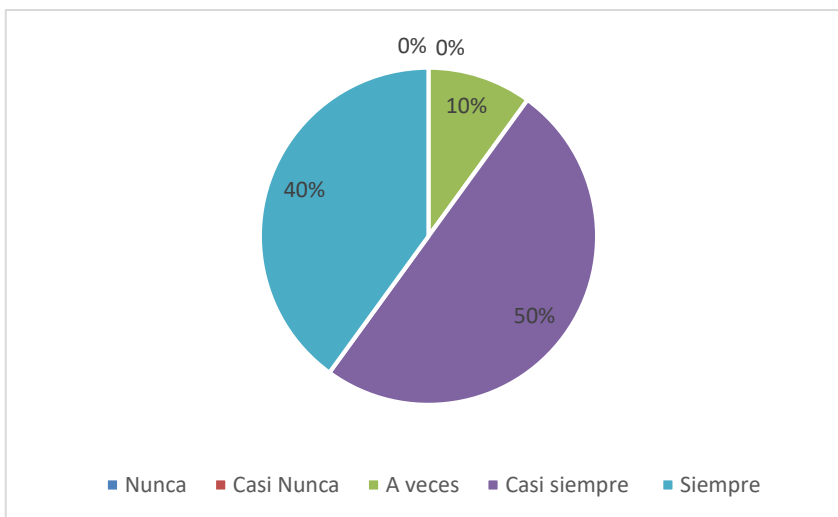


Figura 4. Logro de metas

Tabla 1

Respecto al objetivo específico 2: Describir las características de las habilidades en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

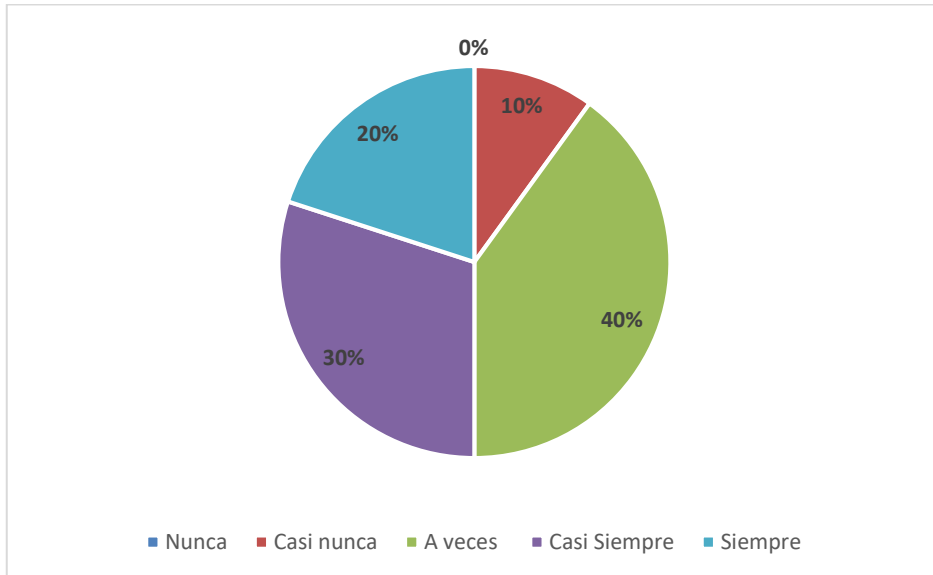


Figura 5. Comunicación

Tabla 2

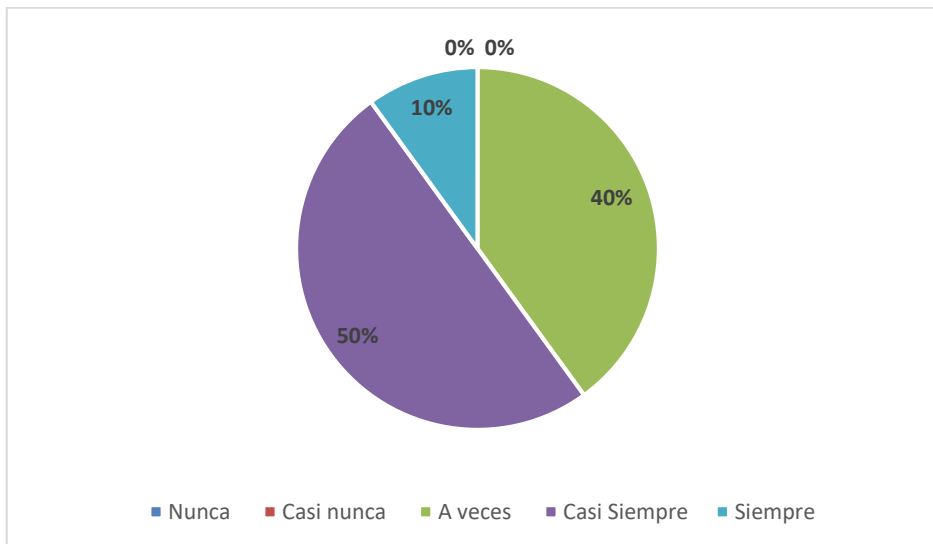


Figura 6. Iniciativa

Tabla 2.

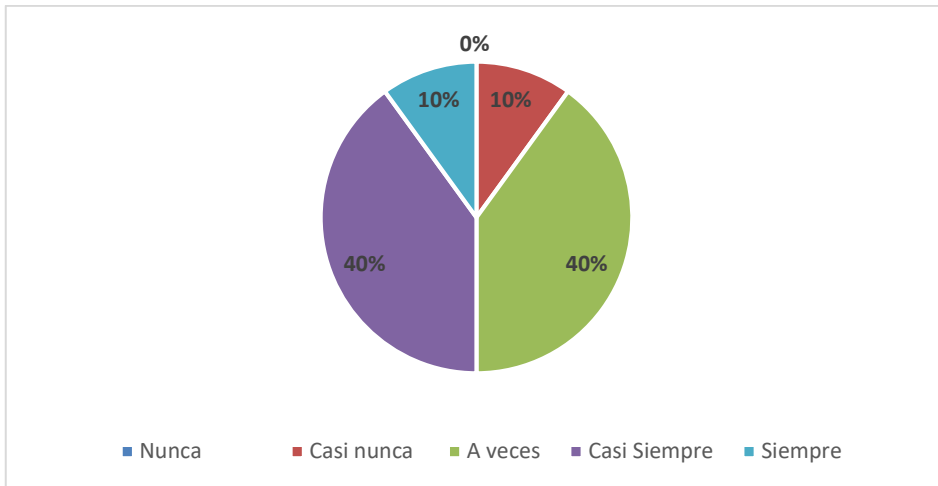


Figura 7. Liderazgo

Tabla 2

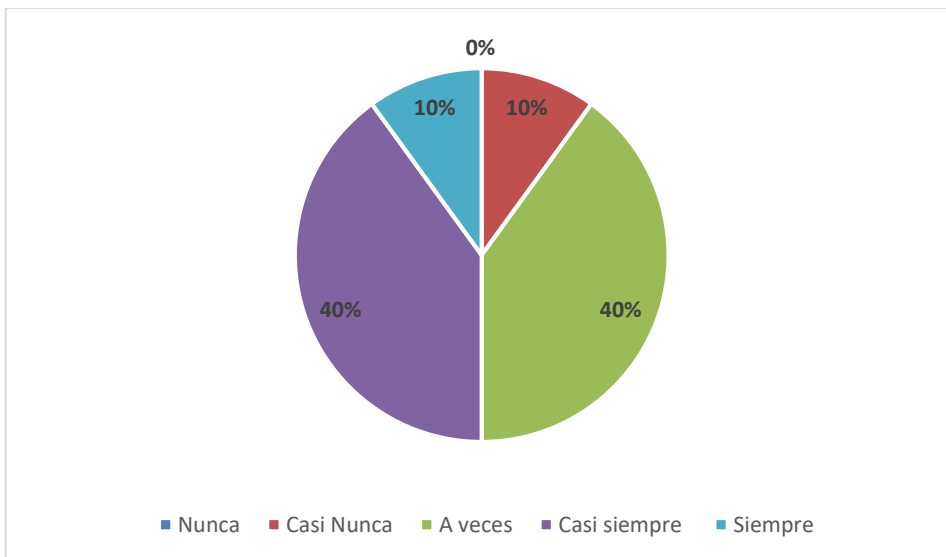


Figura 8. Adaptación Laboral

Tabla 2

Respecto al objetivo específico 3: Conocer la importancia de las cualidades personales en las micro y pequeñas empresas, rubro confección de ropa deportiva: Caso Inversiones Jhon Marcos E.I.R.L., Distrito Ayacucho, 2021.

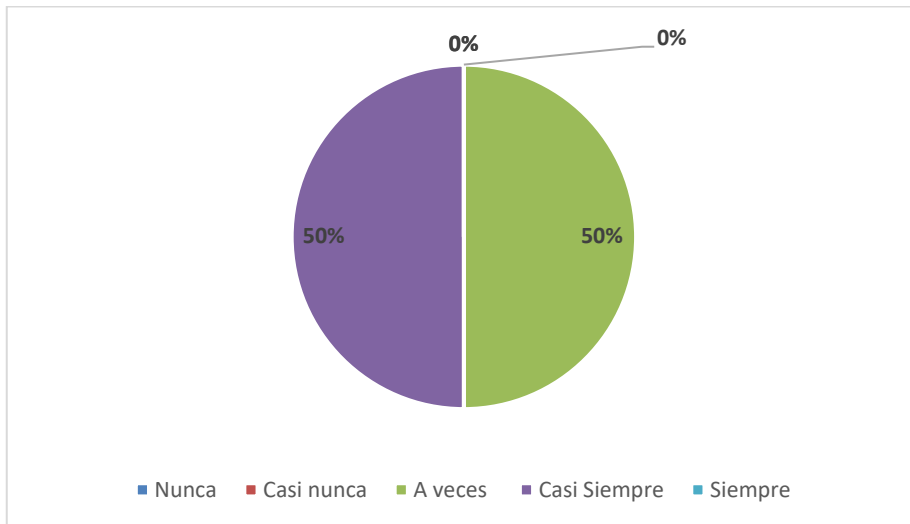


Figura 9. Responsabilidad

Tabla 3

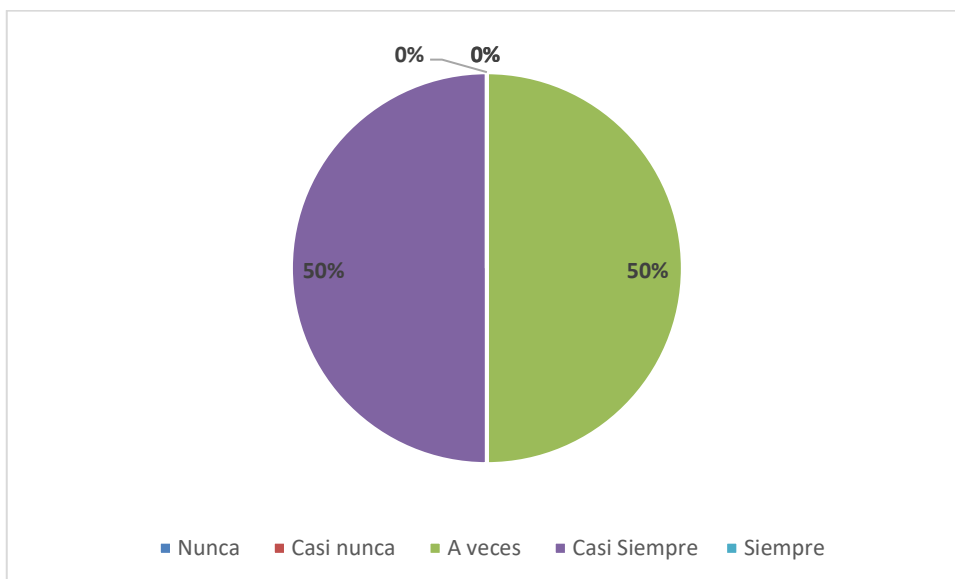


Figura 10. Disciplina

Tabla 3

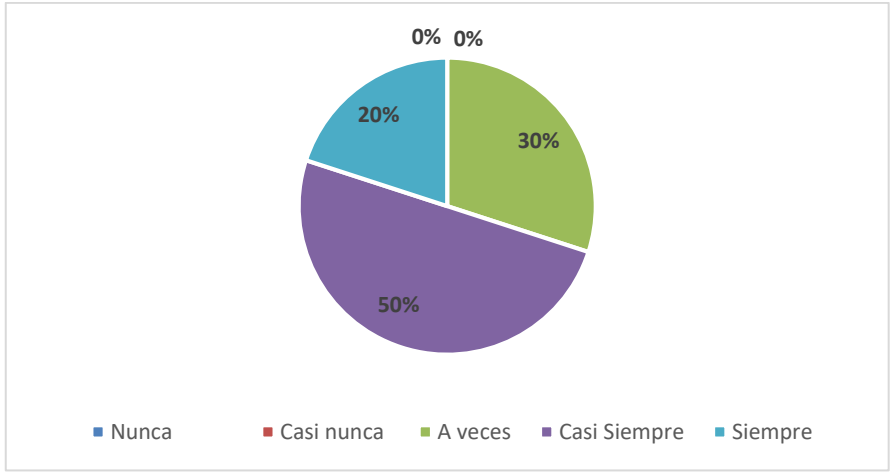


Figura 11. Trabajo en equipo

Tabla 3

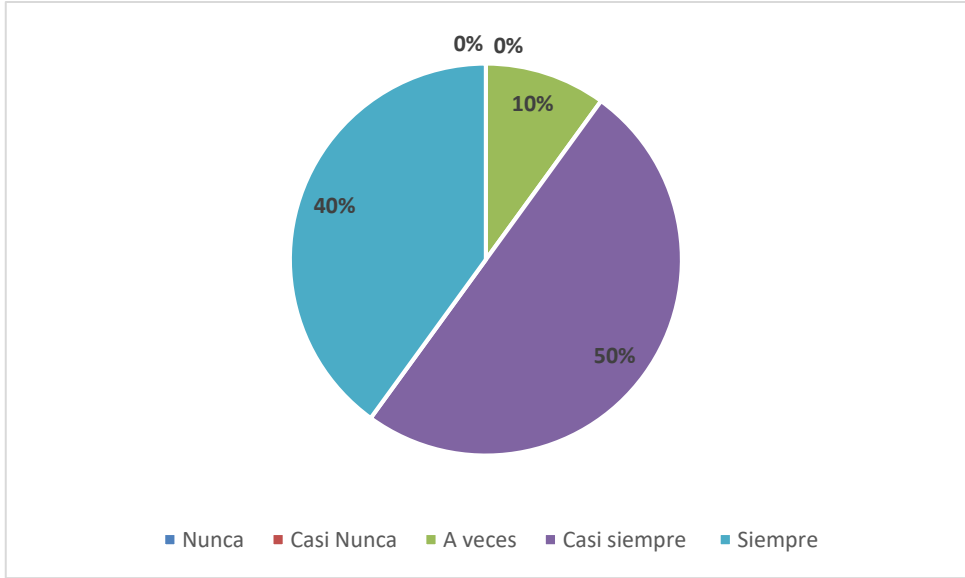


Figura 12. Compromiso

Tabla 3

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

11%

2

1library.co

Fuente de Internet

5%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo