



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA REENCAUCHADORA
CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES
DORREGARAY, AYACUCHO 2023**

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

AUTORA

BORDA PALOMINO, RUTH SARAY

ORCID: 0000-0002-5344-6976

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Ayacucho – Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0219-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:00** horas del día **13** de **Agosto** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

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

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA REENCAUCHADORA CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2023**

Presentada Por :
(3111161036) **BORDA PALOMINO RUTH SARAY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

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

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA REENCAUCHADORA CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2023 Del (de la) estudiante BORDA PALOMINO RUTH SARAY, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 01% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 26 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

JURADO

Limo Vásquez, Miguel Ángel

Orcid: 0000-0002-7575-3571

Presidente

Zenozain Cordero, Carmen rosa

Orcid: 0000-0001-6079-2319

Miembro

Llenque Tume, Santos Felipe

Orcid: 0000-0001-9140-3451

Miembro

DEDICATORIA

Dedico a mis padres por ser la razón principal e inspiración para salir adelante, por sus consejos, sus valores inculcados y por la motivación constante durante todo este proceso. A mi pareja y hermana por el gran apoyo, gracias por su constante aliento y paciencia en cada paso del camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, ser divino por darme la vida y guiar mis pasos día a día.

A mí pareja,

Fermin Cayetano Flores por brindarme su apoyo absoluto, emocional y comprensión en cada etapa de esta tesis. Su confianza en mí y su aliento han sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante, incluso cuando los desafíos parecían abrumadores.

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	I
Acta de Sustentación	II
Constancia de originalidad	III
Jurado	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Índice General.....	VII
Lista de Tablas.....	IX
Lista de Figuras	X
Resumen	XI
Abstracts	XII
I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Hipótesis.....	18
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Población y muestra	20
3.3. Variable, Definición y Operacionalización.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	23
3.5. .Método de análisis de datos	24
3.6. Aspectos Éticos	25
IV. RESULTADOS	26

V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	60
Anexo 01. Matriz de consistencia	60
Anexo 02. Instrumento de recolección de información	61
Anexo 03. Validez del instrumento.....	62
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento	68
Anexo 05. Formato de consentimiento informado.....	69
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para recolección de información...	70
Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)	71

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga.....	26
Tabla 2: Características de motivación extrínseca	28
Tabla 3: Características de productividad	31
Tabla 4: Características de gestión de tiempo	33

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Te sientes en la libertad de tomar decisiones en tu trabajo.....	27
Figura 2: Tú dedicación es reconocida y valorada en la Reencauchadora Conga	27
Figura 3: Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras en la reencauchadora Conga	28
Figura 4: Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño	29
Figura 5: La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo	30
Figura 6: Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga.....	30
Figura 7: Usted tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral.	31
Figura 8: La reencauchadora Conga brinda capacitaciones	32
Figura 9: Usted logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo de manera consistente	32
Figura 10: La reencauchadora realiza inspección de calidad para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos.....	33
Figura 11: Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado	34
Figura 12: Considera que el tiempo de espera afecta la productividad.....	35
Figura 13: El tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar las características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023, y los objetivos específicos son: Conocer las características de motivación intrínseca de la empresa reencauchadora Conga, Conocer las características de motivación extrínseca de la empresa reencauchadora Conga, Conocer las características de productividad de la empresa reencauchadora Conga, Conocer las características de gestión de tiempo de la empresa reencauchadora Conga, y el problema es, ¿Cuál son las características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023?, la metodología, el tipo es aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y el nivel de investigación descriptiva. Asimismo la población estuvo conformada por 8 trabajadores de la empresa reencauchadora y los resultados fueron tabulados y graficados en Excel, estos se obtuvieron de la encuesta aplicada. Con los resultados obtenidos se pudo establecer la importancia de motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la reencauchadora Conga. Se obtuvo el siguiente resultado un 25% dijeron casi siempre es reconocida y valorada su dedicación, mientras que un 75% dijeron a veces es reconocida y valorada su dedicación en el trabajo. Se concluye que la empresa reencauchadora Conga debe brindar capacitación a los trabajadores y reconocer su dedicación a la empresa con algún incentivo o bono por días festivos.

Palabras clave: Gestión, Desempeño, Motivación y Productividad

ABSTRACTS

The present research aimed to determine the motivational characteristics to improve the work performance of the Conga retread company in the district of Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2023. The specific objectives were: to identify the intrinsic motivation characteristics of the Conga retread company, to identify the extrinsic motivation characteristics of the Conga retread company, to assess the productivity characteristics of the Conga retread company, and to identify the time management characteristics of the Conga retread company. The problem was: What are the motivational characteristics to improve the work performance of the Conga retread company in the district of Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2023? The applied methodology used a quantitative approach, non-experimental design with cross-sectional analysis, and a descriptive research level. The study population consisted of 8 workers from the retread company, and the results were tabulated and graphed using Excel based on the survey applied. Based on the findings, it was determined that motivation is important to enhance the work performance of the employees at Conga retread company. The results showed that 25% of respondents reported that their dedication is recognized and valued almost always, while 75% indicated that their dedication is recognized and valued sometimes at work. It is concluded that the Conga retread company should provide training to its workers and recognize their dedication with incentives or bonuses for holidays.

Keywords: Management, Performance, Motivation, and Productivity.

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa reencauchadora Conga se dedica al proceso de reencauche de neumáticos y opera en el distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, la empresa reencauchadora Conga se enfrenta a desafíos en cuanto al desempeño laboral de sus empleados y la falta de motivación que afecta su rendimiento. La insuficiente motivación de los empleados puede tener un impacto negativo en la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral, lo que a su vez puede afectar la competitividad y el crecimiento de la empresa. A pesar de la importancia reconocida de la motivación en el entorno laboral, en Reencauchadora Conga no se han implementado estrategias efectivas para mejorar la motivación de los empleados esto genera un problema significativo que requiere ser abordado, ya que el bajo desempeño y la falta de satisfacción laboral pueden tener consecuencias perjudiciales para la empresa en términos de eficiencia operativa y retención de talento.

A nivel nacional, en el contexto laboral de Perú, se evidencia la importancia de abordar el tema de la motivación y desempeño laboral de los empleados de la empresa reencauchadora. La falta de motivación puede tener repercusiones significativas en el ámbito laboral, afectando la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción de los empleados. Además, la motivación laboral es un tema relevante a nivel nacional debido a su impacto en la economía y el bienestar de los trabajadores. La mejora del desempeño laboral no solo beneficia a las empresas y su crecimiento, sino que también contribuye al desarrollo económico del país en su conjunto.

A nivel internacional, en el sector de reencauchado de neumáticos enfrenta a desafíos comunes en cuanto a la motivación laboral, como la falta de reconocimiento, la ausencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo, y la satisfacción general de los empleados. Estos factores pueden impactar negativamente en la competitividad de la empresa y en su capacidad para atraer y retener talento.

La motivación y desempeño laboral son elementos clave para el éxito de cualquier organización. Una fuerza laboral motivada y comprometida tiende a ser más productiva, eficiente y satisfecha, lo que contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo sostenible de la empresa.

La investigación se justificación, que la motivación y el desempeño laboral ayudará a la empresa reencauchadora a mejorar en el ámbito laboral de sus empleados, estos temas son ampliamente estudiados en el campo de la psicología y la gestión de recursos humanos. Sin embargo, existe una escasez de investigaciones específicas sobre estos aspectos en el contexto de las empresas reencauchadoras.

La empresa reencauchadora Conga se enfrenta a desafíos relacionados con la motivación y el desempeño laboral de sus empleados, comprender a fondo estos aspectos permitirá identificar las fortalezas y debilidades existentes en la organización, y desarrollar estrategias específicas para mejorar el rendimiento y promover un ambiente laboral más motivador. La investigación proporcionará información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de acciones efectivas en la empresa Conga. Los resultados de la investigación tienen un impacto directo en los empleados de la empresa Conga. Al comprender los factores que influyen en su motivación para mejorar el desempeño laboral, se podrán diseñar intervenciones y programas de mejora que promuevan su bienestar, satisfacción y desarrollo profesional. Esto contribuirá a crear un entorno laboral más positivo y motivador, lo que a su vez puede aumentar la productividad, la retención del talento y la satisfacción general de los empleados.

El distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, es un área donde la empresa Conga desempeña un papel importante en la economía local y el empleo de la comunidad. La investigación proporciona información relevante sobre la situación laboral en la empresa y ayuda a identificar oportunidades de mejora en términos de motivación para mejorar el desempeño de los empleados. Esto tiene un impacto positivo en el desarrollo socioeconómico de la región al fomentar un entorno laboral más productivo y sostenible.

La presente investigación tiene como problema general a investigar ¿Cuál son las características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023? Y de esta manera responde con el objetivo general, identificar las características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023, y como objetivos específicos se planteó: Conocer las características de motivación intrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023, Conocer las características de motivación extrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino

Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023, Conocer las características de productividad de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023, Conocer las características de gestión de tiempo de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023 y Elaborar el plan de mejora de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

López (2018) Con su título, “*Valoración de una empresa reencauchadora de neumáticos en la ciudad de Cuenca – Ecuador mediante el método de flujos de caja*” el objetivo principal es, determinar el valor de una empresa reencauchadora de neumáticos en la ciudad de Cuenca – Ecuador, mediante el método de Flujo de Caja Descontado, la metodología de esta investigación es analizar la variación de su valor en cada cierre de ejercicio, ya que les permite determinar su eficiencia al momento de operar, así como los factores de competitividad que la caracterizan. Según los resultados del análisis horizontal y vertical del estado de resultados de Isollanta Cía. Ltda., se procede a identificar el comportamiento de la utilidad neta registrada por la empresa, en donde se visualiza la relación directa que existe entre esta cuenta y los ingresos totales; de tal forma que en el año 2013 registró un incremento del 9.1% con respecto al año 2012, reflejando una ganancia de \$ 72.274,56; mientras que desde el 2014, año en el cual se registraron mayores gastos de fabricación, gastos administrativos innecesarios, una contracción en los niveles de ventas y por tanto un decrecimiento en los ingresos, dicha utilidad sufrió una reducción del 1%, llegando al 2016 a contraerse hasta en un 14%, con respecto al periodo anterior, obteniendo una utilidad neta de \$ 58.978,27 cifra que en relación al año 2013 significó una reducción total del 18%. En conclusión una vez analizada la estructura, situación financiera y entorno de la empresa Isollanta Cía. Ltda., resulta imprescindible destacar la importancia de la valoración de empresas y en este caso, su aplicación a través del método de flujos de caja descontados, al tratarse de un proceso que brinda herramientas encaminadas a la toma de decisiones de los directivos, accionistas, nuevos inversionistas, acreedores, y demás participantes de mercado; al ser utilizada en actividades como operaciones de compra y venta, creación de valor, comprobación de la evolución del valor de la empresa, toma de decisiones estratégicas, etc.

Espín (2022) Con el título “*Estudio de tiempos, movimientos y optimización del proceso de reencauche de neumáticos en la empresa reencauchadora de la sierra, caucho sierra s.a.* con el objetivo Desarrollar un estudio de tiempos, movimientos y una alternativa de optimización del proceso de reencauche de neumáticos en la empresa Reencauchadora

De La Sierra, Cauchosierra S.A. la metodología de la investigación, es un enfoque cuantitativo, debido a que se recopiló información numérica pertinente del proceso de reencauche de neumáticos referente al estudio de tiempo y movimientos. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, puesto que se recopiló información técnica, precisa y confiable de documentación, libros, artículos científicos, revistas e investigaciones similares para su desarrollo, el Nivel de estudio es exploratorio, puesto que a partir de esto, se identificaron características y condiciones actuales del proceso de reencauche de neumáticos de la empresa Caucho Sierra S.A. Los resultados obtenidos, la propuesta de mejora del proceso eliminó 12 actividades de trabajo, equivalente al 6.15% y, optimizó el tiempo de ciclo en 14.37 minutos, equivalente a 5,67% de la producción. Los operarios del área de vulcanizado y reparaciones fueron los beneficiados por la reducción de tareas ineficientes y el incremento el nivel de trabajo. En conclusión la empresa Reencauchadora de la Siera, Caucho Sierra S.A., cuenta con una infraestructura adecuada de su planta de producción, además, dispone de equipos y maquinaria de punta que garantizan la calidad de los procesos y servicios brindados, los productos – servicios que brinda la empresa son: Reencauche de neumáticos: Mantenimiento y reparación, instalación, cambio de neumáticos (llantas) y tubos (vulcanizadora), ventas al por mayor de otros productos diversos para el consumidor.

Bohórquez & Cortés (2021) “*Propuesta de negocio de una estrategia alterna para el manejo de desecho de reencauche (ripio), en la obtención de negro de humo bajo el concepto de economía circular caso de estudio empresa: Reencauchadora Renovando S.A.S ubicada en el municipio Mosquera, Cundinamarca*” el objetivo es elaborar una propuesta de negocio como alternativa para el manejo del desecho de reencauche (ripio) para la obtención de negro de humo enmarcado en el modelo de economía circular, caso de estudio Empresa Reencauchadora Renovando S.A.S en el municipio de Mosquera, Cundinamarca. La investigación de este proyecto se utilizó una metodología con enfoque mixto que tuvo en cuenta los factores de enfoque, alcance, método, técnica e instrumento que conforman y explican la metodología utilizada siendo esta coherente con los objetivos ya trazados, además de tener en cuenta la unidad de análisis y la variable para el proyecto. Los resultados de la entrevista realizada al caso de estudio empresa Reencauchadora Renovando S.A.S y su respectivo análisis para conocer las cantidades y otras variables importantes en la materia prima, el ripio. Posteriormente se mostrará el análisis

comparativo de nueve protocolos de obtención de negro de humo y otras variables obtenidas, esto para conocer cuál de los diferentes protocolos es más acertado para nuestro caso de estudio y poder replicarlo teóricamente, más adelante, se va hacer una proyección financiera averiguando precios en empresas y páginas web, para poder determinar la rentabilidad del proyecto; finalmente se aplicará la metodología ecocanvas, para poder estructurar las partes vitales del proyecto, teniendo en cuenta variables ambientales y sociales que puedan afectar la viabilidad del proyecto. En conclusión la reencauchadora Renovando S.A.S. realiza un proceso de más comparando su actividad de reencauche con otros artículos consultados acerca del reencauche, este paso de más (fase de rodillo) es para realizar con mayor calidad el reencauche de llantas siendo esto un factor adicional en la elección del lugar donde los clientes lleven sus neumáticos a reencauchar, así, si más clientes eligen la empresa de este proyecto el ripio generado incrementa de la misma medida.

Cruz, (2015) Con el título, *“Factores de riesgos laborales en el proceso de reencauche de llantas en reencauchadora ecuador S.A.”* el objetivo es realizar un estudio para la identificación y evaluación de los factores de riesgos en el proceso de reencauche de llantas en la empresa Reencauchadora Ecuador S.A. La metodología de la investigación es la orientación de la presente investigación será particularmente cualitativa y cuantitativa, La investigación tiene un nivel exploratorio. Para su medición se aplicó encuestas y la matriz HIPER de identificación cuantitativa, además de instrumentos de medición para determinar el nivel de ruido y el tamaño de las partículas y sus efectos en la salud. Los resultados obtenidos de los trabajadores encuestados, 12 consideran que la empresa si brinda importancia a la Seguridad y salud que representa el 44.44%, mientras que 9 dijeron que no conocer, eso representa el 33.33% y 6 no opinaron equivalente al 22.22% del total de trabajadores. En conclusión, el estudio de los factores de riesgo está sustentado técnica y científicamente por las fuentes bibliográficas consultadas y ha sido fundamentado con las normas relacionadas a la seguridad y salud de los trabajadores, que han sido organizadas de manera técnica, legal y metodológica para identificar los riesgos del trabajo en la empresa Reencauchadora Ecuador S.A.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ortega & Ruiz (2018) Con el título, *“Propuesta de mejora en las áreas de logística y producción de llantas reencauchadas de lona 7.50-r16 para reducir los costos operacionales de la empresa reencauchadora ortega S.A.C.”* el objetivo es reducir los costos operacionales de la empresa Reencauchadora Ortega S.A.C. mediante propuesta de mejora en las áreas de logística y producción de llantas reencauchadas de lona 7.50-R16. La metodología de la presente investigación, el tipo de investigación es aplicada, el diseño es pre-experimental. Los resultados fueron una pérdida en S/.1, 458 en promedio mensual con un global en S/.17,499.58 anual. En conclusión en la actualidad, la empresa está siendo afectada por sus sobrecostos que generan las 08 causas priorizadas en S/. 11,478.16 para el área de Producción y S/. 6,021.42 para el área de Logística anualmente.

Pita & Torres (2020) Con el título, *“Plan de mejora basado en lean manufacturing para aumentar la productividad en el proceso de reencauche de la empresa Tricorzo s.a., Chiclayo”* con el objetivo diseñar un Plan de Mejora de la Productividad en el Proceso de Reencauche de la empresa Tricorzo SA, basado en Lean Manufacturing, La metodología de la presente investigación es “descriptiva propositiva”, y para recopilación de información se ha utilizado la técnica de observación, entrevistas y análisis documental, los instrumentos utilizados han sido el cuestionario y la guía de observación. Los resultados obtenidos, el 79.01% de los reclamos son consecuencia de una inspección inicial deficiente, escareado del neumático deficiente, y reparación defectuosa de los neumáticos. El presente trabajo de investigación se centrará en atacar estas causas para reducir los reprocesos por reclamos, y como consecuencia mejorar la productividad de la empresa. En conclusión se realizó el diagnóstico de la situación actual del proceso de reencauche de neumáticos utilizando diagramas de Ishikawa para los reprocesos, eso permitió que se conozcan las causas raíces de estos.

Chavez (2020) Con el título, *“Propuesta de mejora del proceso de reencauche de neumáticos para aumentar la producción en la empresa reencauchadora del norte E.I.R.L.”* el objetivo general es, elaborar una propuesta para mejorar el proceso de reencauche de neumáticos y aumentar la producción en la empresa “Reencauchadora del Norte E.I.R.L.” la metodología de la presente investigación utilizada es Método de

Guerchet, la observación directa del proceso de reencauche, una entrevista dirigida al gerente de la empresa, una encuesta que estuvo dirigida para los trabajadores que laboran en el área de producción y para calcular los tiempos se usó fichas de control. En los resultados obtenidos se encontraron problemas como: deficiente producción, incumplimiento de pedidos, procesos no estandarizados, actividades innecesarias, inadecuados métodos de trabajo, falta de orden y limpieza durante el proceso de reencauche, área de producción mal distribuida, bajo desempeño de la mano de obra y desequilibrio en la línea de producción. En conclusión la aplicación de la propuesta de mejora el proceso de reencauche de neumáticos se reducirá las pérdidas económicas por pedidos no entregados a tiempo en 100%.

Delgado & Bedoya (2018) “*Estudio de Factibilidad Para La Implementación De Una Planta Reencauchadora De Neumáticos Usados En La Ciudad De Arequipa*” el objetivo es elaborar un estudio de factibilidad para creación de una Planta reencauchadora de neumáticos para vehículos del sector de transporte y construcción en la ciudad de Arequipa. La metodología utilizada es de carácter descriptivo exploratorio, Se realizó estudios previos en donde se puede percibir el comportamiento de los consumidores y los atributos más importantes que buscan, para así enfocarnos en el levantamiento de dichas inquietudes para afirmar la prosperidad del negocio y la trazabilidad plena del producto. Los resultados obtenidos de acuerdo a las encuestas del mercado hemos determinado el mercado está parcialmente insatisfecho ya que existe gran parte del parque automotor sin atención y una sobre demanda que permitirá ofrecer más de los que uno esperaba. En conclusión según estimación de nuestra demanda reencaucharemos 23 neumáticos diarios, es decir 5520 neumáticos anuales, tomando en cuenta un escenario conservador o pesimista, sin embargo nuestra capacidad de producción si se pueda expandir al pasar de los años.

2.1.3. Antecedentes Locales

Vivanco (2022) Con el título “*la Motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022*” el objetivo de esta tesis es determinar las características de la motivación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa salón de belleza nova spa, distrito Ayacucho, 2022. La metodología de la investigación que se empleó es de tipo aplicada con

enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 8 trabajadores del salón de belleza nova spa. El resultado de acuerdo que la mayoría de los trabajadores se sienten orgullosos de sí mismos por el trabajo que realizan, arrojando como resultado un 75% a menudo; del mismo modo, un 12.5% frecuentemente y 12.5% a veces. Se concluye que se lograron identificar las características de la motivación y desempeño laboral, de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada los trabajadores sienten cierta motivación, pero no es suficiente para lograr un buen desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

Concepto de motivación

Según el autor Valdés, (2020) la motivación es un aspecto psicológico fundamental en el desarrollo humano y está estrechamente relacionada con la interacción entre las personas y su entorno. No se trata de un rasgo fijo de la personalidad, sino que puede cambiar de una persona a otra e incluso en una misma persona en diferentes momentos y situaciones.

Según el autor especifica la motivación impulsa a los individuos a tomar acción, llevar a cabo procesos y emprender acciones relevantes para alcanzar metas, objetivos o satisfacer necesidades específicas. Peiró, (2020)

Krause, (2022) La motivación se basa en elementos que impulsan a una persona a llevar a cabo acciones específicas y mantenerse firme en su comportamiento para alcanzar los objetivos que se ha propuesto. En esencia, la motivación es lo que impulsa a una persona a actuar y perseverar en sus metas.

2.2.1.1. Importancia de la motivación.

Según el autor Etecé, (2021) detalla la motivación es tanto una fuente de energía para lograr nuestras metas como un factor que influye en diversas variables emocionales y psicológicas, como el estrés, la autoestima y la concentración. Nos impulsa a completar las tareas que nos hemos propuesto y nos proporciona la determinación necesaria para superar

obstáculos. Además, la motivación juega un papel importante en nuestro bienestar emocional y en la forma en que nos enfrentamos a los desafíos.

2.2.1.2. Características de motivación.

Las características se detallan a continuación:

Direccionalidad: La motivación implica tener una dirección o un objetivo específico hacia el cual se dirige el comportamiento. Es el impulso que orienta a una persona hacia la consecución de metas o resultados deseados.

Intensidad: La motivación puede variar en términos de intensidad. Algunas personas pueden mostrar una alta motivación, mientras que otras pueden tener una motivación más baja. La intensidad de la motivación puede influir en el esfuerzo y la persistencia que una persona dedica para alcanzar sus objetivos.

Persistencia: La motivación implica una persistencia en la búsqueda de metas a pesar de los obstáculos y dificultades que puedan surgir en el camino. Una persona motivada está dispuesta a superar los desafíos y a perseverar en sus esfuerzos hasta lograr lo que se propone.

Influencia en el comportamiento: La motivación tiene un impacto directo en el comportamiento de una persona. Puede influir en las elecciones que realiza, en la cantidad de esfuerzo que dedica a una tarea, en su nivel de persistencia y en su enfoque general hacia el trabajo.

Variables individuales: La motivación puede variar entre las personas debido a factores individuales, como las necesidades, los valores, las metas personales y las experiencias previas. Lo que motiva a una persona puede no ser lo mismo para otra, ya que las motivaciones son subjetivas y personales.

2.2.1.3. Dimensiones de motivación.

2.2.1.3.1. Motivación intrínseca.

Según el autor Asana, (2021) la motivación intrínseca es un tipo de motivación que surge de un deseo interno o intrínseco no depende de factores externos para existir. En otras

palabras, se trata de la motivación para llevar a cabo una acción impulsada por la propia satisfacción o interés personal, y no por recompensas externas como premios, compensaciones económicas o reconocimientos.

Según el autor la motivación intrínseca se origina internamente en el individuo y se basa en las necesidades de explorar, experimentar, tener curiosidad y manipular. Estas conductas en sí mismas son consideradas motivadoras. Santander, (2021)

Indicadores de motivación intrínseca

Autonomía

Rodriguez, (2021) La autonomía es la habilidad que posee una persona o entidad para establecer sus propias normas y tomar decisiones basadas en ellas, se refiere a la capacidad de una persona de sentir, pensar y decidir por sí mismo, sin depender completamente de otras personas o instituciones.

Dedicación:

Royo, (2020) La dedicación es la disposición y compromiso que una persona muestra al concentrar su tiempo y energía en una tarea u objetivo determinado, esta cualidad se manifiesta a través de la perseverancia y el compromiso para alcanzar metas, superar obstáculos y lograr resultados satisfactorios, también podemos decir que la dedicación no solo implica realizar una tarea de manera diligente, sino también entregarse con pasión y determinación a una ocupación o profesión específica.

Creatividad:

Rabotnikof, (2022) La creatividad consiste es una habilidad propia del ser humano que tiene la capacidad de generar ideas originales, nuevos conceptos y establecer conexiones entre diferentes elementos del entorno, se podría decir que es un proceso mental que implica la combinación de experiencias, conocimientos y pensamientos para crear soluciones novedosas, expresiones artísticas, productos innovadores o formas de abordar problemas de manera única.

2.2.1.3.2. Motivación extrínseca.

Amat, (2023) la motivación extrínseca es aquella que surge cuando se busca obtener recompensas o incentivos externos, como el reconocimiento, un título o un premio en una competición deportiva, en este tipo de motivación la persona realiza un esfuerzo con el objetivo de conseguir algo externo a ella misma. Es decir, es influenciada y ejercida por alguien externo al individuo que realiza el esfuerzo, como un profesor, entrenador o familiar.

Según el autor detalla la motivación extrínseca se utiliza para alcanzar resultados y se basa principalmente en el deseo de obtener una recompensa externa, como una promoción en el trabajo, el reconocimiento o evitar una posible reprobación. Jojoa, (2021)

Indicadores de motivación extrínseca

Recompensa

La recompensa es una retribución que se otorga a alguien por ganar un concurso, brindar un servicio especial o completar una tarea, entre otras posibilidades. Puede ser en forma de premio, compensación o remuneración (Ucha, 2013).

Presión social

Montagud, (2021) La presión social es la influencia que ejerce un grupo sobre una persona, llevándola a cambiar sus actitudes, pensamientos o valores. Esta influencia, también conocida como presión de pares, puede no ser negativa, pero puede llegar a afectar tanto a la persona que puede modificar su personalidad y sistema de creencias con el fin de complacer a los demás.

Reconocimiento

Merino & Perez, (2011) El reconocimiento es una forma de valorar y destacar los logros, esfuerzos y contribuciones de los empleados en el ámbito laboral. Se trata de una estrategia utilizada por las organizaciones para expresar gratitud, apreciación y respeto hacia sus trabajadores por el trabajo bien hecho y por su compromiso con la empresa.

Oportunidad

(Jimenez, 2022) La oportunidad implica la convergencia de posibilidades que se presentan o existen, permitiendo que una organización lleve a cabo acciones para obtener mejoras o beneficios. Podemos describirla como una coincidencia entre tiempo y acción que permite aprovechar circunstancias específicas en un momento determinado para lograr un progreso o ventaja.

2.2.2. Desempeño laboral

Concepto de desempeño laboral

Según el autor Clavijo, (2022) el desempeño laboral es un proceso que evalúa la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un empleado en la ejecución de sus tareas dentro de una empresa durante un período específico. Para llevar a cabo esta evaluación, se emplean diversas herramientas y métodos, que pueden ser cualitativos o cuantitativos.

Según el autor detalla el desempeño laboral es una evaluación que se realiza para determinar si una persona realiza adecuadamente su trabajo, esta evaluación es estudiada en el ámbito académico de la psicología industrial y organizacional, y también es considerada como parte de la gestión de recursos humanos. Sy Corvo, (2022)

2.2.2.1. Importancia del desempeño laboral.

Según el autor Parra, (2023) el desempeño laboral es importante debido a que proporciona mediciones cuantitativas y cualitativas esenciales en un entorno de trabajo enfocado en la productividad. Permite determinar si las habilidades de un empleado son adecuadas para el trabajo que realiza, Además brinda información valiosa sobre el rendimiento de los empleados, sus fortalezas y áreas de mejora, lo que ayuda a identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. La evaluación de desempeño también sirve como base para la toma de decisiones relacionadas con la asignación de tareas, la recompensa y el reconocimiento, así como para la identificación de necesidades de capacitación.

2.2.2.2. Características de desempeño laboral.

Algunas de las características de desempeño laboral son las siguientes:

Calidad del trabajo: El desempeño laboral se relaciona con la capacidad de un empleado para realizar sus tareas de manera precisa, precisa y cumpliendo los estándares de calidad establecidos. Implica entregar resultados que cumplen con los requisitos y expectativas del puesto.

Productividad: La productividad se refiere a la capacidad de un empleado para producir un volumen adecuado de trabajo dentro de un período de tiempo determinado. El desempeño laboral efectivo implica ser capaz de lograr resultados de manera eficiente y oportuna.

Adaptabilidad: El desempeño laboral exitoso implica ser capaz de adaptarse a los cambios y demandas del entorno laboral. Los empleados eficaces pueden enfrentar nuevos desafíos, aprender nuevas habilidades y ajustarse a nuevas situaciones de trabajo.

Trabajo en equipo y colaboración: El desempeño laboral no se limita a las habilidades individuales, sino que también incluye la capacidad de trabajar bien con otros miembros del equipo. Implica la colaboración efectiva, la comunicación clara y la capacidad de contribuir positivamente al trabajo en grupo.

Iniciativa y autonomía: El desempeño laboral implica tomar la iniciativa para asumir responsabilidades y realizar tareas adicionales más allá de las asignadas. Los empleados con un buen desempeño son proactivos, toman decisiones informadas y demuestran autonomía en su trabajo.

2.2.2.3. Dimensiones de desempeño laboral.

2.2.2.3.1. Productividad.

Según el autor Sevilla, (2020) Precisa la productividad es una medida de eficiencia que evalúa la capacidad de producción por cada factor o recurso utilizado. Se entiende por eficiencia la capacidad de obtener el máximo rendimiento utilizando la menor cantidad de recursos posibles. En otras palabras, cuanto menos recursos se necesiten para producir una determinada cantidad, mayor será la productividad y, por lo tanto, mayor será la eficiencia.

La productividad es un indicador clave para evaluar la eficiencia económica y la optimización de recursos en la producción.

Según el autor Santaella, (2021) Precisa la productividad es un indicador económico que permite medir la eficiencia con la que una empresa utiliza sus recursos para producir bienes o servicios rentables. Se calcula evaluando cómo la empresa convierte sus insumos, como mano de obra, materiales, maquinaria y capital, en producción durante un período de tiempo específico. La productividad es crucial para medir el desempeño de una organización y las empresas pueden utilizarla para evaluar su progreso y eficiencia en la utilización de recursos. En resumen, la productividad es un indicador clave para medir el rendimiento y la eficiencia de una empresa en la producción de bienes y servicios.

Indicadores de productividad

Eficiencia operativa

(Obando, 2023) La eficiencia operativa se refiere a su capacidad de una empresa para producir bienes o servicios de alta calidad de manera constante y a un costo razonable. Esto se logra mediante la maximización de la producción y la reducción de costos a través de la implementación de prácticas y procesos eficientes.

Tiempo de ciclo

(Reyes, 2023) El tiempo de ciclo se refiere al tiempo máximo permitido para trabajar en una unidad, es el tiempo que toma un producto para moverse de una estación de trabajo a la siguiente durante el proceso de fabricación o producción.

Calidad de producto

(Elias, 2021) La calidad de un producto o servicio se evalúa de dos maneras. Primero, se verifica si la fabricación cumple con las normas, regulaciones y especificaciones establecidas en el diseño del proyecto. Segundo, se mide la cantidad de fallas que ocurren durante el proceso, lo que puede resultar en productos defectuosos.

2.2.2.3.2. Gestión de tiempo.

Según el autor Docusign, (2022) La gestión de tiempo es el proceso de planificación y organización del tiempo de manera productiva y eficiente. Al utilizar el tiempo de manera

inteligente, se puede lograr realizar un mayor número de tareas en un período determinado. El enfoque está en maximizar la productividad al utilizar eficientemente las horas disponibles.

Según el autor Del Val, (2022) La gestión del tiempo en el contexto empresarial se refiere a cómo las empresas registran las horas de trabajo y la asistencia de los empleados, y se aseguran de compensarlos adecuadamente por su tiempo. Este término abarca el control del tiempo, así como otros aspectos como la asistencia, las horas extras, las vacaciones, los turnos, el tiempo dedicado a tareas y la programación, entre otros. En resumen, la gestión del tiempo organizacional implica supervisar y administrar diversos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo de los empleados para garantizar una compensación precisa y un uso eficiente de los recursos temporales.

Indicadores de gestión de tiempo

Cumplimiento de plazos

Rizo, (2021) Son fechas establecidas que indican cuándo se debe comenzar y finalizar un trabajo para alcanzar un objetivo. Son fundamentales para dar sentido y estructura a las tareas, evitando que queden inconclusas. Los plazos también ayudan a los colaboradores a establecer prioridades y sirven como una medida para evaluar el desempeño en el cumplimiento de las metas establecidas.

Tiempo de espera

(Team, 2022) El tiempo de espera es una parte esencial de la experiencia del cliente, si los clientes intentan comunicarse con un agente de servicio y no encuentran a nadie disponible para ayudarles, esto puede tener efectos negativos en su experiencia, especialmente dependiendo de la etapa en el proceso de compra en la que se encuentren. Es importante reducir los tiempos de espera para mejorar la experiencia del cliente y mantener su satisfacción.

Tiempo no productivo

(Guarin, 2020) El tiempo no productivo puede manifestarse de diversas formas, como interrupciones, esperas, tareas innecesarias, falta de enfoque, distracciones, entre otros. Estos

momentos pueden representar una pérdida de eficiencia y un obstáculo para alcanzar metas y resultados de manera óptima.

2.2.3. Marco Conceptual

Motivación: La motivación es el impulso interno o externo que nos mueve a actuar y perseguir nuestros objetivos. Es la energía que nos impulsa a tomar medidas y es fundamental para lograr el éxito en cualquier área de la vida.

Motivación intrínseca: La motivación intrínseca se refiere al impulso interno y natural que surge de la satisfacción personal y el disfrute esencial de un trabajo. En otras palabras, una persona intrínsecamente motivada se siente atraída y comprometida con una tarea o actividad por el simple hecho de encontrarla interesante, gratificante o significativa.

Motivación extrínseca: La motivación extrínseca se basa en recompensas externas y evitación de castigos, impulsando a las personas a realizar tareas para obtener beneficios tangibles o evitar consecuencias negativas. Aunque efectiva a corto plazo, su influencia disminuye sin recompensas. Sin embargo, en entornos laborales, puede ser útil para incentivar el rendimiento y la productividad.

Desempeño laboral: El desempeño laboral se refiere a la capacidad y rendimiento de un individuo en su trabajo. Implica la habilidad para cumplir con las responsabilidades y tareas asignadas de manera efectiva y eficiente, logrando los objetivos y estándares de calidad establecidos.

Productividad: La productividad se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos para generar resultados. Se relaciona con la capacidad de producir una mayor cantidad de bienes o servicios utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, esfuerzo, capital o materiales.

Gestión de tiempo: La gestión del tiempo se refiere a la habilidad de utilizar de manera eficiente el tiempo disponible para realizar las tareas y alcanzar los objetivos de manera efectiva. Implica identificar las prioridades, establecer metas claras, planificar y organizar las actividades, y controlar el progreso.

2.3. Hipótesis

El nivel descriptivo según el autor menciona que este tipo de investigación no se considera hipótesis.

En la investigación descriptiva, el objetivo principal es describir y caracterizar fenómenos, comportamientos o eventos tal como ocurren, sin buscar explicar por qué suceden o establecer relaciones causales entre ellos. En lugar de proponer hipótesis, se recolectan datos y se presentan en forma de observaciones, estadísticas o narrativas para proporcionar una visión detallada del fenómeno estudiado. Hurtado, (2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Nivel de investigación

Descriptiva con enfoque cuantitativo

Según Rus, (2021) La investigación descriptiva se enfoca en analizar las características de una población o fenómeno sin buscar establecer relaciones causales entre ellas. Su objetivo principal es describir cómo se presentan ciertos comportamientos o características sin profundizar en por qué detrás de esos comportamientos o en las relaciones entre las variables involucradas. En lugar de indagar en las causas o efectos, la investigación descriptiva se centra en proporcionar una imagen detallada y precisa de los aspectos que se están estudiando.

3.1.2 Tipo de investigación

Aplicada con Enfoque cuantitativo

Mata, (2019) Un estudio con enfoque cuantitativo se centra en un diseño de investigación que se basa principalmente en la estrategia y el plan de trabajo establecidos por el investigador, de manera coherente con la formulación del problema de investigación. Este enfoque implica el uso de métodos y técnicas cuantitativas para recopilar y analizar datos numéricos, con el objetivo de obtener resultados objetivos y generalizables.

3.1.3. Diseño de investigación

No experimental de Cohorte Transversal

No experimental

Según Perez, (2023) La investigación no experimental, no se manipula las variables de interés, sino que las observa en su entorno natural, el objetivo principal es realizar una descripción detallada de los fenómenos y, posteriormente, analizarlos, se centra en obtener datos observacionales y analizarlos para comprender y describir el comportamiento o las características de los sujetos o fenómenos estudiados en su contexto natural. Este tipo de

enfoque es útil cuando se quiere comprender situaciones complejas y reales sin alterar las condiciones naturales del objeto de estudio.

Cohorte Transversal

Según Huairé, (2019) La investigación de cohorte transversal es la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo específico, el propósito de esta recolección es describir variables y analizar cómo afecta e interactúan entre sí en ese momento particular. En lugar de recopilar datos a lo largo del tiempo, se concentra en obtener información precisa y representativa en un único punto temporal, esto puede ser útil para estudios puntuales o instantáneos sobre diversas variables y su relación en un momento dado.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de la investigación estuvo conformada por la totalidad del personal que labora en la empresa del sector de servicios, Reencauchadora Conga. Y está conformada por 08 trabajadores.

Según (Arias, 2012, p. 81) La población es un conjunto de elementos con características comunes, y puede ser tanto finita como infinita, está determinada por el problema que se quiere resolver y los objetivos específicos del estudio, es decir, es el grupo de individuos que será objeto de estudio y sobre el cual se basarán las conclusiones obtenidas.

3.2.2. Muestra

Para esta investigación la muestra es la cantidad de la población ya que es una cantidad mínima para un estudio de investigación que estuvo conformada por los trabajadores de la empresa Reencauchadora Conga que está conformada por 08 trabajadores.

Según (Arias, 2012, pág. 83) La muestra como un subconjunto finito y representativo que se selecciona de la población accesible, en lugar de estudiar toda la población, se toma una muestra más pequeña pero representativa de la población para realizar análisis y obtener conclusiones sobre ella.

Según (Claros, 2018, Párrafo 4) La población es pequeña, se puede tomar la totalidad de ella para el estudio, lo cual se denomina "muestreo censal". Una muestra censal es aquella porción que representa a toda la población. En otras palabras, en el caso de poblaciones pequeñas, se puede estudiar a todos los individuos en lugar de tomar una muestra, y esta totalidad representa fielmente la población completa. Esto se debe a que, en una población pequeña, es factible y práctico estudiar a cada individuo, evitando así la necesidad de seleccionar una muestra representativa.

3.3. Variables, Definición y Operacionalización

Variables	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorización
Variable 1 Motivación	La motivación se puede medir bajo una serie de preguntas como cuestionarios	X1: Motivación intrínseca X2: Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Dedicación - Creatividad 	1. Nunca 2. A veces 3. Casi Siempre 4. Siempre	1. ¿Te sientes en la libertad de tomar decisiones en tu trabajo? 2. ¿Tú dedicación es reconocida y valorada en la Reencauchadora Conga? 3. ¿Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras en la reencauchadora Conga?
			<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas - Presión social - Reconocimiento - Oportunidad 		4. ¿Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño en la reencauchadora Conga? 5. ¿La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo? 6. ¿Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga? 7. ¿Usted tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral?
Variable 2 Desempeño Laboral	El desempeño laboral se puede medir bajo una serie de preguntas como cuestionarios	Y1: Productividad Y2: Gestión de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia operativa - Tiempo de ciclo - Calidad del producto 		8. ¿La reencauchadora Conga brinda capacitaciones para mejorar la eficiencia operativa y promover la mejora continua? 9. ¿Usted logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo de manera consistente? 10. ¿La reencauchadora realiza inspección de calidad para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos?
			<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de plazos - Tiempo de espera - Tiempo no productivo 		11. ¿Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado? 12. ¿Usted cree que el tiempo de espera afecta la productividad en la reencauchadora Conga? 13. ¿Usted cree que el tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados en la reencauchadora Conga?

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

En el estudio mencionado, se emplearon encuestas diseñadas previamente como método de recolección de datos. Las encuestas fueron diseñadas de acuerdo a los aspectos necesarios para el trabajo de investigación.

3.4.1. Técnicas

Según Maya, (2014) La técnica de investigación se refiere a los métodos y herramientas utilizadas para obtener datos, información y conocimiento en un proceso de investigación. Estas técnicas son fundamentales para recopilar datos de manera sistemática y rigurosa, lo que permite analizar, interpretar y llegar a conclusiones válidas sobre un tema de estudio.

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta, mediante el cual se recolectó información sobre las diversas características de los trabajadores.

3.4.2. Instrumentos

Bussón, (2022) El instrumento es la herramienta específica que se utiliza para llevar a cabo una técnica de recopilación de información, ejemplo fichas, formatos de cuestionario. Es la materialización concreta de la técnica que se emplea para obtener la información deseada.

El instrumento que se utilizó para el recojo de información fue el cuestionario que constó de 13 preguntas los cuales estaban dirigidos a los trabajadores de la empresa Reencauchadora Conga.

3.4.3. Validez

Según Moreno, (2017) La validez se establece a través de la revisión de cómo se presenta el contenido de la investigación y el contraste de los indicadores con las preguntas o ítems que miden las variables relevantes, se refiere a que una prueba o instrumento esté diseñado, elaborado y aplicado de tal manera que mida correctamente lo que se propone medir, La validez en una investigación es esencial para asegurar la confiabilidad y precisión de los resultados obtenidos.

Para la validación de instrumento de información se recurrió a la evaluación y juicio de expertos en el campo relevante. Los expertos verificaron las respuestas recopiladas y su relación con los objetivos, indicadores y dimensiones del estudio. Este proceso de evaluación incluyó tanto análisis cualitativos como cuantitativos de los elementos (ítems) de las variables a evaluar. En resumen, se empleó la experiencia y conocimiento de expertos para asegurar la calidad y pertinencia de los datos recopilados.

3.5. Método de análisis de datos

Según Pursell, (2022) El método análisis de datos es fundamental para investigar un tema o aspecto y facilitar la toma de decisiones informadas y el desarrollo de estrategias más efectivas, permite extraer información relevante y útil a partir de los datos recopilados, lo que contribuye a mejorar la comprensión y el enfoque en un tema específico.

Para el método de análisis de datos de la investigación será clasificado y tabulado según los datos acumulados en la encuesta, con correspondencia a las variables trabajados y así igual será graficado en porcentajes y tabulados, se le realizará una interpretación apropiada con ayuda de la estadística.

Los métodos y herramientas utilizados en el método de análisis de datos de una investigación. Para la recolección de datos, se emplearon encuestas con cuestionarios valorados en la escala de Likert. Posteriormente, para analizar los datos recopilados, se utilizó Microsoft Office Word y Excel para crear tablas y figuras. Además, se aplicó la prueba de confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach) para medir la seguridad interna de las respuestas en la encuesta.

Para evaluar la originalidad y similitud de la investigación con otros estudios, se utilizó Turnitin, una herramienta de detección de similitudes en el contenido. Finalmente, para la presentación de los resultados, se empleó Microsoft PowerPoint para crear las diapositivas que se utilizaron en la sustentación y exposición del trabajo de investigación.

3.6. Aspectos Éticos

En la presente investigación se sigue a los principios éticos basados en el reglamento de integridad científica de la Universidad Los Ángeles De Chimbote. Estos principios éticos guían el desarrollo y la realización del estudio, asegurando el respeto a los derechos y la integridad de los participantes, así como el rigor y la honestidad en el manejo de los datos y la información recopilada. Los principios éticos se establecen como una base sólida para garantizar la calidad y la validez del trabajo de investigación.

1. Respeto y protección de los derechos de los participantes, incluyendo su dignidad, privacidad y diversidad cultural.
2. Protección de la libertad de elección y respeto a la autonomía de cada participante, asegurando que su participación sea voluntaria, inequívoca e informada.
3. Cuidado del medio ambiente, preservando la biodiversidad y respetando el entorno natural.
4. Garantía de libre participación voluntaria y el derecho a estar informado sobre los propósitos y finalidades de la investigación.
5. Búsqueda de beneficios para los participantes y evitar causar daño, maximizando el bienestar y minimizando los efectos adversos.
6. Difusión responsable de los resultados de la investigación con veracidad y justicia.
7. Cumplimiento de la normativa nacional e internacional relacionada con la investigación.
8. Rigor científico e integridad en la metodología y análisis de los datos.
9. Mantener la integridad científica para lograr objetividad, imparcialidad y transparencia en todo el proceso de investigación.
10. Aplicar la justicia en el trato equitativo y tomar precauciones para evitar sesgos en la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1

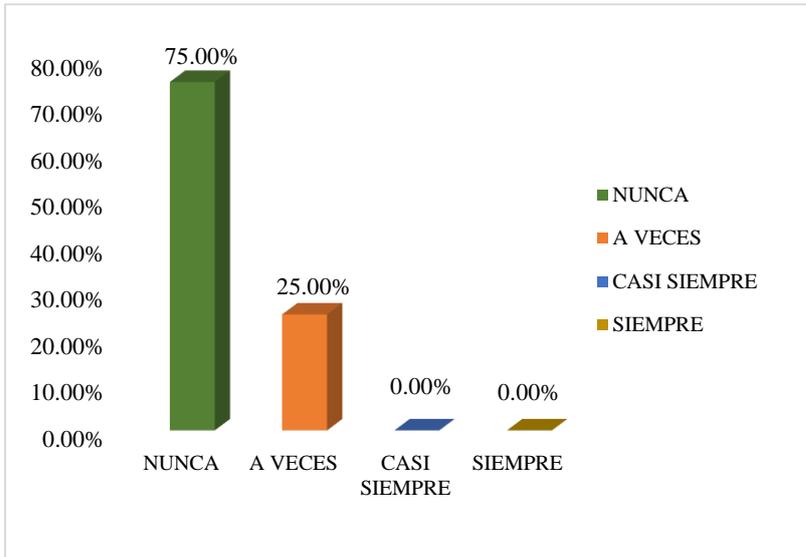
Características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga

Características de motivación intrínseca	N	%
Te sientes en la libertad de tomar decisiones en tu trabajo		
Nunca	6	75.00 %
A Veces	2	25.00 %
Casi Siempre	0	0.00 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %
Tú dedicación es reconocida y valorada		
Nunca	5	62.50 %
A Veces	3	37.50 %
Casi Siempre	0	0.00 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %
Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras		
Nunca	7	37.50 %
A Veces	1	12.50 %
Casi Siempre	0	0.00 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %

Nota: En la tabla 1 se muestra las características de motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Reencauchadora Conga, donde mencionan los trabajadores que no tienen motivación por parte de la empresa.

Figura 1

Te sientes en la libertad de tomar decisiones en tu trabajo

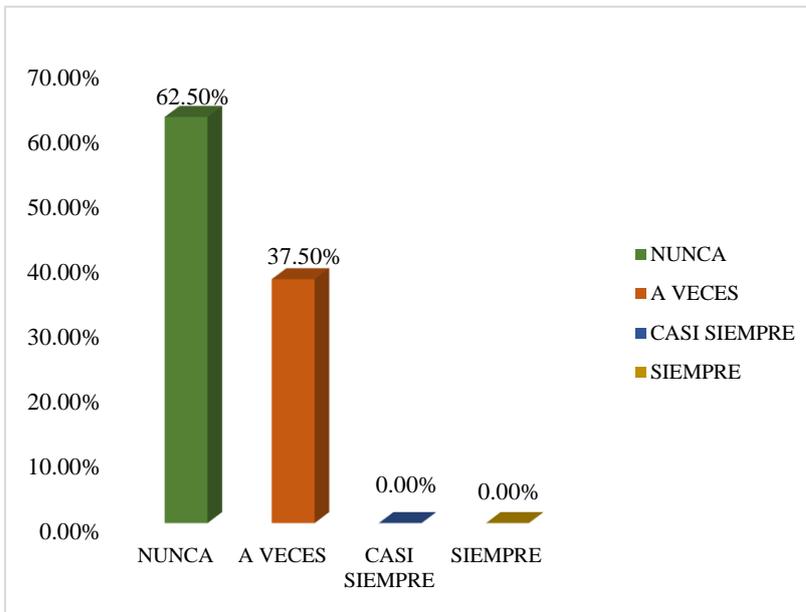


Nota: El gráfico representa que los trabajadores mencionan que un 75% nunca tienen la libertad de tomar decisiones en su trabajo.

Fuente: Tabla 1

Figura 2

Tú dedicación es reconocida y valorada en la Reencauchadora Conga

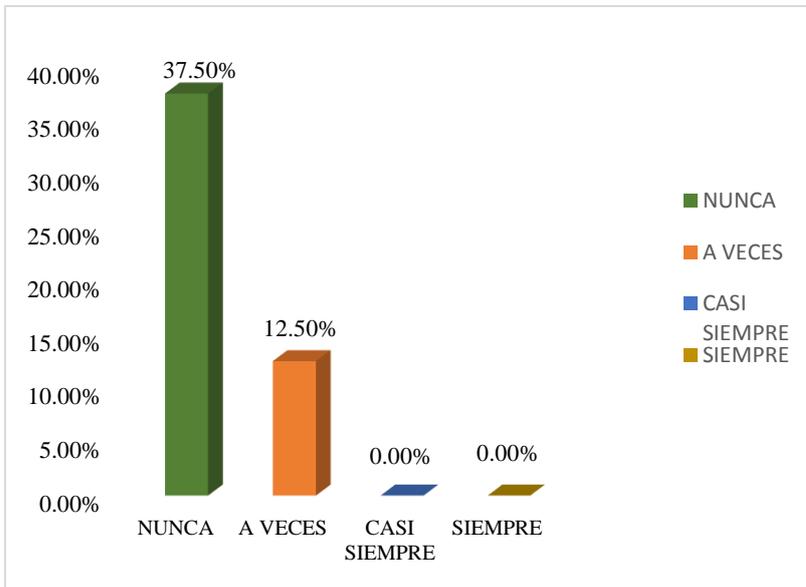


Nota: El gráfico representa que los trabajadores mencionan que un 62.50% nunca es valorada y reconocida su dedicación a la empresa.

Fuente: Tabla 1

Figura 3

Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras en la reencauchadora Conga



Nota: El gráfico representa que los trabajadores dicen que un 37.50% nunca proponen nuevas ideas y solución en la empresa.

Fuente: Tabla 1

Tabla 2

Características de motivación extrínseca

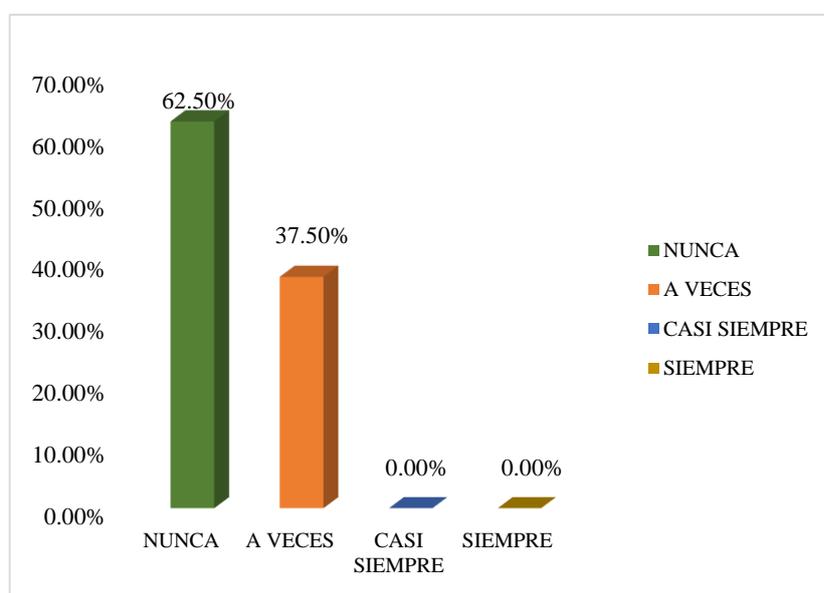
Características de motivación extrínseca	N	%
Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño		
Nunca	5	62.50 %
A Veces	3	37.50 %
Casi Siempre	0	0.00 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %
La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo		
Nunca	0	0.00 %
A Veces	2	25.00 %
Casi Siempre	6	75.00 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %
Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga		
Nunca	5	62.50 %
A Veces	3	37.50 %
Casi Siempre	0	0.00 %
Siempre	0	0.00 %

Total	8	100.00 %
Tuvo la oportunidad de capacitarse		
Nunca	5	62.50 %
A Veces	3	37.50 %
Casi Siempre	0	0.00 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %

Nota: En la tabla 2 se muestra las características de motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Reencauchadora Conga, donde mencionan los trabajadores que no tienen motivación por parte de la empresa.

Figura 4

Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño

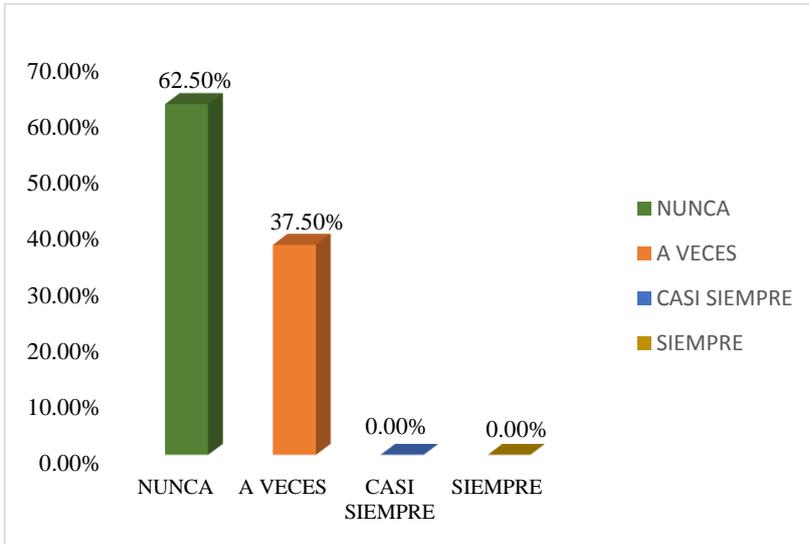


Nota: El gráfico representa, que los trabajadores mencionan que un 62.50% nunca reciben recompensas o incentivos por el desempeño en la empresa.

Fuente: Tabla 2

Figura 5

La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo

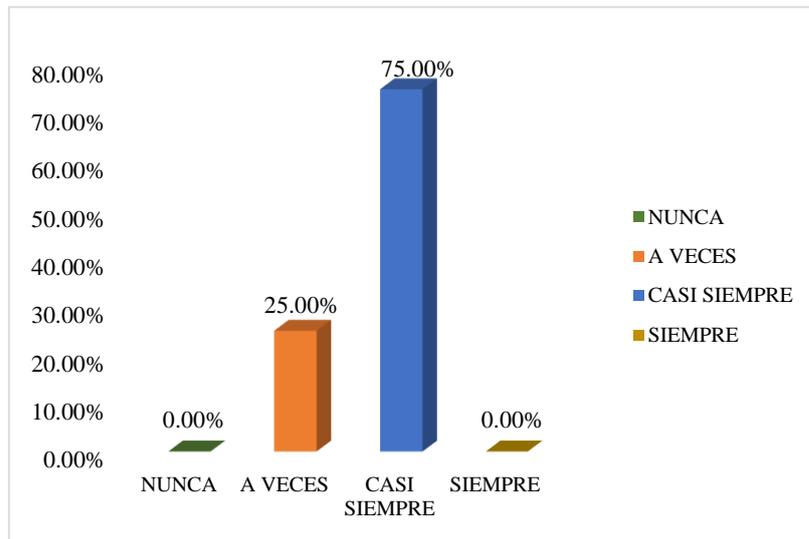


Nota: El gráfico representa, que los trabajadores mencionan que un 75% casi siempre influye la presión social en el rendimiento del trabajo.

Fuente: Tabla 2

Figura 6

Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga

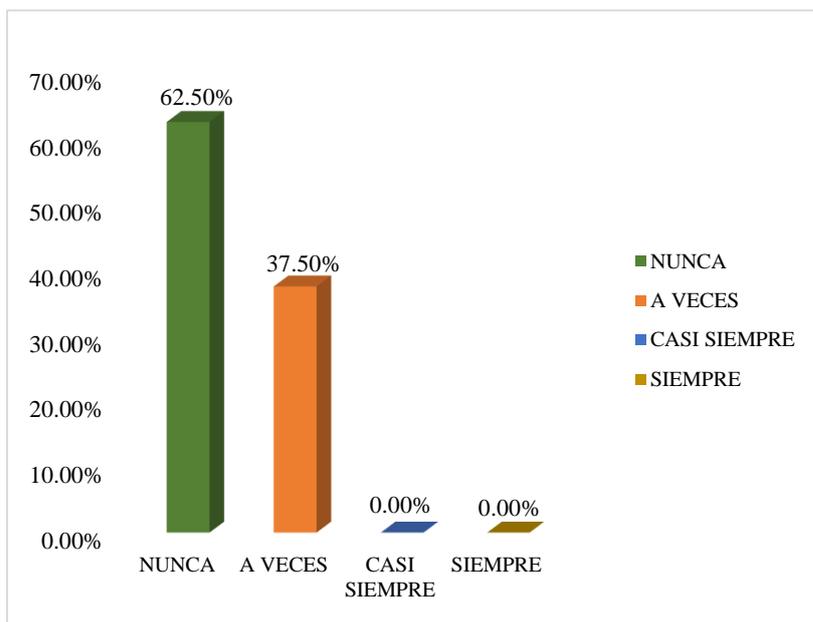


Nota: El gráfico representa, que los trabajadores mencionan que un 62.50% nunca reciben reconocimiento por sus logros en la empresa.

Fuente: Tabla 2

Figura 7

Usted tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral



Nota: El gráfico representa, que los trabajadores mencionan que un 62.50% nunca tuvieron la oportunidad de capacitarse en temas de reencauche.

Fuente: Tabla 2

Tabla 3

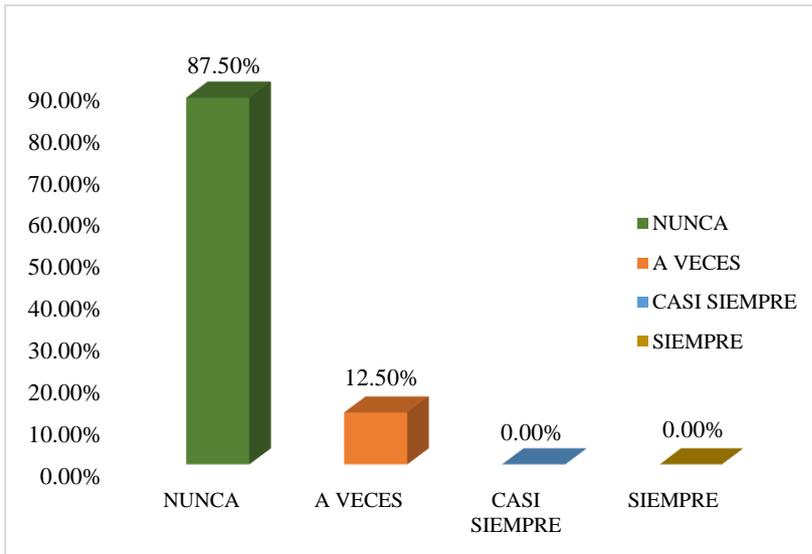
Características de productividad

Características de producción	N	%
La reencauchadora Conga brinda capacitaciones		
Nunca	7	87.50 %
A Veces	1	12.50 %
Casi Siempre	0	0.00 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %
Logra cumplir los plazos establecidos de manera consistente		
Nunca	0	0.00 %
A Veces	3	37.50 %
Casi Siempre	5	62.50 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %
La reencauchadora realiza inspección de calidad		
Nunca	0	0.00 %
A Veces	1	12.50 %
Casi Siempre	2	25.00 %
Siempre	5	62.50 %

Nota: En la tabla 3 se muestra las características de productividad de la empresa Reencauchadora Conga, donde los trabajadores producen e inspeccionan productos de buena calidad en la empresa.

Figura 8

La reencauchadora Conga brinda capacitaciones

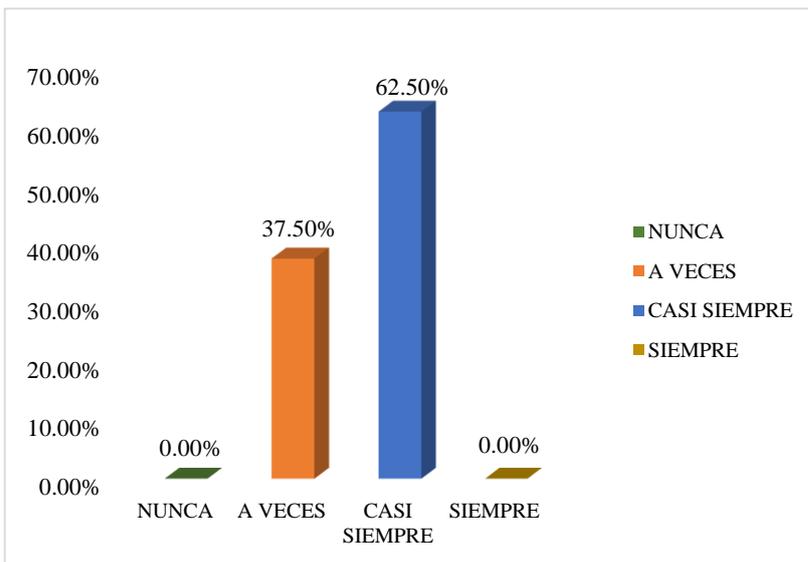


Nota: El gráfico representa, que los trabajadores dijeron que un 87.50% nunca ha brindado capacitación la empresa a sus trabajadores.

Fuente: Tabla 3

Figura 9

Usted logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo de manera consistente

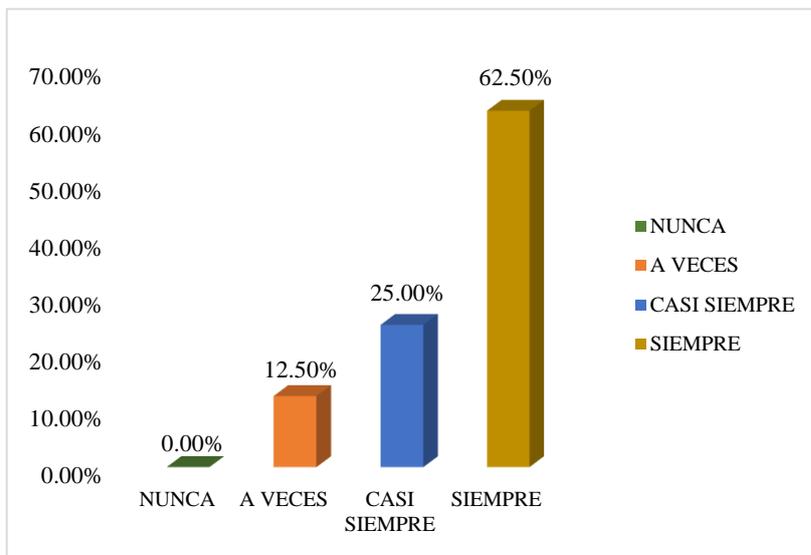


Nota: El gráfico representa, que un 62.50% de los trabajadores dijeron que casi siempre logran cumplir con los plazos establecidos en la empresa.

Fuente: Tabla 3

Figura 10

La reencauchadora realiza inspección de calidad para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos.



Nota: El gráfico representa, que un 62.50% de los trabajadores dijeron que siempre la empresa realiza inspección a los productos para brindar una buena calidad y cumplir con los estándares establecidos.

Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Características de gestión de tiempo

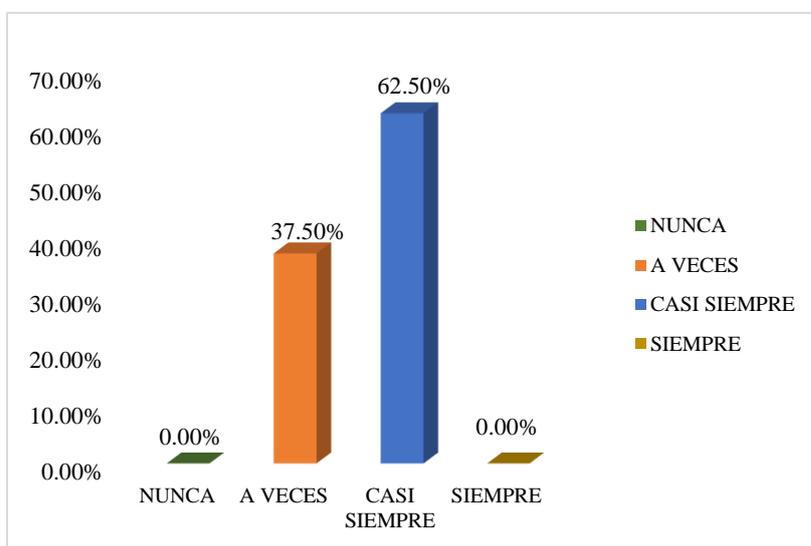
Características de gestión de tiempo	N	%
Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado		
Nunca	0	0.00 %
A Veces	3	37.50 %
Casi Siempre	5	62.50 %
Siempre	0	0.00 %
Total	8	100.00 %
El tiempo de espera afecta la productividad		
Nunca	0	0.00 %
A Veces	4	50.00 %
Casi Siempre	4	50.00 %
Siempre	0	0.00 %

Total	8	100.00 %
El tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados		
Nunca	0	0.00 %
A Veces	4	50.00 %
Casi Siempre	3	37.50 %
Siempre	1	12.50 %
Total	8	100.00 %

Nota: En la tabla 4 se muestra las características de gestión de tiempo de la empresa Reencauchadora Conga, donde los trabajadores dicen que se retrasan con la fecha acordado y el tiempo de espera les afecta en la producción.

Figura 11

Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado

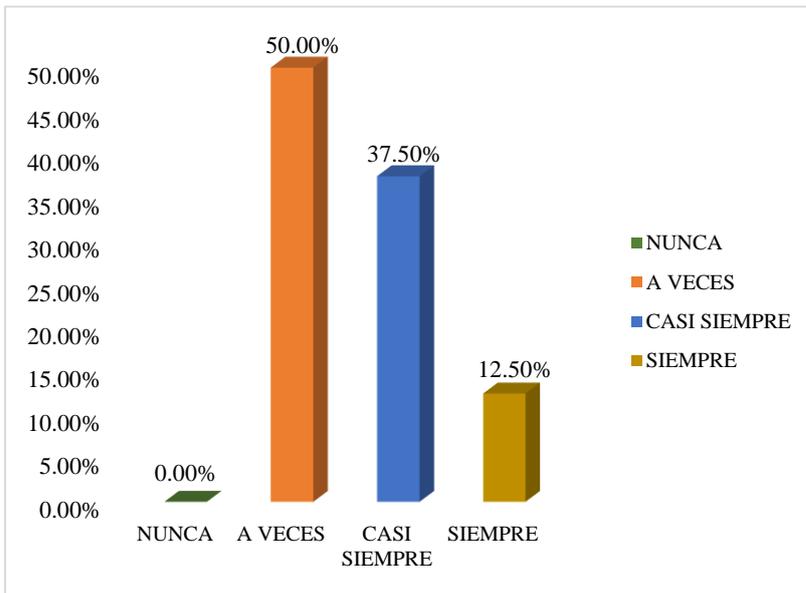


Nota: El gráfico representa, que un 62.50% de los trabajadores dijeron que casi siempre los trabajos se retrasan de la fecha límite acordado.

Fuente: Tabla 4

Figura 12

Considera que el tiempo de espera afecta la productividad

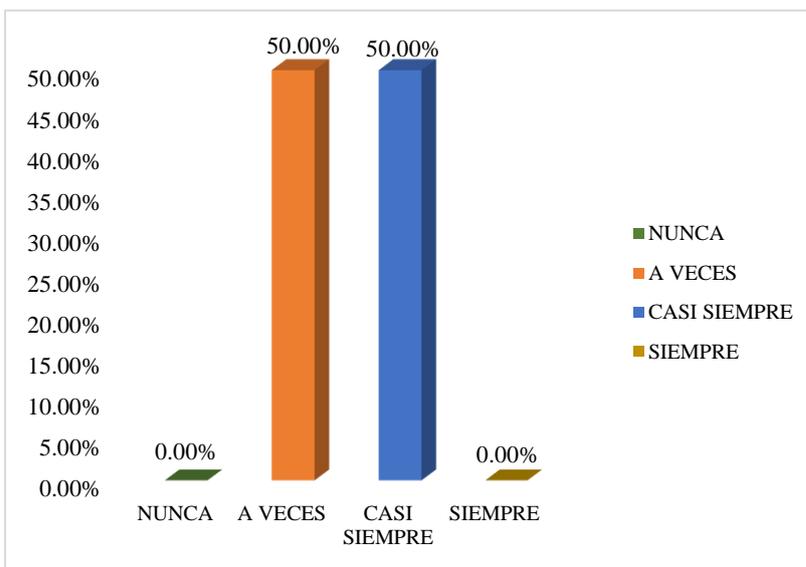


Nota: El gráfico representa, que un 50% de los trabajadores dijeron que casi siempre el tiempo de espera afecta la productividad en la empresa.

Fuente: Tabla 4

Figura 13

El tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados



Nota: El gráfico representa, que un 50% de los trabajadores dijeron que a veces el tiempo no productivo afecta la capacidad para lograr resultado en la empresa.

Fuente: Tabla 4

Elaboración de un plan de implementación de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023

Indicadores	Problema encontrado	Causa del problema	Consecuencia del problema	Implementación y mejora	Responsable
Dedicación	El 62.50% de los trabajadores indican que nunca es valorada y reconocida su dedicación a la empresa.	Falta de recursos o problemas de comunicación. Desconocimiento de la importancia del reconocimiento o recompensa.	Los trabajadores se sienten frustrados y desmotivados porque no reciben la recompensa adecuado por el esfuerzo y desempeño que ponen en su trabajo.	Implementar una cultura de reconocimiento y valoración del trabajo de sus empleados. Reconocer los logros y esfuerzos de los trabajadores, mostrar aprecio por su dedicación y proporcionar retroalimentación positiva son estrategias efectivas para motivar al personal y crear un ambiente laboral positivo y motivador.	Propietario
Reconocimiento	El 62.50% de los trabajadores indican que nunca recibe reconocimiento por sus logros en la empresa.	Falta de cultura de reconocimiento y un liderazgo deficiente.	Desmotivación y pérdida de compromiso y la reducción en la calidad del trabajo.	Establecer presentaciones formales de reconocimiento y Celebrar los logros en equipo.	Propietario
Eficiencia operativa	El 87.50% de los trabajadores indican que nunca brindan capacitaciones a sus empleados.	Falta de conciencia sobre la importancia de la capacitación. Falta de liderazgo comprometido	Los trabajadores tienen baja productividad, ambiente laboral insatisfactorio, tienen mayor índice de errores y no innovan.	Implementar un programa de capacitación y establecer metas de capacitación.	Propietario
La presión social	Un 75% de los trabajadores mencionan que casi siempre influye la presión social en el rendimiento del trabajo.	Falta de un ambiente de trabajo positivo, apoyo de los compañeros y superiores.	Los trabajadores tienen estrés y ansiedad, baja autoestima, rendimiento deficiente y disminución de motivación	Establecer expectativas claras y fomentar una cultura de apoyo entre trabajadores celebrando los logros y esfuerzos	Propietario

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo específico 1: Las características de motivación intrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

Respecto a la pregunta sobre la libertad de tomar decisiones, nos dio como resultado que un 75% considera que nunca tienen la libertad de tomar decisiones en su trabajo, lo cual tienen el mismo resultado con Vivanco (2022) donde determina que un 37.5% nunca les da libertad de elegir su propio método de trabajo.

Como se puede ver en la investigación realizada nos muestra que ambos tienen el mismo resultado lo que concierne que la empresa no les da la libertad de tomar su propia decisión de método de trabajo, en toda empresa debe dar la libertad de elegir su método de trabajo donde los empleados se sientan cómodos trabajando a su manera, cumpliendo con los objetivos y logrando metas.

El autor Rodríguez (2021) nos menciona que la autonomía es la habilidad que posee una persona o entidad para establecer sus propias normas y tomar decisiones basadas en ellas, se refiere a la capacidad de una persona de sentir, pensar y decidir por sí mismo, sin depender completamente de otras personas o instituciones.

En la empresa tu dedicación es reconocida y valorada: el 62.50% considera que nunca es valorada y reconocida su dedicación a la empresa, lo cual no tiene coincidencia con Vivanco (2022) donde determina que un 37.5% a veces es reconocida sus habilidades y capacidades.

Como se puede ver en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, en toda empresa deben practicar el reconocimiento y valorar a los trabajadores que dedican su tiempo y esfuerzo a la empresa, de esta manera motivarlo a seguir logrando objetivos y metas que son de beneficio para la empresa.

El autor Royo, (2020) nos menciona que la dedicación es la disposición y compromiso que una persona muestra al concentrar su tiempo y energía en una tarea u

objetivo determinado, esta cualidad se manifiesta a través de la perseverancia y el compromiso para alcanzar metas, superar obstáculos y lograr resultados satisfactorios, también podemos decir que la dedicación no solo implica realizar una tarea de manera diligente, sino también entregarse con pasión y determinación a una ocupación o profesión específica.

En la empresa propones nuevas ideas y soluciones innovadoras: el 37.50% indican que nunca proponen ideas y soluciones innovadoras en la empresa, lo cual no tiene el mismo resultado con Vivanco (2022) donde determina que hay un trabajo en equipo ya que en su mayoría de los trabajadores mencionan que un 37.5% frecuentemente son considerados sus opiniones y sugerencias.

Como se puede ver en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, en toda empresa deben practicar el trabajo en equipo y que sea considerado sus opiniones de esta manera motivarlo a seguir logrando objetivos y metas que son de beneficio para la empresa.

El autor Rabotnikof, (2022) menciona que la creatividad consiste es una habilidad propia del ser humano que tiene la capacidad de generar ideas originales, nuevos conceptos y establecer conexiones entre diferentes elementos del entorno, se podría decir que es un proceso mental que implica la combinación de experiencias, conocimientos y pensamientos para crear soluciones novedosas, expresiones artísticas, productos innovadores o formas de abordar problemas de manera única.

Según el objetivo específico 2: Las características de motivación extrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño: el 62.50% % dijeron que nunca reciben recompensas o incentivos por el desempeño en la empresa, lo cual coincide con los resultados de Chavez (2020) donde determina que de 100% de los trabajadores no considera que la empresa desarrolle programas para incentivar al personal para elevar su motivación.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que tienen el mismo resultado, en toda empresa deben practicar dar recompensa o incentivos por el desempeño que brinda el empleado para de esta manera fomentar un ambiente de trabajo motivado y con ganas de seguir logrando objetivos que son de beneficio para la empresa.

Según (Ucha, 2013) nos menciona que la recompensa es una retribución que se otorga a alguien por ganar un concurso, brindar un servicio especial o completar una tarea, entre otras posibilidades. Puede ser en forma de premio, compensación o remuneración

La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo: el 75% dijeron que casi siempre la presión social influye en el rendimiento laboral en la empresa, lo cual no tienen el mismo resultado con Chavez (2020) donde determina que los resultados obtenidos el 67% consideran que no trabaja bajo presión.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, en la mayoría de empresas hay presión social que influye en el rendimiento de los empleados, es fundamental que los líderes y gerentes de la empresa se enfoquen en crear un ambiente de trabajo saludable y motivador.

Según Montagud, (2021) menciona que la presión social es la influencia que ejerce un grupo sobre una persona, llevándola a cambiar sus actitudes, pensamientos o valores. Esta influencia, también conocida como presión de pares, puede no ser negativa, pero puede llegar a afectar tanto a la persona que puede modificar su personalidad y sistema de creencias con el fin de complacer a los demás.

Recibes reconocimiento por tus logros en la empresa: el 62.50% mencionan que nunca reciben reconocimiento por sus logros en la empresa, lo cual no tienen coincidencia con los resultados de Vivanco (2022) donde determina que no están del todo conforme con el reconocimiento de acuerdo al trabajo que realizan, así se puede observar en los resultados donde un 37.5% a veces reciben reconocimiento.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, en toda empresa deben practicar dar reconocimiento por los logros que

tienen los empleados para de esta manera fomentar un ambiente de trabajo motivado y con ganas de seguir logrando objetivos que son de beneficio para la empresa.

Merino & Perez, (2011) El reconocimiento es una forma de valorar y destacar los logros, esfuerzos y contribuciones de los empleados en el ámbito laboral. Se trata de una estrategia utilizada por las organizaciones para expresar gratitud, apreciación y respeto hacia sus trabajadores por el trabajo bien hecho y por su compromiso con la empresa.

Tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral: el 62.50% mencionan que nunca tuvieron la oportunidad de capacitarse en temas de reencauche, lo cual no tienen coincidencia con los resultados de Chavez (2020) donde determina que un 67% del personal opinó que no existen manuales de entrenamiento y capacitación para el proceso de reencauche de neumáticos.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, la empresa debe dar facilidad para que se capaciten a los empleados que no tuvieron la oportunidad, de esta manera apoyar a seguir mejorando profesionalmente.

(Jimenez, 2022) La oportunidad implica la convergencia de posibilidades que se presentan o existen, permitiendo que una organización lleve a cabo acciones para obtener mejoras o beneficios. Podemos describirla como una coincidencia entre tiempo y acción que permite aprovechar circunstancias específicas en un momento determinado para lograr un progreso o ventaja.

Según el objetivo específico 3: Las características de productividad de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

La empresa brinda capacitación: el 87.50% dijeron que nunca ha brindado capacitación a sus trabajadores, lo cual no tienen coincidencia con Cruz Barzola, (2015) donde determina que un 55.56% de los trabajadores manifestaron que pocas veces les brinda capacitación sobre los riesgos que están expuestos en la empresa.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, en toda empresa brindan capacitación a los empleados sobre temas congruentes al servicio que brinda, para que de esta manera sean eficientes y tener una mejora continua en la producción y seguir mejorando profesionalmente.

Según (Obando, 2023) menciona que la eficiencia operativa se refiere a su capacidad de una empresa para producir bienes o servicios de alta calidad de manera constante y a un costo razonable. Esto se logra mediante la maximización de la producción y la reducción de costos a través de la implementación de prácticas y procesos eficientes.

Logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo: el 62.50% de los trabajadores respondieron que casi siempre logran cumplir con los plazos establecidos, lo cual no tiene similitud con Delgado & Bedoya (2018) donde determina que la mayoría de empresas requieren del producto en promedio cada 3 meses.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, la empresa debe cumplir con los plazos establecidos de esta manera los clientes se sienten satisfechos y tienen confianza con la empresa.

(Reyes, 2023) El tiempo de ciclo se refiere al tiempo máximo permitido para trabajar en una unidad, es el tiempo que toma un producto para moverse de una estación de trabajo a la siguiente durante el proceso de fabricación o producción.

La reencauchadora realiza inspección de calidad: el 62.50% menciona que siempre realiza inspección de calidad para cumplir los estándares, lo cual no tienen similitud con los resultados de Chavez (2020) donde determina que de 100% de los encuestados respondieron que no existen procedimientos estándares de operación que describen la forma correcta de realizar las actividades del reencauche de neumáticos.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, la empresa debe cumplir con la inspección de calidad de los productos para cumplir con los estándares establecidos y brindar una buena calidad de productos a los clientes donde estén satisfechos y confianza con la empresa.

(Elias, 2021) La calidad de un producto o servicio se evalúa de dos maneras. Primero, se verifica si la fabricación cumple con las normas, regulaciones y especificaciones establecidas en el diseño del proyecto. Segundo, se mide la cantidad de fallas que ocurren durante el proceso, lo que puede resultar en productos defectuosos.

Según el objetivo específico 4: Las características de gestión de tiempo de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, 2023

Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado: el 62.50% dijeron que casi siempre los trabajos se retrasan de la fecha acordado, lo cual no tienen el mismo resultado con Delgado & Bedoya (2018) donde determina que la mayoría de empresas en promedio envían entre 40 y 70 neumáticos mensualmente con un promedio de 50 neumáticos mensuales.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, la empresa debe cumplir con la fecha límite acordado en la entrega de los productos donde los clientes estén satisfechos y contentos con la atención brindada.

Según Rizo, (2021) menciona que el cumplimiento de plazo son fechas establecidas que indican cuándo se debe comenzar y finalizar un trabajo para alcanzar un objetivo. Son fundamentales para dar sentido y estructura a las tareas, evitando que queden inconclusas. Los plazos también ayudan a los colaboradores a establecer prioridades y sirven como una medida para evaluar el desempeño en el cumplimiento de las metas establecidas.

El tiempo de espera afecta la productividad de la empresa: el 50% dijeron a veces el tiempo de espera afecta la productividad de la empresa, lo cual no tienen el mismo resultado con Vivanco (2022) donde determina que a menudo un 50% consideraría trabajar en un lugar iluminado y con poco ruido.

Como podemos observar en la investigación realizada, nos muestra que no tienen el mismo resultado, las empresas deben enfocarse en optimizar sus procesos, mantener una gestión eficiente, invertir en capacitación para los empleados, y adoptar prácticas ágiles para responder rápidamente a los cambios y demandas del mercado.

Según (Team, 2022) menciona que el tiempo de espera es una parte esencial de la experiencia del cliente, si los clientes intentan comunicarse con un agente de servicio y no encuentran a nadie disponible para ayudarles, esto puede tener efectos negativos en su experiencia, especialmente dependiendo de la etapa en el proceso de compra en la que se encuentren. Es importante reducir los tiempos de espera para mejorar la experiencia del cliente y mantener su satisfacción.

El tiempo no productivo afecta tu capacidad: el 50% considera a veces el tiempo no productivo afecta su capacidad para lograr los resultados, lo cual no tiene similitud con el resultado obtenidos de Vivanco (2022) donde determina que un 75% respondieron frecuentemente lo que significa que en su mayoría si cumple alguna de sus metas.

Como podemos ver en la investigación realizada, nos muestra que no tienen la misma similitud en los resultados, la empresa adopte habilidades de tarea efectivas, brinde oportunidades de desarrollo y capacitación, proporcione un ambiente de trabajo saludable y motive a los empleados para que se sientan comprometidos y valorados en su trabajo.

(Guarin, 2020) El tiempo no productivo puede manifestarse de diversas formas, como interrupciones, esperas, tareas innecesarias, falta de enfoque, distracciones, entre otros. Estos momentos pueden representar una pérdida de eficiencia y un obstáculo para alcanzar metas y resultados de manera óptima.

5.2. Plan de mejora

Elaboración de plan de implementación de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga.

1. Datos generales de la empresa

Nombre de la empresa: Reencauchadora Conga

Giro de la empresa: Servicio de Reencauche de Neumáticos

Domicilio fiscal: Av. 09 de diciembre N° 247-Andrés Avelino Cáceres-Huamanga-Ayacucho

Representante legal: Adolfo Conga Soto

2. Objetivo

El objetivo principal de la empresa reencauchadora Conga es brindar servicios de reencauche de neumáticos de alta calidad y confiabilidad para vehículos de transporte pesado, ofreciendo a nuestros clientes una opción rentable y sostenible para extender la vida útil de sus neumáticos

3. Misión

Somos una empresa reencauchadora dedicada a brindar servicios de reencauche de neumáticos, proporcionar soluciones eficientes que mejoren la seguridad y rendimiento de los neumáticos, contribuyendo así a la optimización de las operaciones de transporte de nuestros clientes y al cuidado del medio ambiente a través de la reducción de residuos neumáticos. Buscamos ser líderes en el mercado de reencauche, respaldados por la excelencia en el servicio al cliente, la innovación constante y el compromiso con la calidad en cada paso del proceso de reencauche.

4. Visión

Ser la empresa reconocida a nivel regional en ser líderes en el mercado de reencauche, destacando por la excelencia en el servicio al cliente, la innovación constante y el compromiso con la calidad en cada paso del proceso de reencauche.

5. Valores corporativos y políticas de calidad

Valores corporativos

- Calidad de producto
- Confianza con los clientes
- Seguridad.
- Responsabilidad social:
- Servicio al cliente:
- Ética:
- Compromiso con la excelencia
- Respeto por el medio ambiente

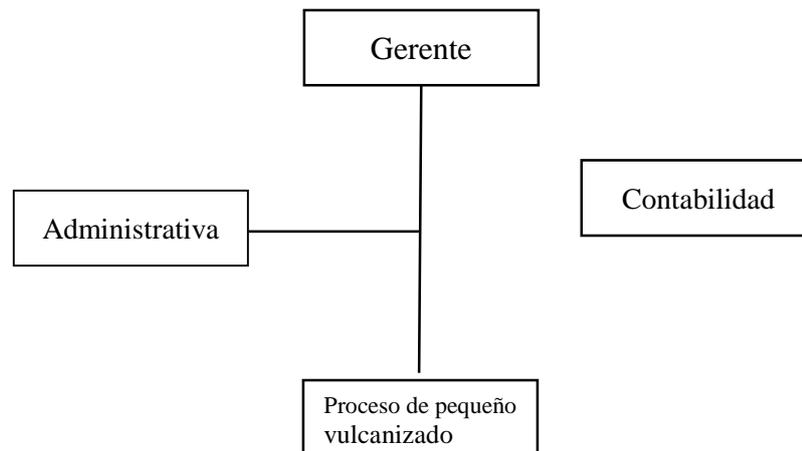
Políticas de calidad

- Compromiso con la calidad
- Cumplimiento de normativas y regulaciones
- Uso de materiales de calidad
- Control de calidad
- Atención al cliente

6. Organigrama

La estructura organizacional es uno de los elementos principales dentro de una empresa, la forma en que se organiza una empresa, para definir las relaciones, jerarquías, responsabilidades y funciones de sus miembros y departamentos. Es una representación visual y conceptual de cómo se dividen las tareas, se toman decisiones y se comunica dentro de la empresa. Se adjunta la propuesta de organigrama.

Propuesta de Organigrama



6.1.Organización y funciones

La empresa Reencauchadora Conga se ha identificado un problema, los trabajadores no tienen claro sobre sus funciones y roles dentro de la empresa. Para abordar esta situación, se propone realizar una retroalimentación con el objetivo de destacar la importancia de conocer sus responsabilidades y los objetivos de la empresa a corto, mediano y largo plazo. Para lograrlo, se plantea una propuesta que incluye la descripción detallada de todas las funciones que cada trabajador debe desempeñar en la empresa.

Gerencia: Es encargado de tomar decisiones estratégicas, coordinar el trabajo del equipo y lograr los objetivos establecidos

Contabilidad: Es la persona encargada de mantener un control financiero adecuado y tomar decisiones informadas sobre la gestión de recursos y la rentabilidad de la empresa.

Administración: Es la persona responsable de llevar a cabo una variedad de funciones y tareas fundamentales para asegurar el correcto funcionamiento y la eficiencia de las operaciones diarias.

7. Diagnóstico situacional de la empresa

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con técnicos especializados y experiencia en el proceso de reencauche, lo que garantiza la calidad y seguridad de los neumáticos reencauchados. • Reducción de costos, ofrece una opción más económica en comparación con la compra de neumáticos nuevos, lo que puede atraer a clientes preocupados por el ahorro de costos. • Sostenibilidad, ya que extiende la vida útil de los neumáticos y reduce la cantidad de residuos. • Servicio personalizado, ofrece soluciones de reencauche personalizadas para satisfacer las necesidades específicas de sus clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda creciente • Expansión del mercado, indagar oportunidades de expansión hacia nuevos mercados y segmentos, como flotas de vehículos comerciales, transporte público. • Alianzas estratégicas con fabricantes de neumáticos o empresas de transporte puede brindar nuevas oportunidades de negocios y aumentar la visibilidad de la empresa.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresa nueva en la industria ▪ No cuenta con un departamento de publicidad. ▪ Competencia considerable en la industria del reencauche. ▪ Dependencia de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios en las regulaciones ambientales o de seguridad pueden afectar el proceso de reencauche y requerir adaptaciones en la operación. ▪ Avances tecnológicos de neumáticos más duraderos o reciclables podría afectar la demanda de reencauche. ▪ La demanda de reencauche puede ser estacional y disminuir en ciertos períodos del año.

Matriz FODA

FACTOR EXTERNO FACTOR INTERNO	<u>OPORTUNIDAD</u> 1. Demanda creciente 2. Expansión del mercado 3. Alianzas estratégicas	<u>AMENAZAS</u> 1. Cambios en las regulaciones ambientales 2. Avances tecnológicos de neumáticos 3. La demanda de reencauche puede ser estacional y disminuir en ciertos períodos del año.
<u>FORTALEZAS</u> 1. Cuenta con técnicos especializados 2. Reducción de costos 3. Sostenibilidad 4. Servicio personalizado	<u>Estrategia FO</u> E1. Contar con técnicos especializados para el crecimiento en el mercado y posicionarse como líder en el sector.(F1,O1) E2. Personalización de servicios para expandirse a nuevos mercados geográficos, capacidad de ofrecer soluciones de reencauche adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente. (F4, O2)	<u>Estrategia FA</u> E1. Los cambios en regulaciones pueden afectar el proceso de reencauche, pero la sostenibilidad y responsabilidad ambiental de la empresa podrían ayudar a adaptarse a los cambios y mantenerse en cumplimiento con las nuevas regulaciones. (A1,F3) E2. Los avances tecnológicos en la industria de neumáticos podrían desafiar la demanda de reencauche, sin embargo, la experiencia y conocimiento técnico de la empresa podrían permitirle adoptar nuevas tecnologías y mejorar sus servicios de reencauche. (A2,F1)
<u>DEBILIDADES</u> 1. Empresa nueva en la industria 2. No cuenta con un departamento de publicidad. 3. Competencia considerable en la industria del reencauche. 4. Dependencia de proveedores	<u>Estrategia DO</u> E1. La competencia en el mercado junto con el crecimiento del mercado podría desafiar a la empresa reencauchadora a diferenciarse y destacar entre otros competidores. (D3,O2)	<u>Estrategia DA</u> E1. La Estacionalidad en la demanda de reencauche podría afectar los ingresos y la planificación operativa, especialmente si la empresa depende en gran medida de ciertas temporadas. La competencia en el mercado también podría aumentar este desafío.

8. Indicadores de buena gestión

Indicadores de Gestión	Evaluación de indicadores dentro de la MYPE
Dedicación	En la empresa los trabajadores no son valorados por su dedicación al trabajo, por ello los trabajadores se sienten frustrados y desmotivados.
Reconocimiento	En la empresa los trabajadores no son reconocidos por sus logros obtenidos en el trabajo, por ello se sienten desmotivados.
Eficiencia operativa	El líder de la empresa tiene una mala coordinación con los trabajadores por ello tienen baja productividad y en el desempeño, tienen mayor índice de errores y no innovan.
Presión social	En la empresa los trabajadores tienen presión social que influye en el rendimiento laboral. Por eso tienen ansiedad, baja autoestima, rendimiento deficiente y disminución de motivación.

9. Problemas

indicadores	Problema encontrado	Causa del problema
Dedicación	El 62.50% de los trabajadores indican que nunca es valorada y reconocida su dedicación a la empresa.	Falta de recursos o problemas de comunicación. Desconocimiento de la importancia del reconocimiento o recompensa.
Reconocimiento	El 62.50% de los trabajadores indican que nunca reciben reconocimiento por sus logros en la empresa.	Establecer presentaciones formales de reconocimiento y Celebrar los logros en equipo.
Eficiencia operativa	El 87.50% de los trabajadores indican que nunca brindan capacitaciones a sus empleados.	Implementar un programa de capacitación y establecer metas de capacitación.
Presión social	Un 75% de los trabajadores mencionan que casi siempre influye la presión social en el rendimiento del trabajo	Establecer expectativas claras y fomentar una cultura de apoyo entre trabajadores celebrando los logros y esfuerzos

10. Establecer acciones

10.1 establecer acciones de mejora

Problema encontrado	Causa del problema	Implementación y mejora	Responsable
El 62.50% de los trabajadores indican que nunca es valorada y reconocida su dedicación a la empresa.	Falta de recursos o problemas de comunicación. Desconocimiento de la importancia del reconocimiento o recompensa.	Implementar una cultura de reconocimiento y valoración del trabajo de sus empleados. Reconocer los logros y esfuerzos de los trabajadores, mostrar aprecio por su dedicación y proporcionar retroalimentación positiva son estrategias efectivas para motivar al personal y crear un ambiente laboral positivo y motivador.	Propietario
El 62.50% de los trabajadores indican que nunca reciben reconocimiento por sus logros en la empresa.	Establecer presentaciones formales de reconocimiento y Celebrar los logros en equipo.	Establecer presentaciones formales de reconocimiento y Celebrar los logros en equipo.	Propietario
El 87.50% de los trabajadores indican que nunca brindan capacitaciones a sus empleados.	Implementar un programa de capacitación y establecer metas de capacitación.	Implementar un programa de capacitación y establecer metas de capacitación.	Propietario
Un 75% de los trabajadores mencionan que casi siempre influye la presión social en el rendimiento del trabajo	Establecer expectativas claras y fomentar una cultura de apoyo entre trabajadores celebrando los logros y esfuerzos	Establecer expectativas claras y fomentar una cultura de apoyo entre trabajadores celebrando los logros y esfuerzos	Propietario

11. Recursos para la implementación de estrategias

N°	Estrategias	Objetivos	Meta	Recursos Tecnológicos	Tiempo
1	Implementar una cultura de reconocimiento y valoración del trabajo de sus empleados.	Mejorar el valor y su esfuerzo del empleado.	Mejorar el valor y su esfuerzo del empleado en un 100%	S/. 500.00	4 meses
2	Establecer presentaciones formales de reconocimiento y celebrar los logros en equipo.	Mejorar la presentación formal del reconocimiento por los logros del empleado.	Mejorar la presentación formal del reconocimiento por los logros en un 100%	S/. 500.00	3 meses
3	Implementar un programa de capacitación y establecer metas de capacitación.	Mejorar en programa de capacitación a los empleados.	Mejorar en programa de capacitación en un 100%	S/.700.00	3 meses
4	Establecer expectativas claras y fomentar una cultura de apoyo entre trabajadores celebrando los logros y esfuerzos	Mejorar en fomentar una cultura de apoyo celebrando sus esfuerzos del empleado.	Mejorar en fomentar una cultura de apoyo celebrando sus esfuerzos en un 100%	S/.100.00	1 meses

12. Cronograma de actividades

N°	Estrategias	Inicio	Termino	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Implementar una cultura de reconocimiento y valoración del trabajo de sus empleados	01/08/2023	31/11/2023	X				X				X							X
2	Establecer presentaciones formales de reconocimiento y celebrar los logros en equipo.	01/10/2023	31/11/2023									X							X
3	Implementar un programa de capacitación y establecer metas de capacitación.	01/09/2023	31/11/2023					X				X				X			
4	Establecer expectativas claras y fomentar una cultura de apoyo entre trabajadores celebrando los logros y esfuerzos	01/10/2023	31/10/2023									X			X				

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general, se logró identificar las características de motivación para mejorar el desempeño laboral, en conclusión se identificó que los trabajadores no tienen motivación ya que como empresa no valora ni reconoce el esfuerzo que los empleados brindan donde ellos se sienten frustrados y desmotivados en el trabajo.

Se concluye que la falta de motivación en los trabajadores está relacionada con la falta de reconocimiento y valoración por parte de la empresa, para mejorar esta situación, es primordial implementar acciones que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados.

Respecto al objetivo específico 1: se concluye según la cantidad de los empleados encuestados dijeron que la falta de libertad para tomar decisiones en el método de trabajo y la percepción de que su dedicación a la empresa no es reconocida ni valorada. Esto ha llevado a una limitación en la capacidad de los trabajadores para proponer nuevas ideas innovadoras y soluciones a la empresa.

En conclusión la empresa puede crear un ambiente más adecuado para la innovación y la creatividad, lo que permitirá que los empleados se sientan empoderados para proponer nuevas ideas y soluciones que contribuyan al crecimiento y éxito de la empresa.

Respecto al objetivo específico 2: se concluye según la cantidad de los empleados encuestados dijeron que falta de recompensas o incentivos por el desempeño laboral, junto con la ausencia de reconocimiento por los logros obtenidos en la empresa, está generando una presión social significativa que afecta negativamente el rendimiento de los trabajadores. Los empleados expresan que la presión social tiene un impacto casi siempre en su rendimiento laboral, lo que sugiere que el ambiente de trabajo carece de incentivos y reconocimiento adecuados para motivar y apoyar a los empleados.

Para concluir es importante implementar programas de recompensas e incentivos que reconozcan el esfuerzo y desempeño de los empleados, Asimismo, destaca la necesidad de crear una cultura de reconocimiento y aprecio en la empresa, donde los logros y contribuciones de los empleados sean valorados y celebrados.

Respecto al objetivo específico 3 se concluye según la cantidad de los empleados encuestados dijeron que la empresa debe reconocer la importancia de brindar capacitación a sus empleados para mejorar su desempeño y el cumplimiento de plazos. Asimismo, continuar con las inspecciones de calidad es crucial para mantener altos estándares y garantizar la satisfacción del cliente.

Como resultado las características de productividad según lo encuestado en algunos casos no se están cumpliendo ya que la falta de capacitación afecta en cumplimiento de plazos en la producción.

Respecto al objetivo específico 4 se concluye según la cantidad de los empleados encuestados dijeron que los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado, mientras que el tiempo de espera afecta la producción de la empresa, por lo tanto el tiempo no productivo afecta la capacidad para lograr resultados de los empleados.

Para concluir las características de gestión de tiempo según las encuestas a los empleados mencionan que los retrasos en los trabajos y el tiempo no productivo impactan negativamente en la capacidad de la empresa para obtener resultados exitosos. Al tomar medidas proactivas para mejorar la gestión del tiempo y la productividad, la empresa puede potenciar el desempeño de sus empleados y alcanzar sus metas empresariales de manera más efectiva.

Finalmente después de haber recopilado información a cabo una investigación exhaustiva en la empresa Reencauchadora para identificar áreas de mejora en el desempeño laboral de los trabajadores. Mediante un análisis minucioso, se han detectado aspectos y puntos que requieren mejoras. Como resultado, se ha elaborado un plan con estrategias específicas, el objetivo del plan es mejorar el reconocimiento y valoración del trabajo, implementar programas de capacitación continua y abordar la presión social que afecta el rendimiento de los trabajadores. La empresa busca crear un ambiente de trabajo positivo y motivador para aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados y, así, lograr un desempeño laboral más efectivo.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar un sistema de reconocimiento y recompensas para destacar el esfuerzo y logros de los empleados, esto puede ser en forma de elogios públicos, bonificaciones o programas de incentivos.
- Mejorar la motivación, el compromiso y la satisfacción de sus empleados, una mayor libertad para tomar decisiones y un mayor reconocimiento de su dedicación pueden potenciar la capacidad de los trabajadores para aportar ideas innovadoras y soluciones valiosas, lo que a su vez contribuirá al crecimiento y éxito de la empresa.
- Capacitar a sus empleados para mejorar su desempeño y cumplimiento de plazos, asimismo, es esencial mantener y reforzar las inspecciones de calidad para asegurar altos estándares y garantizar la satisfacción del cliente.
- Implementar una cultura organizacional orientada a la puntualidad y la productividad, brindar capacitación adecuada a los empleados y promover la comunicación abierta para recoger retroalimentación y sugerencias pueden contribuir a reducir los retrasos y mejorar la capacidad de los empleados para alcanzar resultados satisfactorios dentro de los plazos establecidos.
- Establecer un proceso de evaluación y seguimiento para medir el progreso y la efectividad de las estrategias implementadas. Esto permitirá ajustar y mejorar el plan en función de los resultados obtenidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amat, A. (26 de Abril de 2023). <https://www.lavanguardia.com>. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20210604/7505316/motivacion-intrinseca-extrinseca-por-que-necesitas.html>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: editorial episteme, c.a. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Asana. (23 de agosto de 2021). asana.com. Obtenido de asana: <https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation>
- Bohórquez Salamanca, C., & Cortés Gaitán, D. (2021). <https://repositorio.unbosque.edu.co/>. Obtenido de https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/6632/Bohorquez_Salamanca_Carlos_David_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bussón, M. (2022). <https://filadd.com/>. Obtenido de <https://filadd.com/doc/instrumentos-de-recoleccion-de-datos-pdf>
- Chavez Chiroque, K. L. (2020). <https://tesis.usat.edu.pe/>. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/TL_ChavezChiroqueKarla.pdf
- Claros Vasquez, C. O. (25 de Octubre de 2018). <https://es.scribd.com/>. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/391608311/Muestra-Censal-o-Poblacional#>
- Clavijo, C. (12 de Julio de 2022). blog.hubspot.com. Obtenido de <https://blog.hubspot.com/es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>
- Cruz Barzola, O. T. (2015). <http://repositorio.ug.edu.ec/>. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17648/1/tesis%20cruz%20barzola%20omar%20tito%202015.pdf>
- Del Val, D. (5 de octubre de 2022). <https://www.endalia.com/>. Obtenido de [www.endalia.com: https://www.endalia.com/news/que-es-gestion-del-tiempo-y-como-aplicarla/](https://www.endalia.com/news/que-es-gestion-del-tiempo-y-como-aplicarla/)
- Delgado Condori, K., & Bedoya Zevallos, A. (2018). <http://repositorio.ucsp.edu.pe/>. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/ucsp/15621/1/delgado_condori_kat_fac.pdf
- DocuSign. (18 de octubre de 2022). <https://www.docuSign.com>. Obtenido de <https://www.docuSign.com/blog/gestion-del-tiempo#:~:text=de%20tu%20equipo->

- ,%c2%bfqu%c3%a9%20es%20la%20gesti%c3%b3n%20del%20tiempo%3f,un%20oper%c3%adado%20de%20tiempo%20espec%c3%adfico.
- Elias, D. (25 de mayo de 2021). <https://rockcontent.com/>. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/productos-saas/#:~:text=La%20calidad%20de%20un%20producto%20o%20servicio%20se%20mide%20de,que%20resulta%20en%20productos%20defectuosos.>
- Espín Silva, S. F. (2022). <http://repositorio.uta.edu.ec/>. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36392/1/t2082id.pdf>
- Etecé, E. (30 de abril de 2021). <https://concepto.de/>. Obtenido de <https://concepto.de/motivacion/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20la%20que%20nos,para%20satisfacer%20determinadas%20necesidades%20fundamentales.>
- Guarin, J. (setiembre de 2020). <https://proqualean.com/>. Obtenido de <https://proqualean.com/tiempos-improductivos-y-adicionales-en-los-procesos/>
- Huaire Inacio, E. (2019). <https://www.aacademica.org/>. Obtenido de <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Hurtado de Barrera, J. (27 de marzo de 2013). *investigacionholistica*. Obtenido de [http://investigacionholistica.blogspot.com/2013/03/las-hipotesis-en-investigacion-cuando.html#:~:text=McGuigan%20\(1990\)%20define%20la%20hip%C3%B3tesis,entre%20una%20y%20otra%20variable.](http://investigacionholistica.blogspot.com/2013/03/las-hipotesis-en-investigacion-cuando.html#:~:text=McGuigan%20(1990)%20define%20la%20hip%C3%B3tesis,entre%20una%20y%20otra%20variable.)
- Jimenez, D. (mayo de 2022). <https://www.pymesycalidad20.com/>. Obtenido de <https://www.pymesycalidad20.com/que-son-las-oportunidades-ejemplos-y-estrategias-para-manejarlas.html>
- Jojoa, C. (11 de octubre de 2021). <https://www.crehana.com/>. Obtenido de crehana: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/motivacion-extrinseca/>
- Krause, G. (28 de febrero de 2022). <https://definicion.com/>. Obtenido de definicion.com: <https://definicion.com/motivacion/>
- López Gallardo, J. F. (2018). <https://www.dspace.espol.edu.ec/>. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/128294/D-CD266.pdf>
- Mata Solís, L. D. (16 de julio de 2019). <https://investigaliacr.com/>. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/los-disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo/>
- Maya, E. (2014). <http://www.librosoa.unam.mx/>. Obtenido de http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnic

- Rabotnikof, V. (29 de abril de 2022). <https://www.ejemplos.co/>. Obtenido de <https://www.ejemplos.co/creatividad/#:~:text=La%20creatividad%20es%20la%20capacidad,de%20componer%20una%20nueva%20cancci%C3%B3n.>
- Reyes, E. (14 de mayo de 2023). <https://www.emprendedorinteligente.com/>. Obtenido de <https://www.emprendedorinteligente.com/tiempo-de-ciclo/>
- Rizo Rivas, M. (18 de octubre de 2021). <https://www.forbes.com>. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/red-forbes-para-lograr-los-objetivos-en-la-empresa-establezca-plazos-para-cumplirlos/#:~:text=Los%20plazos%20hacen%20claridad%20en,forma%20de%20medir%20el%20desempe%C3%B1o.>
- Rodriguez, D. (19 de mayo de 2021). <https://conceptodefinicion.de/>. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/autonomia/>
- Royo. (octubre de 2020). <https://www.royogroup.com/>. Obtenido de <https://www.royogroup.com/que-es-la-dedicacion/>
- Rus Arias, E. (1 de enero de 2021). <https://economipedia.com/>. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Santaella, J. (16 de agosto de 2021). <https://economia3.com/>. Obtenido de [economia3.com: https://economia3.com/que-es-productividad-empresa-como-calcularlo/](https://economia3.com/que-es-productividad-empresa-como-calcularlo/)
- Santander. (13 de Abril de 2021). [becas-santander](https://www.becas-santander.com). Obtenido de [becas-santander: https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html](https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca.html)
- Sevilla Arias, A. (1 de junio de 2020). <https://economipedia.com/>. Obtenido de [economipedia.com: https://economipedia.com/definiciones/productividad.html](https://economipedia.com/definiciones/productividad.html)
- Sy Corvo, H. (15 de junio de 2022). <https://www.lifeder.com/>. Obtenido de [lifeder.com: https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/](https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/)
- Team, A. (octubre de 2022). <https://www.adere.so/>. Obtenido de <https://www.adere.so/blog/tiempo-de-espera-por-que-es-importante-y-como-disminuirlo>
- Ucha, F. (Julio de 2013). <https://www.definicionabc.com/>. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/recompensa.php>
- Valdés Herrera, C. (7 de abril de 2020). [gestiopolis.com](https://www.gestiopolis.com). Obtenido de [gestiopolis: https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/](https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/)

Vivanco Aguilar, J. (2022). <https://repositorio.uladech.edu.pe/>. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/31288/motivacion_desempeno_laboral_vivanco_aguilar_janet.pdf?sequence=1&isallowed=y

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA REENCAUCHADORA CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuáles son las características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles son las características de motivación intrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023? ¿Cuáles son las características de motivación extrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023? ¿Cuáles son las características de productividad de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023? ¿Cuáles son las características de gestión de tiempo de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023? ¿Cómo implementar el plan de mejora de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023?</p>	<p>Objetivo general Identificar las características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023</p> <p>Objetivo específico Conocer las características de motivación intrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023 Conocer las características de motivación extrínseca de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023 Conocer las características de productividad de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023 Conocer las características de gestión de tiempo de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023 Elaborar el plan de mejora de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023</p>	<p>Por ser nivel descriptivo en este tipo de investigación no se considera hipótesis. Hurtado, (2013)</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones: X1: Motivación intrínseca X2: Motivación extrínseca</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Y1: Productividad Y2: Gestión de tiempo</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada con Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo con Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental – Cohorte Transversal</p> <p>Población La población está conformada por los 08 colaboradores de la empresa Reencauchadora conga</p> <p>Muestra Está conformada por 8 colaboradores de la empresa Reencauchadora conga</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de información

ENCUESTA DIRIGIDA AL COLABORADOR

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación titulada “**Motivación para mejorar el Desempeño Laboral de la empresa Reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023**”

Instrucciones: Estimados usuarios sírvase a marcar con un (x) las siguientes preguntas, las cuales serán de mucha importancia para mi trabajo de investigación.

Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

N°	ITEMS	VALORACIÓN			
	MOTIVACIÓN				
	Dimensión 1: Motivación Intrínseca	1	2	3	4
1	¿Te sientes en la libertad de tomar decisiones en tu trabajo?				
2	¿Tú dedicación es reconocida y valorada en la Reencauchadora Conga?				
3	¿Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras en la reencauchadora Conga?				
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca				
4	¿Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño en la reencauchadora Conga?				
5	¿La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo?				
6	¿Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga?				
7	¿Usted tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral?				
	DESEMPEÑO LABORAL				
	Dimensión 3: Productividad				
8	¿La reencauchadora Conga brinda capacitaciones para mejorar la eficiencia operativa y promover la mejora continua?				
9	¿Usted logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo de manera consistente?				
10	¿La reencauchadora realiza inspección de calidad para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos?				
	Dimensión 4: Gestión de Tiempo				
11	¿Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado?				
12	¿Considera que el tiempo de espera afecta la productividad en la reencauchadora Conga?				
13	¿El tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados en la reencauchadora Conga?				

GRACIAS.

Anexo 03. Validez del instrumento

Experto N° 01

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Wilber Quispe Medina	
N° DNI / CE: 25760824	Edad: 49 años
Teléfono / celular: 981605064	Email: wilber.quispe.medina@gmail.com
Título profesional: Licenciado en Administración	
Grado académico: Maestría: <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado: <input type="checkbox"/>	
Especialidad: Administración	
Institución que labora: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Titulo: MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA REENCAUCHADORA CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2023	
Autor(es): BORDA PALOMINO, RUTH SARAY	
Programa académico: Taller de Tesis	
 Mg. Wilber Quispe Medina LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD N° 5179 Firma	 Huella digital

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

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: Motivación para mejorar el Desempeño Laboral de la empresa Reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023								
	Variable: Motivación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión: Motivación intrínseca							
1	¿Tienes la libertad de tomar decisiones en tu trabajo?	X		X		X		
2	¿Tu dedicación es reconocida y valorada en la Reencauchadora Conga?	X		X		X		
3	¿Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
	Dimensión: Motivación extrínseca							
4	¿Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
5	¿La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo?	X		X		X		
6	¿Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
7	¿Usted tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral?	X		X		X		
	Variable: Desempeño Laboral							
	Dimensión: Productividad							
8	¿La reencauchadora Conga brinda capacitaciones para mejorar la eficiencia operativa y promover la mejora continua?	X		X		X		
9	¿Usted logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo de manera consistente?	X		X		X		
10	¿La reencauchadora realiza inspección de calidad para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos?	X		X		X		
	Dimensión: Gestión de tiempo							
11	¿Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado?	X		X		X		
12	¿Considera que el tiempo de espera afecta la productividad en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
13	¿El tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados en la reencauchadora Conga?	X		X		X		

Recomendaciones:

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

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



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



Activar Winc
Ir a Configuraci

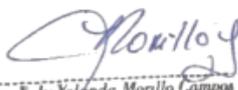
Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Yuly Yolanda Morillo Campos	
N° DNI / CE: 33263862...	Edad: 50 años
Teléfono / celular: 943018284	Email:yymorillo@gmail.com
Título profesional: Licenciada en Administración	
Grado académico: Maestría: <u>X</u>	Doctorado: _____
Especialidad: Gestión Pública	
Institución que labora: Independiente	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA REENCAUCHADORA CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2023	
Autor(es): BORDA PALOMINO, RUTH SARAY	
Programa académico: Taller de Tesis	
 M ^a Yuly Yolanda Morillo Campos LICENCIADA EN ADMINISTRACION CLAD N° 01359 Firma	 Huella digital

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

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: Motivación para mejorar el Desempeño Laboral de la empresa Reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023								
Variable: Motivación		Relevancia		Pertinencia		Claridad		observaciones
Dimensión: Motivación intrínseca		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Tienes la libertad de tomar decisiones en tu trabajo?	X		X		X		¿Te sientes en la libertad de tomar decisiones en tu trabajo?
2	¿Tu dedicación es reconocida y valorada en la Reencauchadora Conga?	X		X		X		
3	¿Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
Dimensión: Motivación extrínseca								
4	¿Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
5	¿La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo?	X		X		X		
6	¿Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
7	¿Usted tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral?	X		X		X		
Variable: Desempeño Laboral								
Dimensión: Productividad								
8	¿La reencauchadora Conga brinda capacitaciones para mejorar la eficiencia operativa y promover la mejora continua?	X		X		X		
9	¿Usted logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo de manera consistente?	X		X		X		
10	¿La reencauchadora realiza inspección de calidad para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos?	X		X		X		
Dimensión: Gestión de tiempo								
11	¿Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado?	X		X		X		
12	¿Considera que el tiempo de espera afecta la productividad en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
13	¿El tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados en la reencauchadora Conga?	X		X		X		

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

Nombres y Apellidos de experto: /Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos DNI: 33263862


 Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
 LICENCIADA EN ADMINISTRACION
 CLAD N° 01359

Firma



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Miguel Ángel Limo Vásquez

N° DNI / CE: ...18215927.....

Edad: 44 años

Teléfono / celular: 949853330

Email: mlimov@uladech.edu.pe

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría _____

Doctorado: _____

Especialidad: Administración

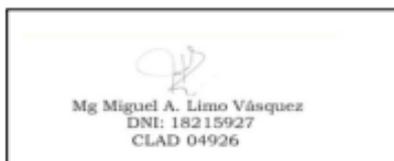
Institución que labora: ULADECH

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Motivación para mejorar el Desempeño Laboral de la empresa reencauchadora conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray

Autor(es): BORDA PALOMINO, RUTH SARAY

Programa académico: Administración



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

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Motivación para mejorar el Desempeño Laboral de la empresa Reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023

	Variable: Motivación	Relevancia		Pertinencia		Claridad		observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión: Motivación intrínseca							
1	¿Tienes la libertad de tomar decisiones en tu trabajo?	X		X		X		
2	¿Tu dedicación es reconocida y valorada en la Reencauchadora Conga?	X		X		X		
3	¿Propones nuevas ideas y soluciones innovadoras en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
	Dimensión: Motivación extrínseca							
4	¿Recibes recompensas o incentivos por tu desempeño en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
5	¿La presión social influye en tu rendimiento y en la calidad de tu trabajo?	X		X		X		
6	¿Recibes reconocimiento por tus logros en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
7	¿Usted tuvo la oportunidad de capacitarse para mejorar su rendimiento laboral?	X		X		X		
	Variable: Desempeño Laboral							
	Dimensión: Productividad							
8	¿La reencauchadora Conga brinda capacitaciones para mejorar la eficiencia operativa y promover la mejora continua?	X		X		X		
9	¿Usted logra cumplir los plazos establecidos en los tiempos de ciclo de manera consistente?	X		X		X		
10	¿La reencauchadora realiza inspección de calidad para garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos?	X		X		X		
	Dimensión: Gestión de tiempo							
11	¿Los trabajos se retrasan más allá de la fecha límite acordado?	X		X		X		
12	¿Considera que el tiempo de espera afecta la productividad en la reencauchadora Conga?	X		X		X		
13	¿El tiempo no productivo afecta tu capacidad para lograr resultados en la reencauchadora Conga?	X		X		X		

Recomendaciones

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

Nombres y Apellidos de experto: Dr. /Mg Miguel Angel Limo Vásquez DNI: 18215927


Mg Miguel A. Limo Vásquez
DNI: 18215927
CLAD 04926

Firma



Activar Windows
Ir a Configuración de PC p

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento

Prueba de confiabilidad con el alfa de crombrach

ENCUESTADOS	PREGUNTAS													SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
E1	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	39
E2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	4	3	31
E3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	4	3	2	3	32
Varianza	0.7	0.2	0.9	0.2	0	0.9	0	4.22222						
Sumatoria de varianzas	4.22													
Varianza de la suma de los Ítems	12.67													

Nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Fórmula de Alfa de Crombach

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

Cuadro de resultado

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.72
Numero de ítems del instrumento	13
Sumatoria de las varianzas de los ítems	4.22
Varianza total del instrumento	12.67

Dónde:

α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K: Numero de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza total del instrumento

Intervalo de confiabilidad

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

Anexo 05. Formato de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias e Ingeniería)

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

La presente investigación se titula: MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA REENCAUCHADORA CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2023 y es dirigido por RUTH SARAY BORDA PALOMINO, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar las características de motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de WHATSAPP. Si desea, también podrá escribir al correo bordapalominosarita76@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

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

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

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

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para recolección de información

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CARTA N°001-2023/FCCF

Srta. : Ruth Saray Borda Palomino
Asunto : Aceptación para realizar el proyecto de investigación
Fecha : Ayacucho, 21 de Junio del 2023

Presente:

De mi consideración:

Por medio del presente le expreso mi saludo, y al mismo tiempo en relación al documento presentado, comunico a usted la **ACEPTACIÓN** para poder realizar su proyecto de investigación titulado **“MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA REENCAUCHADORA CONGA DEL DISTRITO ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2023”** asimismo cuenta con las facilidades y acceso para disponer de la información que requiera para dicha investigación.

Atentamente,


REENCAUCHADORA CONGA
Fermín Conga Flores
GERENTE

Anexo 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ruth Saray Borda Palomino, identificado con DNI N° 76838075 egresada de la facultad de ciencias e ingeniería con código del estudiante N° 3111161036, declaro bajo juramento elaborar la investigación titulado: Motivación para mejorar el desempeño laboral de la empresa Reencauchadora Conga del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2023, se determina que se ha aplicado la encuesta bajo mi responsabilidad en la empresa Reencauchadora Conga. Adjunto la base de datos de la recopilación de información.

Ayacucho, 17 de julio del 2023



76838075

Prueba piloto

Preguntas	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
1	0	6	2	0	8
2	0	6	2	0	8
3	0	7	1	0	8
4	3	4	1	0	8
5	0	2	6	0	8
6	2	5	1	0	8
7	1	6	1	0	8
8	5	3	0	0	8
9	0	3	5	0	8
10	0	1	2	5	8
11	0	3	5	0	8
12	0	4	4	0	8
13	0	4	3	1	8
Total	11	54	33	6	104