



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACIÓN LABORAL
PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE
TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS
NAZARENO, AYACUCHO, 2023.**

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

AUTOR

**CONDE MEJIA DANNY
ORCID: 0000-0002-0630-6786**

ASESORA

**ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA
ORCID: 0000-0001-9618-6177**

AYACUCHO, PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0028-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **22:50** horas del día **09** de **Enero** del **2024** 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
Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACIÓN LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023.**

Presentada Por :
(3111182090) **CONDE MEJIA DANNY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración.**

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

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
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: PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACIÓN LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023. Del (de la) estudiante CONDE MEJIA DANNY , asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

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

Chimbote, 27 de Abril del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A Dios quien es el que nos da la fuerza y al valor de seguir adelante, además por brindarme la oportunidad de lograr mis objetivos y metas.

A mis padres, hija Yitzumy Angela, que son el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios. Son mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración; por cada momento de felicidad con el que colman mi vida, por darle sentido a mi vida y permitirme ser cada día mejor madre.

Agradecimiento

A Dios debido a que el dispone de la vida y su misericordia para con nosotros sus hijos y por haber permitido que culmine mis estudios profesionales, así mismo por haberme dado unos padres y salud en tiempo difíciles para poder continuar con todos mis proyectos.

Además, a mis padres quienes con su sacrificio y su dedicación me ayudaron para poder concluir mis estudios profesionales, con su apoyo y su entendimiento en momentos complicados me apoyaron incondicionalmente.

Índice general

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	IV
Índice general.....	VI
Lista de tablas.....	VIII
Lista de figuras.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
I. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	1
II. MARCO TEORICO.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Bases teóricas.....	24
2.3 Hipótesis.....	34
III. METODOLOGIA.....	35
3.1 Nivel, tipo y Diseño de Investigación.....	35
3.2 Población y muestra.....	37
3.3 Variables. Definición y operacionalización.....	39
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	40
3.5 Método de análisis de datos.....	41
3.6 Aspectos éticos.....	42
IV. RESULTADOS.....	45
V. DISCUSION.....	56
VI. CONCLUSIONES.....	81
VII. RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	84
ANEXOS.....	91
Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	91
Anexo 2: Instrumento de recolección de información.....	92
Anexo 3: Validez del instrumento.....	95

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	107
Anexo 5: Formato de Consentimiento Informado	109
Anexo 6: Documento de aprobación de la Institución para la recolección de información	110
Anexo 7: evidencias de ejecución	111

Lista de tablas

Tabla 1: Características de falta de compromiso en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	50
Tabla 2: Características de inseguridad laboral en micro empresas Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	52
Tabla 3: Características de problemas de comunicación en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	54
Tabla 4: Características de presión grupal en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	56
Tabla 5: Propuesta de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresa Retama E.I.R.L.....	58

Lista de figuras

Figura 1: Características de falta de compromiso en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	51
Figura 2: Características de inseguridad laboral en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	53
Figura 3: Características de problemas de comunicación en micro Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	55
Figura 4: Características de presión grupal en micro empresas Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.....	57

Resumen

La investigación planteo como objetivo general: Elaborar propuesta de mejora de la motivación laboral para trabajo en equipo en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023, el tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo- de propuesta, de diseño no experimental de corte transversal, se tomó una población muestra de 25 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 16 preguntas en escala de Likert, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: El 32% indicaron que Casi siempre el jefe considera como compromiso impulsar la motivación, El 76% indicaron siempre la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros, El 64% indicaron que siempre hay la falta de reconocimiento que afecta al trabajador y genera inseguridad laboral, El 24% indicaron que a veces Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo, El 56% indicaron que existe evasión de responsabilidades entre compañeros de trabajo, el 20% indicaron que a veces la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo, se concluye que los trabajadores indicaron que siempre hay carencia en motivación laboral y trabajo en equipo como la déficit de motivación y falta de reconociendo afecta al trabajador y genera inseguridad laboral, todo ellos provienen desde la carencia de motivación laboral de su jefe y/o gerente.

Palabras clave: motivación, evasión, déficit.

Abstract

The general objective of the research was: Prepare a proposal to improve work motivation for teamwork in the Retama E.I.R.L. Transport Microenterprise. Jesús Nazareno district, Ayacucho, 2023, the type of research was quantitative, descriptive level, non-experimental cross-sectional design, a sample population of 25 workers was taken; To collect the information, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire of 16 questions on a Likert scale, where the following results were obtained: 32% indicated that Almost always the boss considers boosting motivation as a commitment, 76 % always indicated that the motivation deficit affects the job insecurity of their colleagues. 64% indicated that there is always a lack of recognition that affects the worker and generates job insecurity. 24% indicated that sometimes their boss transmits confidence in his team. of work, 56% indicated that there is evasion of responsibilities among co-workers, 20% indicated that sometimes decision-making always comes out of pressure in the group, it is concluded that the workers indicated that there is always a lack of work motivation and teamwork such as a lack of motivation and a lack of recognition affects the worker and generates job insecurity, all of which come from the lack of work motivation of their boss and/or manager.

Keywords: motivation, evasion, deficit.

I. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

A nivel mundial el rubro transporte genera empleos en todos los países, donde en cada país aproximadamente representa el 30% y el 35% del PIB, como el caso de Panamá, donde el sector transporte llegan representar más del 31% del PIB, donde el trabajo de rubro transportes emplean casi 40 millones de trabajadores, resultando ser el tercer rubro por volumen de empleo directo generado, posicionándose solo por detrás de Servicios Sociales y Comunales y de Comercio. (Granada, 2021)

Sin embargo, las Pymes hasta la actualidad no logran mejorar su productividad por un difícil de motivación laboral, por tal motivo los gerentes y dueños de las empresas no saben cómo hacer sentir cómodo a sus trabajadores, se puede decir que el hacer sentir bien a los trabajadores es muy importante a la hora de trabajar en equipo de forma equitativa con todos sus compañeros, pero también es buscar personales que cumplan roles dentro de la organización, (Anton, 2020). otro de los errores comunes es que no capacitan a los personales para lograr mejorar trabajo en equipo con sus trabajadores, por ende, no aplicar la motivación laboral a sus trabajadores, hace que no trabajen en equipo, cabe decir que este problema se da en diferentes partes del mundo:

En España-Madrid las pequeñas y medias empresas generan más de 20 millones de empleos en el país de los 47 millones de españoles. Sin embargo, el principal problema en las pymes se origina de una mala motivación laboral, en este sentido el gerente tiene poco reconocimiento a los trabajadores, no dan la suficiente importancia de cómo están cada uno de

ellos en su labor y que deficiencias existe, en el cual no dan suficiente interés de contar con cada uno de ellos. (Cest, 2023).

De igual forma en Mexico las PYMES representan el 99% de todas las empresas en el país, siendo una cifra importante para los ingresos nacionales, pero el mayor error de las Mypes es no reconocer a los trabajadores, se puede decir que estos errores pueden presentar en empresas en una cantidad de colaboradores, por ejemplo: falta de reconocimiento de horas de trabajo, resultados de trabajo, ingresos que aporta a la empresa, es por ello que el dueño de la empresa debe reconocer a sus trabajadores, ya que a lo contrario podría causar menor rendimiento y a la misma manera perjudica el ingreso de la empresa. (Cest, 2023).

Otro gran error en las Mypes en México es que los gerentes no buscan mejorar la motivación laboral, en tal sentido sus colaboradores no trabajan en equipo y coordinadamente, es por eso que las informaciones de sus trabajadores deben ser entendidas y analizadas para mejorar el trabajo.

Por otra parte, en Venezuela la motivación con el trabajo grupal influye en un 94% en las organizaciones, por lo cual se concluye que para mejorar aspectos de la motivación laboral de la Empresa de Transportes Turismo Alvarado, se tiene que trabajar en la Motivación Laboral de los colaboradores. Este estudio demuestra que la motivación de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo 44.8% y la medición trabajo en equipo de la empresa se encuentra en un nivel bueno 44.4%. (Ventura, 2021).

A nivel nacional las Mypes brindan empleo de más de 80% de la población, ayuda a las empresas a reducir costos y a ser más competitivos en el mercado, su principal objetivo es ir

generando nuevas eficiencias para apoyar en el crecimiento continuo de las empresas en el territorio peruano, en la actualidad existe dos problemas muy comunes que perjudican el crecimiento de las Mypes, el primer error se centra en la motivación laboral, causado por preferencias individualistas de sus trabajadores, además se observa un déficit en trabajos en equipo, pues los gerentes apuestan por los trabajadores que ellos prefieren por amistad muchas veces, que a lo largo de plazo pueden resultar pérdida de ingreso y otros problemas que pueden perjudicar a la empresa. El otro error se da en el trabajo en equipo que es de entre trabajadores, es decir ellos no trabajan de forma coordinada, no tienen un objetivo a donde llegar, no trabajan de forma organizada, el trabajo en equipo facilita la interacción entre compañeros para la toma de decisiones y resolución de problemas o tareas que causan cierta dificultad. (Álvarez, 2022).

A nivel local en transporte de moto taxis Empresa Retama E.I.R.L. de la ciudad de Ayacucho, tiene mayor error en motivación laboral de parte del dueño de la empresa hace a los trabajadores, en lo cual la mayor cantidad de trabajadores se quejan diciendo que no hay reconocimientos de las horas de trabajo, desempeño, también hay preferencias de a trabajadores, por ello muchos de ellos se sienten aislados lo cual mencionan que no se sienten motivados a trabajar y hay una inadecuada trabajo en equipo, ya que cada uno trabaja según preferencia de su jefe.

Además, los trabajadores de la empresa no demuestran satisfacción por sus labores, cada uno de sus compañeros mencionan que no hay trabajo en equipo que pueda apoyar a la empresa en el crecimiento continuo. Por todo lo expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación laboral para el trabajo en

equipo en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? Del mismo modo se planteó los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son las Características del compromiso en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?. ¿Cuáles son las Características de inseguridad laboral en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?. ¿Cuáles son las Características de problemas de comunicación en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? ¿Cuáles son las Características de presión grupal en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?. ¿Cuáles son las propuestas de mejora de la motivación laboral y para trabajo en equipo en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?. ¿Cuáles son las propuestas de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?

La investigación se justifica de manera teórica; debido a que uno de los propósitos del estudio fue incrementar la motivación y trabajo en equipo a los trabajadores, así mismo nos permite mejorar para el beneficio de las Mypes . Además tiene un justificación práctica, pues los resultados encontrados durante el desarrollo de la investigación permitieron a la Empresa de transporte Retama E.I.R.L. en un principio conocer la percepción de los Trabajadores respecto al motivación laboral y trabajo en equipo desde esa perspectiva diseñar estrategias que ayuden a la potenciación de motivación laboral y trabajo en equipo; en ese sentido los resultados permitieron que los Dueños tomen mejores decisiones, pues al conocer las

deficiencias, pudieron mejorar la eficiencia en los trabajadores y productividad del trabajador; así mismo se cuenta con un justificación metodológica, debido a que se estableció un método descriptivo y aplicado, debido a que se describieron características del motivacion laboral y trabajo en equipo y en base a los resultados se platearan soluciones; se utilizó la técnica de la encuesta para recoger la información de los trabajadores de la empresa de transporte Retama E.I.R.L., utilizando el cuestionario con preguntas en escala tipo Likert; los mismos que fueron sido validados por expertos, permitiendo tener un instrumento más, que sirva como marco referencial para futuras investigaciones.

En la investigación se planteó el siguiente objetivo general: Elaborar propuesta de mejora de la motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 y los siguientes objetivos específicos: Describir las Características de falta de compromiso en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023, Describir las Características de inseguridad laboral en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023. Describir las Características de problemas de comunicación en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023. Describir las Características de presión grupal en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023. Elaborar propuesta de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo

en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama
E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Variable1: Motivación laboral

Debido a que no se ubicaron estudios en relación al rubro, se precedió a buscar y presentar investigación que contengan las variables y el sector.

Rodríguez (2020) en su tesis de título profesional de maestría en administración, Universidad Mayor de San Andrés. *Titulado “satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en las empresas de transportes, La Paz”* tiene como objetivo general establecer la relación entre la influencia que tiene la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral de los conductores de camión del sector transporte pesado la Paz, la investigación es de tipo descriptivo porque se realizará una narración de situaciones y hechos con el cual se buscará especificar las características relacionadas con el tema de investigación, esto permitió analizar las variables y describir el comportamiento del personal operativo, tuvo como resultado que el 86% del personal considera que su salario no es acorde con el trabajo que realiza, por lo tanto no existe seguridad en el trabajo, falta de incentivos por antigüedad, un 75% del personal operativo no se encuentra conforme con el ambiente físico como ser: vibración, ruido, horarios no definidos. Se observó 65% de los conductores consideran que su esfuerzo no es valorado por su jefe, un 80% de los conductores considera que su desempeño laboral está en función a la remuneración que percibe, en conclusión puede producirse en estudios adicionales, bien puede ser que la razón por la que no se haya obtenido un fuerte

apoyo para la tesis de que la satisfacción estimula la productividad, es que los estudios se han enfocado en los individuos más que en la organización y que las mediciones de la productividad a nivel individual no toman en consideración todas las interacciones y complejidades del proceso de trabajo.

Daros (2020) en su tesis de título profesional de maestría en administración, Universidad Mayor de San Andrés, Titulado “*estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*” tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires, la investigación fue del tipo aplicada y el nivel de investigación exploratorio, descriptivo, el diseño de investigación es no experimental, se han utilizado las técnicas de la encuesta y la observación. Se encuestó a 338 trabajadores de las Pymes del sector de transporte vertical de la Ciudad de Buenos Aires, el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires, tuvo como resultado el 67.16% de los entrevistados no encuentran que la capacitación de motivación minimice la importancia del trabajo, la frecuencia más alta, resulta en la categoría Totalmente en desacuerdo que alcanza a un 54.73% de los entrevistados. en conclusión, la baja productividad representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires, el clima laboral y la productividad están relacionadas en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires.

Variable 2: Trabajo en equipo

Hernandez (2029) en su tesis de título profesional de maestría en administración, Universidad Autónoma de Nuevo León, titulado “*curso de trabajo en equipo para jefaturas en una empresa de transporte público*” Mexico, tiene como objetivo general Proponer un curso de capacitación donde se permita desarrollar la habilidad de trabajar en equipo en las jefaturas de una organización de giro de transporte público, en el presente trabajo del diseño investigación de tipo descriptivo, Los participantes para el presente estudio forman parte de una organización de transporte público a nivel jefatura (Operación, Recursos Humanos, Mantenimiento, Procesos y Contabilidad) Tipo de muestra a utilizar será censal, este proyecto va dirigido a una empresa que ofrece servicio de transporte público, donde el 90% de su población son operadores de unidades y el 5% restante son las jefaturas responsables de que la operación fluya correctamente. en conclusión, Considero que estamos en una sociedad que requiere que pongamos más atención en el capital humano, siendo este lo más valioso que la empresa tiene. En ocasiones no siempre es suficiente con el conocimiento y experiencia que poseen los colaboradores de otros trabajos previos, en las organizaciones, hoy en día es conveniente que se inviertan en capacitación para fomentar el desarrollo y compromiso de los colaboradores hacia la empresa.

Bairon (2021) en su tesis de título profesional de maestría en administración, de Universidad Católica Luis Amigo, Colombia. Titulado “*Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo*” tiene como objetivo general Desarrollar un estado de arte para comprender acerca de los componentes que rodean las prácticas del trabajo en equipo, al igual que el aprendizaje colaborativo y cooperativo; modalidades que se desprenden del primero mencionado, El método utilizado fue el reconocido como Revisión Documental, a través de una perspectiva cualitativa de investigación. Asimismo, se llevó a cabo una búsqueda exclusiva de revistas indexadas, a través de los nombrados operadores Booleanos AND, OR y NOT. A su vez, las categorías base fueron ‘Aprendizaje Colaborativo’ y ‘Aprendizaje Cooperativo’, cuyos procesos de análisis documental se desarrollaron a través de la lectura filtrada en criterio y contenido, se logró dar exactitud a los aspectos conceptuales y procedimentales de estos procedimientos grupales; a su vez, toda la información encontrada permitió una mejor comprensión de la investigación base ya finalizada (Prácticas pedagógicas innovadoras implementadas por los docentes, para favorecer el trabajo colaborativo en el aprendizaje con estudiantes de la facultad de educación), desarrollada en Medellín, Colombia, se concluye que los conceptos de colaboración y cooperación se diferencian marcadamente en los procedimientos de trabajo y las interacciones entre los integrantes de grupo; de modo similar, se debe reconocer que existe similitud de ambos, en cuanto a productos se refiere.

Antecedentes Nacionales

Variable 1: motivación laboral

Talledo (2020) en su tesis de título profesional de maestría en administración de la universidad Cesar Vallejo, Universidad de Ciencia y Tecnología, Perú. Titulado “*Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2020*” tiene como objetivo general determinar la relación de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019, La investigación es del tipo aplicada de diseño no experimental Descriptivo. La población de estudio estaba conformada por 389 trabajadores y una muestra de 193 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios validados científicamente. Se determinó la correlación entre Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal, con un valor de $Rho = 0,992$. Los totales porcentuales por cada nivel de Motivación Laboral fueron eficientes 64,59%, regular 34,02 % y 1,38% en el nivel de deficiente, mientras que en Compromiso Laboral fueron eficiente 21,24%, regular 73,75 % y 5,01% en el nivel de deficiente en conductores de Transporte de Personal, Finalmente se concluyó que existe una relación entre las variables Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal en Transportes Línea S.A.

Yovera (2020) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, universidad peruana las américas, Lima. Titulado “*Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019*” tiene como objetivo general analizar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Unidos Sociedad Anónima – ETUSA, El tipo de estudio fue aplicada, con enfoque cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por los 24 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 22 preguntas utilizando la técnica de encuesta, cuyos resultados arrojaron un 0.919 y 0.787 respectivamente. La autora pudo concluir que existe una correlación directa moderada entre la motivación y satisfacción laboral, llego a concluir que es importante y muy necesario que la empresa esté informada sobre estos temas, debido a que un trabajador motivado será más productivo y tendrá eficacia porque se sentirá mejor y más satisfecho con su trabajo. Por este motivo se darán las recomendaciones necesarias por el bienestar de la organización.

Ramirez (2023) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo, Lima, titulado “*Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizacional de los colaboradores en la Empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo – 2019*” la presente investigación tiene como objetivo general demostrar que las estrategias de motivación fortalecen el clima organizacional en la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo – 2019, Se desarrolló un estudio de tipo experimental con diseño pre experimental, teniendo como muestra a los 60 trabajadores de la empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo, a quienes se aplicó el pre test y post test luego de la implementación de la propuesta, se ha tenido que un 52% de los trabajadores de la empresa Hermes Transportes Blindados considera que la empresa satisface sus necesidades solo algunas veces, mientras que un 23% afirma que casi nunca y un 25% indicó que nunca, también se tiene el resultado de la satisfacción con el puesto, donde el 45% indica estar siempre satisfecho, el 25% casi siempre, el 20% a veces, y el 13% casi nunca; finalmente se tiene si en la empresa crea oportunidades para aprender y crecer el 25% indica que siempre, se concluye que luego de la implementación de las estrategias motivacionales los resultados del post test muestran mejoras respecto a en cuanto a las necesidades satisfechas en el trabajo, la satisfacción con el puesto de trabajo, y las oportunidades para aprender y crecer. También se ha visto mejoras en cuanto al conocimiento la comunicación de los logros, la solución de problemas, lo cursos talleres para mejorar el desempeño, el reconocimiento, y el reconocimiento equitativo en cuanto al desempeño.

Variable 2: trabajo en equipo

Perez (2020) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo, Lima, titulado “*La comunicación efectiva y el trabajo en equipo en el área de operaciones de la empresa Transporte S&S S.R.L.- Santa Anita*” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en el área de operaciones de la empresa transporte S&S S.R.L – Santa Anita, La población fue de 40 trabajadores, por lo cual se aplicó censo, entre hombres y mujeres, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño no experimental, aplicando la técnica de la encuesta, como instrumentó se utilizó el cuestionario Se analizó los datos mediante el coeficiente d de Rho Spearman=0.745 con una correlación positiva considerable del constructo de investigación, con un sig.(bilateral)=0.000 que rechazó la hipótesis nula y aceptando la alterna indicando que el 52.50% considera que es deficiente el trabajo en equipo entre la totalidad de los prestadores de servicio la empresa. También el 27.50% de los encuestados manifiesta que es regular, sin embargo, el 20.00% de los encuestados determinaron que la comunicación efectiva es óptima. por lo tanto, se determina que de los 40 encuestados 21 respondieron que el trabajo en equipo es deficiente lo cual representa en porcentaje de un 52.50%, en conclusión, si existe relación entre las variables de estudio, también se comprobó que los colaboradores determinan que la comunicación efectiva y el trabajo en equipo es deficiente en la organización.

Apaza (2022) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo, Lima, titulado “*Trabajo en equipo y toma de decisiones participativas en colaboradores de una empresa de transporte terrestre, Lima 2022*” El objetivo principal del estudio fue determinar si el trabajo en equipo influye sobre la toma de decisiones participativas en colaboradores de una empresa de transporte terrestre de Lima, durante el año 2022, Es una investigación de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, causal-predictivo de corte transversal. Participaron del estudio 110 colaboradores, como población total, entre los 21 y 33 años, entre 3.88 y 4.26; y desviaciones estándar de 0.52 y 0.77. El ítem 5: “La toma de decisiones participativas participativa es una herramienta de comunicación eficaz” fue el que obtuvo mayor puntaje ($M = 4.26$, $DE = 0.52$), mientras que el ítem 4: “La toma de decisiones participativas participativa simula el sentimiento de autoestima de los subordinados”, el menor ($M = 3.88$, $DE = 0.70$), Se concluyó que el trabajo en equipo no tiene influencia sobre la toma de decisiones participativas en los colaboradores de una empresa de transporte terrestre de Lima, 2022, se demostró influencia de las dimensiones del trabajo en equipo sobre la toma de decisiones participativas en el personal de la empresa y que las habilidades interpersonales influyen sobre la toma de decisiones participativas.

Romaní (2021) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, Lima, titulado “*Trabajo en equipo y liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021*”, Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021. Considerando, la metodología la investigación esta sostenido en diseño no experimental - transversal de nivel descriptivo , enfoque cuantitativo, tipo básica; en el cual se recolecto los datos a través de la técnica la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario que comprendía de 20 ítems de tres puntos en escala de Likert; correspondiendo 9 ítems a la variable de trabajo en equipo y 11 al liderazgo eficaz, este instrumento fue validado por expertos y además el alfa de cronbach refleja un resultado de 0. 84. La población estuvo integrada por 65 trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, los resultados encontrados evidencian que el trabajo en equipo, es percibido por 69.2% que siempre se da y 30.8% solo a veces se pone en práctica. Por otro lado, 56.9% perciben que existe liderazgo eficazmente y un 43.1 indican que siempre se presencia el liderazgo, en conclusión, se determinó que el trabajo en equipo se relaciona positivamente con el liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021.

Antecedentes locales

Variable 1: motivación laboral

Huamani (2019) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Ayacucho, titulado “*Liderazgo y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto Los Libertadores de América, distrito Ayacucho, 2019*” El objetivo logrado en esta investigación consistió en describir las características del Liderazgo y la Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de transportes interprovinciales del Terrapuerto los Libertadores de América en la ciudad de Ayacucho en el año 2019, La metodología de investigación es de tipo cuantitativo a nivel de la investigación descriptiva y diseño no experimental, ya que las variables del estudio no han sido manipuladas, se limitó solo describir las características de las variables de la realidad. La Población de estudio estuvo conformado por una población muestral 30 trabajadores de las micro y pequeñas empresas de transporte de pasajeros interprovincial del Terrapuerto los Libertadores de América de la ciudad de Ayacucho, 67% responden a la pregunta, que SI hacen práctica de la simpatía con sus colaboradores. En tanto el 33% responden que NO hace práctica la simpatía con sus colaboradores se concluyó, que el trabajo en equipo es una de las características del liderazgo donde se desarrollan el compromiso y la disciplina. Estas características son deficientes, en estas organizaciones ya mencionadas, porque no muestran compromiso ni disciplina en la organización, pero si consideran importante el trabajo en equipo para el desarrollo y crecimiento de la empresa.

Garcia (2021) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Ayacucho, titulado “*compensación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours s.a.c, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2019*” tuvo por objetivo general: Describir cómo es la Compensación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte rural: caso transporte Tinka Tours S.A.C., Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho 2019, Aplicando una metodología de tipo cualitativo, en un nivel descriptivo no experimental que es utilizado para el recojo de información en único tiempo y espacio, se determinó una población de micro y pequeñas del rubro transporte rural con una muestra de 8 trabajadores de la empresa Tinka Tours S.A.C, utilizando como instrumento de evaluación la escala de linkert con un cuestionario de 12 preguntas, el 63% equivalente a 5 encuestados, respondieron que a veces les brindan incentivos salariales, el 25% respondieron casi nunca, el 12% respondieron casi siempre y por último el 0% respondieron que nunca, En conclusión, se menciona la debilidad en los incentivos salariales ya que los trabajadores de la empresa eligen como resultado frecuentemente, asumiendo que no todos los trabajadores llegan a beneficiarse por lo que la empresa debería de buscar nuevas ideas para la satisfacción de sus trabajadores.

Alanya (2021) En su tesis de título profesional de licenciado en administración, Ayacucho *“motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: caso multiservicios LG E.I.R.L., distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2021”* utilizo metodología de investigación tipo descriptivo, de nivel cuantitativo, con un diseño no experimental-transversal, con una población y muestra de 10 trabajadores, a los cuales se les aplico la técnica de encuesta, mediante el instrumento de cuestionario que consta de 29 preguntas cerradas . De acuerdo con lo investigado en las micro y pequeñas empresas de rubro alquiler de maquinarias pesadas, en la Empresa Multiservicios “LG” E.I.R.L., sí conocen el tema, pero no lo aplican porque piensan que es un gasto y no una inversión. el 40% casi siempre considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores, 30% casi nunca considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores , 20% a veces considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores y el 10% siempre considera que su jefe tiene una buena comunicación con los trabajadores, la investigación me ha permitido, además, destacar los principales puntos que tienen en común las diversas teorías acerca de la motivación laboral y aquellos que ocasionan mayor importancia, la motivación laboral es aquella energía interna que induce a estar motivado, es la fuerza o impulso interno que nos mueve a realizar o mantener una determinada tarea, ocupando de forma voluntaria y deseada nuestros recursos físicos o mentales para poder lograrla.

Variable 2: Trabajo en Equipo

Palomino (2020), en su tesis de título profesional de licenciado en administración, universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Ayacucho, titulado “*trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020*” tiene como objetivo general Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso Empresa de Transporte Martín Kullo Lamarino, del distrito de Tambo – La Mar, Ayacucho 2020, El tipo de estudio fue aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por los 18 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 22 preguntas utilizando la técnica de la encuesta, el 33.33% de los trabajadores consideran que tienen conocimientos y habilidades que se complementan, el 61% consideran que solo a veces se da una comunicación adecuada, el 44.45% afirman que no existe una buena comunicación entre el líder y los trabajadores, el 55.56% consideran que solo a veces alguien les motiva para el logro de los objetivos, el 50% consideran que a veces participan en la solución de problemas, el 38.89% afirman que no participan en la toma de decisiones, el 38.89% consideran que no se planifica de manera concertada los objetivos de la empresa, el 55.56% indican que conocen sus funciones y la empresa tiene establecido reglas de conducta y, el 38.89% de los trabajadores manifiestan que no existe confianza entre ellos. En conclusión, solo algunas veces cumplen con los aspectos del trabajo en equipo como: Comunicación, liderazgo, motivación, toma de decisiones, resolución de conflictos, objetivos comunes y responsabilidad.

Quispe (2023) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, universidad católica los Ángeles Chimbote, Ayacucho, titulado “*Trabajo en equipo y cultura organizacional de dirección regional de transportes y comunicaciones Ayacucho, 2019*” determinar la relación del trabajo en equipo y la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones ubicado en el departamento de Ayacucho, Para el cual se ha empleado el método científico de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptivo y de diseño no experimental, así también la investigación tomo una muestra de 190 trabajadores entre los cuales se encontraron funcionarios, administradores, asistentes, técnicos entre otros, utilizando para ello el cuestionario como instrumento de recolección de dato, obtuvo como resultado para 5 trabajadores nunca se trabaja de forma participativa, equivalente el 3 % de la muestra; mientras 75 trabajadores indico que muy pocas veces lo hacen (40 %); 48 de ellos indica a veces lo hacen (25 %); 46 de ellos manifiestan que casi siempre lo desarrollan (24 %) y 16 participantes manifiesta que siempre se trabajó participativamente (8 %), en concluyendo así que mientras exista cultura organizacional en los trabajadores de la DRTC – Ayacucho, esto va ayudar a que el trabajo en equipo marche de forma favorable para la entidad pública.

Cordero (2020) en su tesis de título profesional de licenciado en administración, universidad católica los Ángeles Chimbote, Ayacucho, titulado *“Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020”* tiene como objetivo general Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso Empresa de Transporte Martín Kullo Lamarino, del distrito de Tambo, La Mar, Ayacucho 2020, se utilizó metodología el tipo de estudio fue aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por los 18 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 22 preguntas utilizando la técnica de la encuesta Obteniendo los siguientes resultados: el 33.33% de los trabajadores consideran que tienen conocimientos y habilidades que se complementan, el 61% consideran que solo a veces se da una comunicación adecuada, el 44.45% afirman que no existe una buena comunicación entre el líder y los trabajadores, el 55.56% consideran que solo a veces alguien les motiva para el logro de los objetivos, el 50% consideran que a veces participan en la solución de problemas, el 48.89% afirman que no participan en la toma de decisiones, el 38.89% consideran que no se planifica de manera concertada los objetivos de la empresa, el 55.56% indican que conocen sus funciones y la empresa tiene establecido reglas de conducta y, el 38.89% de los trabajadores manifiestan que no existe confianza entre ellos. En conclusión, solo algunas veces cumplen con los aspectos del trabajo en equipo como: comunicación, liderazgo, motivación, toma de decisiones, resolución de conflictos, objetivos comunes y responsabilidad.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Motivación laboral

La motivación laboral es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito de una organización, ya que influye directamente en el desempeño, la productividad, la satisfacción, el compromiso y la retención de los empleados, es muy común escuchar que el área de superiores impulse el desarrollo de los integrantes de la empresa, pero no oímos hablar tanto de cómo lograr la motivación laboral y tratar a aquellos integrantes que fueron talentos prometedores en su momento, y que hoy han perdido su brillo, por ello no debe faltar compromiso de los superiores, así no existe inseguridades laborales en un grupo de trabajadores y tienen todos un solo visión, Narvaz (2023).

La motivación consiste en el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades o expectativas de los clientes en especial.

Es una actitud personal que puede ser aprovechada por la empresa para mejorar la calidad del trabajo y lograr el objetivo de la empresa.

Dimensión 1: falta de compromiso

Uno de los beneficios más importantes de realizar acciones para impulsar la motivación laboral es el aumento del compromiso de los empleados, también los dueños deben ser comprometidos mutuamente, ya que cuando la organización le brinda al empleado beneficios para mejorar su calidad de vida y su trayectoria profesional, ellos demuestran de igual forma calidad de trabajo, su compromiso con la empresa se incrementa, Narvaz (2023).

El compromiso es un factor muy importante donde tienes mayor confianza de jefe a empleado o de empleado a jefe, conoces cuáles son sus Fortalezas y debilidades, así ayudas a rescatar la integridad de tu empresa.

Entonces tener compromiso aporta mucho en el crecimiento de las empresas, la forma más correcta de apoyar al trabajador y a la empresa es depositando confianza mutuamente, de jefe a trabajador, de trabajador a jefe.

Indicador 1: impulsar la motivación

Valore al empleado, dándole a conocer sus capacidades y formándole en su materia y en otras, establezca un objetivo común: Ofrezca metas para las que trabajarán unidos, evalúe al empleado: Y dele importancia a su trabajo, ofrézcale críticas constructivas o felicítelo cuando se lo merezca, (Benitez, 2021).

Muchas organizaciones en el camino descubren que falta motivación a sus colaboradores y también se debe a otros problemas, como el miedo a lo que la gente piensa o el deseo de complacer a todos, sin importar que diga el resto, se debe enfocarse en tratar de impulsar día

a día a los trabajadores y persistir en lograr mejores resultados para aportar en el crecimiento de la empresa.

Indicador 2: aumento el compromiso

El aumento de compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa, un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas (Perez, 2023).

Podría decirse que el aumento de compromiso es el más importante, ya que es aquí donde la motivación puede aumentar o incluso perderse y puede motivar a un empleado a quedarse o irse de su labor.

Indicador 3: beneficios de empleados

Los beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados, comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios, un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión (Lopez, 2022).

Todos empleados en el rubro que trabaja necesita beneficio, para su mayor goce y sienta satisfacción en su labor.

Indicador 4: calidad de trabajo

En la actualidad, la calidad de trabajo es una de las principales preocupaciones de las empresas, se ha convertido en un factor crítico para el éxito de las mismas, ya que los clientes cada vez son más exigentes y se encuentran más informados (Borras, 2022).

La calidad es importante porque permite a las empresas diferenciarse de la competencia, ofrecer un producto o servicio de mayor valor y mejorar la satisfacción y lealtad de los clientes, todo esto se traduce en un mayor beneficio para la empresa.

Dimensión 2: inseguridad laboral

Cinter (2022) Se refiere a la sensación subjetiva de amenaza que tienen los empleados con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo y a la inseguridad objetiva de los empleados con contratos de empleo, también por déficit de motivación, muchas veces la inseguridad laboral hace que muchos personales renuncian su puesto de trabajo, hasta dejan de retomar el trabajo porque no se sienten reconocidos por sus esfuerzos, las empresas deben tener cuidado su reputación de la empresa.

Cuando hablamos de motivación nos referimos a todos aquellos intereses que una persona considera o desea consistentemente para lograr objetivos deseados, cuando estos objetivos empiezan a disiparse o se observan como imposibles o alejados de nuestra realidad, aparece la frustración y las pocas ganas para ejercer nuestras tareas, es por ello que es importante la motivación en las organizaciones.

Indicador 1: déficit de motivación

La falta de motivación es una sensación de falta de interés, apatía, emocional que se podría producir por factores de estrés, ansiedad, depresión, problemas para dormir, fatiga, monotonía entre otras razones por las cuales una persona tendría desinterés por realizar actividades diarias, (Pereyra, 2022).

Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas, con tal de obtener lo que más anhelan en la vida, por ello es de mayor importancia la motivación en todo ámbito.

Indicador 2: renuncia de puesto de trabajo

La renuncia laboral es la manifestación de la voluntad del trabajador para dar por terminada o extinguida la relación laboral o el contrato de trabajo, a través de la renuncia el trabajador exterioriza su voluntad y hace del conocimiento del patrón que no es su intención continuar con la relación de trabajo (Justia, 2023).

Muchas veces la renuncia de trabajo pasa por falta de compromiso laboral, de los dueños a los trabajadores, a veces dejan su labor con una renuncia, dejando con labores pendientes a las empresas, donde las empresas son los que salen perjudicados.

Indicador 3: falta de reconocimiento

El reconocimiento es darle a alguien aprecio por algo que ha logrado, el reconocimiento puede presentarse de muchas formas, pero todo se reduce a decir “gracias” por un trabajo bien

hecho. Un ejemplo podría ser elogiar a un empleado frente a tus compañeros o incluso a toda la empresa, (Bravo, 2019).

La falta de reconocimiento muchas veces pasa que los trabajadores se esfuerzan por brindar mejores resultados y los dueños o jefes no reconocen su esfuerzo, donde ellos ponen todo el empeño por quedar bien.

Indicador 4: reputación de la empresa

Se entiende por reputación la imagen que da una empresa cara al público y a sus grupos de interés y la percepción de estos en base a las acciones internas y externas que desarrolla la empresa, esta reputación está formada por una serie de aspectos intangibles como son la ética de la empresa, la honestidad, los servicios que se ofrecen, la imagen corporativa, (Bravo, 2023)

La reputación de la empresa es muy importante para el público ya que según como actúas con el público objetivo, los bienes o servicios que ofreces, es la forma como te reconocen las personas y depositan su confianza.

Variable 2: Trabajo en equipo

En trabajo en equipo siempre existe problemas de comunicación mayormente sucede por la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta a presión grupal, los intereses personales a los objetivos del equipo con mayor confianza laboral, por lo tanto no debe faltar el compromiso para el objetivo deseado, en fin es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenario de desarrollo de la acción de ese grupo, (Barbara, 2019).

Dimensión 3: problemas de comunicación

Para trabajar en equipo es imprescindible contar con un flujo de comunicación activo y transparente y con confianza cuando hay muchos miembros del equipo involucrados en un mismo proyecto o tarea, es vital hacer seguimiento e indicar qué tareas se han acabado, qué queda pendiente y con qué estamos teniendo problemas, de no existir un buen flujo de comunicación, es imposible saber en qué etapa se encuentra el proyecto, se incrementan las posibilidades de duplicar el trabajo y se amplía la confusión y el ruido alrededor de una tarea, por lo tanto existe evasión de responsabilidades (Esteves, 2023).

Indicador 1: comunicación activa

Esta comunicación se produce entre dos o más personas donde el emisor se dirige al receptor y entre ambos crean esta conversación, la amabilidad es una característica que crea un contexto agradable en la conversación, (Esteves, 2023).

Indicador 2: comunicación transparente

La comunicación transparente es dar información clara, comprensible, sin adornos innecesarios que puedan generar duda, ser transparente es hablar claro con nuestros interlocutores, expresar la verdad, siendo objetivos, (Esteves, 2023)

Indicador 3: confianza

La confianza es una acción o una pre-acción, que está íntimamente ligada a la comunicación, si existe confianza puede haber una interacción y mediante ésta se incentiva la confianza, en un círculo vital, la comunicación del ser humano consiste en sus opiniones y sus actos, (Esteves, 2023).

Indicador 4: evasión de responsabilidades

La evasión del individuo de rendir cuentas al equipo de trabajo al que perteneces y que este último no tiene la confianza de exigirse unos a otros conforme a lo acordado, (Esteves, 2023).

Dimensión 4: presión grupal

Si bien es importante que el equipo colabore y se respete, también lo es que se tomen decisiones teniendo en cuenta el objetivo principal del proyecto, dejando de lado cualquier simpatía frente a los compañeros y optando por la practicidad, en muchas ocasiones, la elección de la decisión se toma por simpatía frente a la persona que ha hecho la propuesta o por presión de ciertos individuos dentro del equipo, dejando de lado lo más importante: su repercusión en el proyecto, en estas situaciones, lo más recomendable es tomar las decisiones en una reunión, estableciendo un turno de palabra y solicitando que la propuesta o idea, esté acompañada de una justificación y ventajas para el proyecto, promoviendo la toma de decisiones unánime, (Esteves, 2023).

Indicador 1: respeto

Es uno de los valores fundamentales que el ser humano debe tener siempre presente a la hora de interactuar con personas de su entorno, muchas formas de respeto se basan en la relación de reciprocidad, respeto mutuo, reconocimiento mutuo, etc. sin embargo, en lo que se refiere al respeto de las personas hacia objetos, costumbres, religiones, culturas, ideologías e instituciones sociales, (Esteves, 2023).

Indicador 2: simpatía

La simpatía de una persona también genera más confianza, hay rasgos que aparecen constantemente en las personas que son reconocidas como populares, y los que incorporan estas características a su vida cotidiana pueden verse a sí mismos teniendo más éxito, (Esteves, 2023).

Indicador 3: propuesta de ideas

se realizan frecuentemente para explicar emprendimientos e invitar a sumar esfuerzos, es una proposición o idea que se manifiesta y ofrece a uno para un fin Consulta de uno o más sujetos hecha al superior para un empleo o beneficio. Consulta de un asunto a la persona, junta o cuerpo que lo ha de resolver, (Esteves, 2023).

Indicador 4: toma de decisiones

La toma de decisiones es el proceso en el cual un individuo o grupo de individuos deben elegir entre varias opciones, este proceso se activa cuando hay que resolver un conflicto o situación que requiere de una acción concreta, (Esteves, 2023).

Marco conceptual

Motivación laboral

La motivación en el trabajo consiste en el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas, estos esfuerzos dependerán de la mayor o menor satisfacción recibida o dicho de otro modo, tu conducta futura será una u otra en función de si valió la pena o no la dedicación (Santa, 2023).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una parte esencial de la dinámica de la mayoría de las organizaciones, desde la perspectiva de los autores, el trabajo en equipo puede crear un aumento en la productividad, la innovación, la creatividad y la satisfacción laboral, así como una mejor calidad de los resultados, estas mejoras pueden ser una ventaja competitiva para la empresa, así como una mejora en el entorno laboral para los empleados, existen varias teorías y enfoques para la implementación de un trabajo en equipo exitoso en una organización, estas incluyen el enfoque de los principios del trabajo en equipo, enfoques de liderazgo y la gestión de equipos. Estos enfoques proporcionan una base para la organización a la creación de un equipo sólido y eficiente (Rivas, 2023).

2.3 Hipótesis

En el estudio titulado *“propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023”* no se plantea una hipótesis por ser de nivel descriptivo. Concordando con Ruiz (2022), quien afirma en que en un trabajo descriptivo no se considera hipótesis, debido a que una investigación descriptiva es aquella que busca el “qué” del objeto de estudio, más que el “por qué”. Como su nombre lo indica, busca describir y explicar lo que se investiga, pero no dar las razones por las cuales eso tiene lugar.

III. METODOLOGIA

3.1 Nivel, tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo ya que se trató de cuantificar la recopilación y el análisis de datos que se obtendrán en el proceso.

Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado, las características del enfoque cuantitativo es que se emplean experimentaciones y análisis de causa-efecto, también se debe resaltar que este tipo de investigación conlleva a un proceso secuencial y deductivo, al término de la investigación se debe lograr una generalización de resultados, predicciones, control de fenómenos y la posibilidad de elaborar réplicas con dicha investigación, (Hernandez & Sampiere, 2019).

Nivel de investigación

Descriptivo

El nivel de investigación fue de nivel descriptivo, según Hernandez & Sampiere (2019) indica que la investigación descriptiva es también conocida como la investigación estadística, se describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio.

En tal sentido fue de nivel descriptivo por que se describió la propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

De propuesta

Las investigaciones de propuesta pretender especificar las características, las propiedades, y los perfiles de personas, comunidades, grupos, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, con la finalidad de establecer su comportamiento o estructura. La investigación fue de propuesta debido a que se realizó un plan de mejora a los resultados que se obtuvieron de la investigación, Hernandez & Sampiere (2019).

Diseño de investigación

No experimental

Fue no experimental, de acuerdo con Hernandez & Sampiere (2019) indica que, en la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

Es decir, fue No experimental, porque se utilizó sin manipular deliberadamente los variables de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

Transversal

Fue Transversal, de acuerdo con Hernandez & Sampiere (2019) este tipo de estudio de investigación en el que se observa a un grupo de personas o se recopila cierta información, en un momento 36 determinado o en el transcurso de un periodo corto.

Es decir, el estudio propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023. Se realizó en un espacio de tiempo determinado, donde tenía un inicio y un fin específicamente el año 2023.

3.2 Población y muestra

Población:

Hernandez & Sampiere (2019) indica que la población se refiere al conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

La población estuvo constituida por 25 trabajadores de las micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023. Para ambas variables, se tomó en cuenta a los trabajadores debido a que son ellos quienes están involucrados en la motivación laboral y trabajo en equipo.

Muestra:

Según Hernandez & Sampiere (2019) “indica que la muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación.”

La muestra estuvo conformada por 25 trabajadores de la micro empresa, de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023. Es decir, se tomó el 100% de la población.

Muestreo censal

Es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra. (Hernandez & Sampiere, 2019).

3.3 Variables. Definición y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS O VALORIZACIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Según Narvaez (2023) La motivación laboral es uno de los factores más importantes para alcanzar el éxito de una organización, ya que influye directamente en el desempeño, que hoy han perdido su brillo, por ello no debe faltar compromiso de los superiores, así no existe inseguridades laborales en un grupo de trabajadores y tienen todos un solo visión.	compromiso	Impulsar la motivación	Likert	Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Rara vez= 2 Nunca = 1
			Aumento de compromiso		
			Beneficios de empleados		
			Calidad de trabajo		
		Inseguridad	Déficit de motivación		
			Renuncia de puesto de trabajo		
			Falta de reconocimiento		
			Reputación de la empresa		
TRABAJO EN EQUIPO	Según Barbara, 2019) En trabajo en equipo siempre existe problemas de comunicación mayormente sucede por la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta a presión grupal, los intereses personales a los objetivos del equipo con mayor confianza laboral, por lo tanto no debe faltar el compromiso para el objetivo deseado, en fin es la habilidad para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada	Problemas de comunicación	Comunicación activo	Likert	Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Rara vez= 2 Nunca = 1
			Comunicación transparente		
			Confianza		
			Evasión de responsabilidades		
		Presión grupal	Respeto		
			Simpatía		
			Propuesta de ideas		
			Toma de decisiones		

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica:

Según Hernandez & Sampiere (2019) indica que la encuesta es el método utilizado para la realización de esta investigación fue la encuesta, la cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. La técnica que se utilizó, para recolectar información fue: La encuesta, porque es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, se realizó la encuesta a los trabajadores de la empresa de transportes Retama E.I.R.L. de las variables de motivación laboral y trabajo en equipo, ambas variables fueron realizadas a la totalidad de los trabajadores.

Instrumento:

Instrumento Según Hernandez & Sampiere (2019) indica que el cuestionario es el conjunto de preguntas estructuradas y organizadas que se utiliza para obtener información relacionada con los objetivos en la investigación. En esta investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario de 16 preguntas, cada variable de 8 preguntas según escala Likert, todos debidamente validados por los expertos y que se utilizó alfa de Cronbach el cual consta de 16 ítems, 8 ítems para la variable: Motivación Laboral y 8 ítems, para la variable: Trabajo en Equipo., teniendo como resultados para variable de motivación laboral 0.666673757 lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es buena la confiabilidad del instrumento, para variable de trabajo en equipo teniendo como resultado 0.742208186, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es buena la confiabilidad del instrumento.

3.5 Método de análisis de datos

Es la aplicación sistemática de técnicas estadísticas y lógicas para describir el alcance de los datos, modular la estructura de los datos, condensar la representación de los datos, ilustrarlos mediante imágenes, tablas y gráficos, y evaluar las inclinaciones estadísticas, los datos de probabilidad, para obtener conclusiones significativas, se conoce como análisis de datos, (Hernandez & Sampiere, 2019).

Para el análisis de los datos recolectados se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaboraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como figuras estadísticas, así mismo se utilizaron los siguientes programas informáticos: Microsoft Word: con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones. Acrobat Reader XI: Es un software gratuito que permitió leer archivos digitales de extensión PDF, como es el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual. Microsoft Excel: el cual fue utilizada para llevar a cabo la tabulación y la elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas. Del mismo modo se utilizó el programa Turnitin para hacer la verificación que no existe plagio

3.6 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos del reglamento de integridad científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determinó de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En toda investigación siempre se trabaja con diferentes personas (clientes, trabajadores de las Mypes, etc.). por lo tanto, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, y sus privacidades.

Cuidado del medio ambiente: Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños. Las investigaciones deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

En la presente investigación se respeta la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluyendo las plantas y todo el planeta en general por encima de los fines científicos.

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

En cualquier investigación las personas tienen todo el derecho a estar informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que realiza el investigador.

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

La conducta del investigador debe cumplir y respetar las siguientes reglas generales que son: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Integridad y honestidad: La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, se mantenía la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados

Resulta mayormente cuando en función de las normas deontológicas de su profesión, evalúan y se aclaran daños, riesgos y beneficios que pueden afectar a quienes participan en la investigación.

Justicia: El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia

otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados.

Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación, como también tienen derecho a acceder a sus resultados. en relación a la integridad científica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

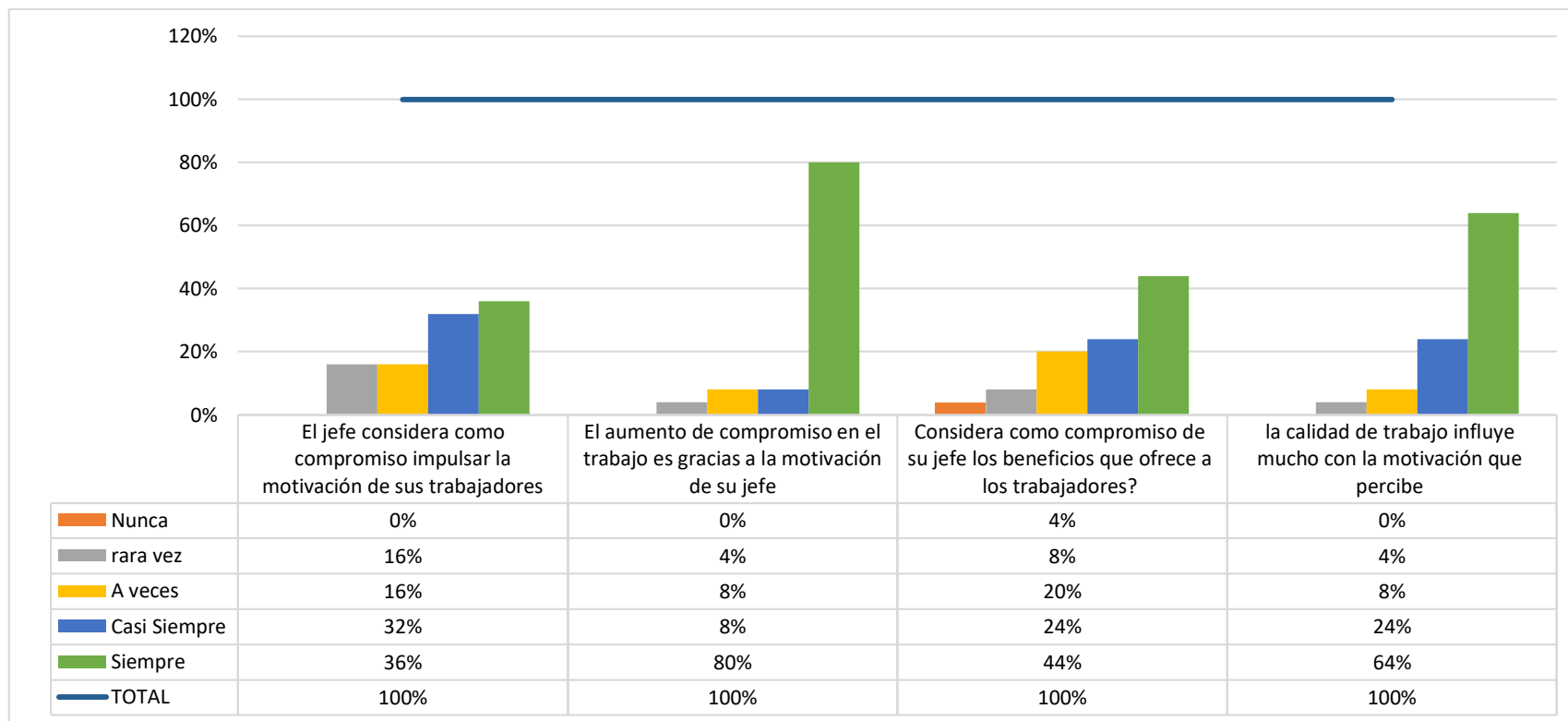
Características de falta de compromiso en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Falta de compromiso	N	%
El jefe considera como compromiso impulsar la motivación de sus trabajadores		
Siempre	9	36.00
Casi siempre	8	32.00
a veces	4	16.00
Rara vez	4	16.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00
El aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación de su jefe		
Siempre	20	80.00
Casi siempre	2	8.00
a veces	2	8.00
Rara vez	1	4.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00
Considera como compromiso de su jefe los beneficios que ofrece a los trabajadores		
Siempre	11	44.00
Casi siempre	6	24.00
a veces	5	20.00
Rara vez	2	8.00
Nunca	1	4.00
Total	25	100.00
La Calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe		
Siempre	16	64.00
Casi siempre	6	24.00
a veces	2	8.00
Rara vez	1	4.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Figura 1:

Características de falta de compromiso en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023



Nota: La figura muestra la falta de compromiso en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

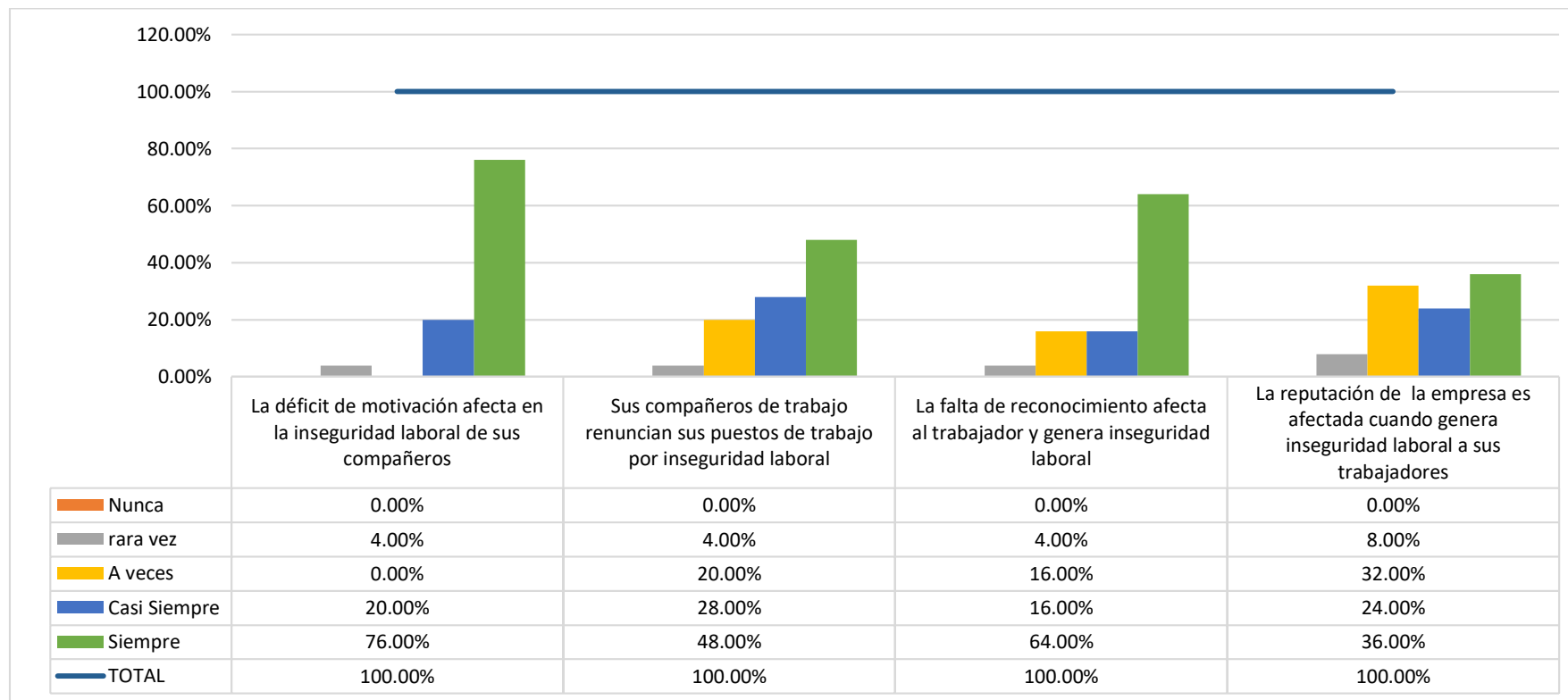
TABLA 2:

Características de inseguridad laboral en micro empresas Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Inseguridad laboral	Nº	%
La déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros		
Siempre	19	76.00
Casi siempre	5	20.00
a veces	0	0.00
Rara vez	1	4.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00
Sus compañeros de trabajo renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral		
Siempre	12	48.00
Casi siempre	7	28.00
a veces	5	20.00
Rara vez	1	4.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00
La falta de reconocimiento afecta al trabajador y genera inseguridad laboral		
Siempre	16	64.00
Casi siempre	4	16.00
a veces	4	16.00
Rara vez	1	4.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00
La reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral a sus trabajadores		
Siempre	9	36.00
Casi siempre	6	24.00
a veces	8	32.00
Rara vez	2	8.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

FIGURA 2: Características de inseguridad laboral en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023



Nota: La figura muestra la inseguridad laboral en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

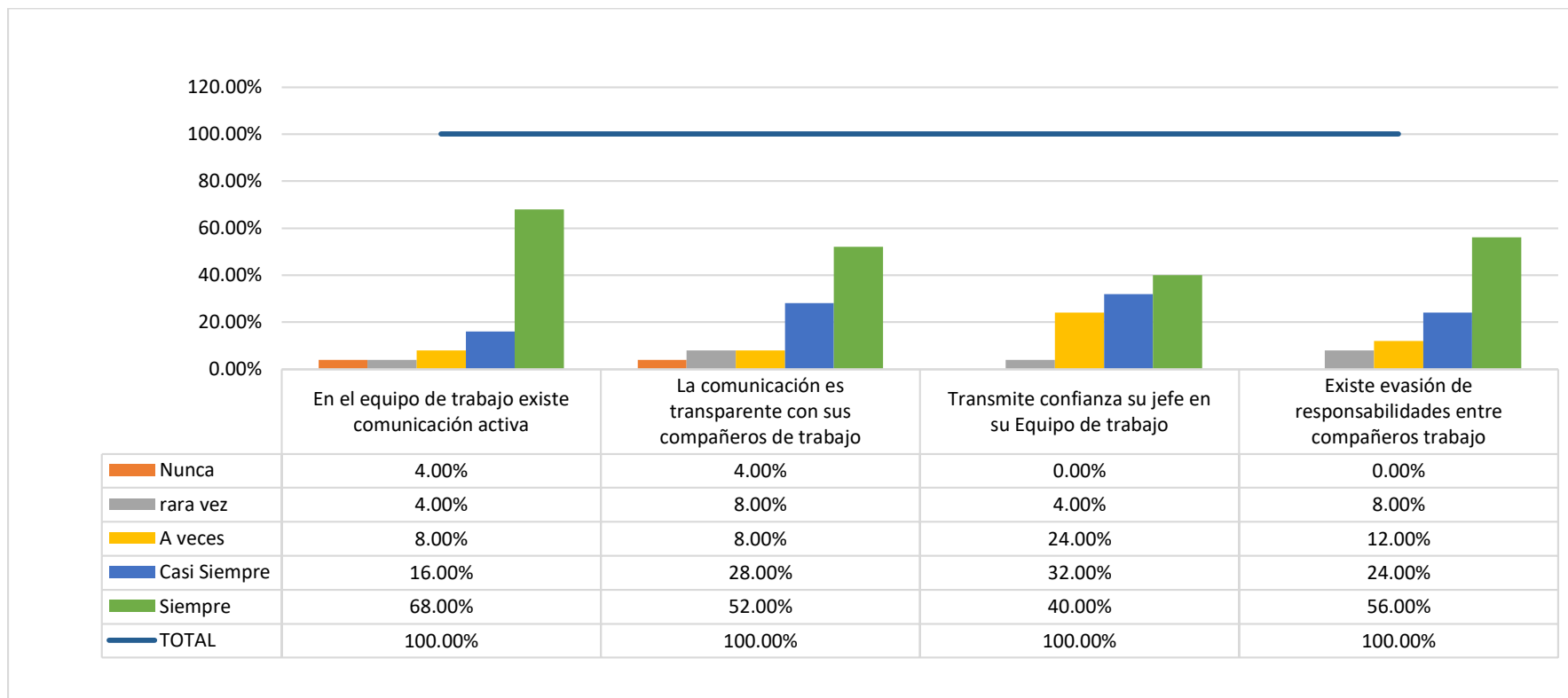
TABLA 3:

Características de problemas de comunicación en micro empresas Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Problemas de comunicación	Nº	Porcentaje %
En el equipo de trabajo existe comunicación activa		
Siempre	17	68.00
Casi siempre	4	16.00
a veces	2	8.00
Rara vez	1	4.00
Nunca	1	4.00
Total	25	100.00
La comunicación es transparente con sus compañeros de trabajo		
Siempre	13	52.00
Casi siempre	7	28.00
a veces	2	8.00
Rara vez	2	8.00
Nunca	1	4.00
Total	25	100.00
Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo		
Siempre	10	40.00
Casi siempre	8	32.00
a veces	6	24.00
Rara vez	1	4.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00
Existe evasión de responsabilidades entre compañeros trabajo		
Siempre	14	56.00
Casi siempre	6	24.00
a veces	3	12.00
Rara vez	2	8.00
Nunca	0	0.00
Total	25	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

FIGURA 3: Características de problemas de comunicación en micro Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023



Nota: la figura muestra los problemas de comunicación en micro Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

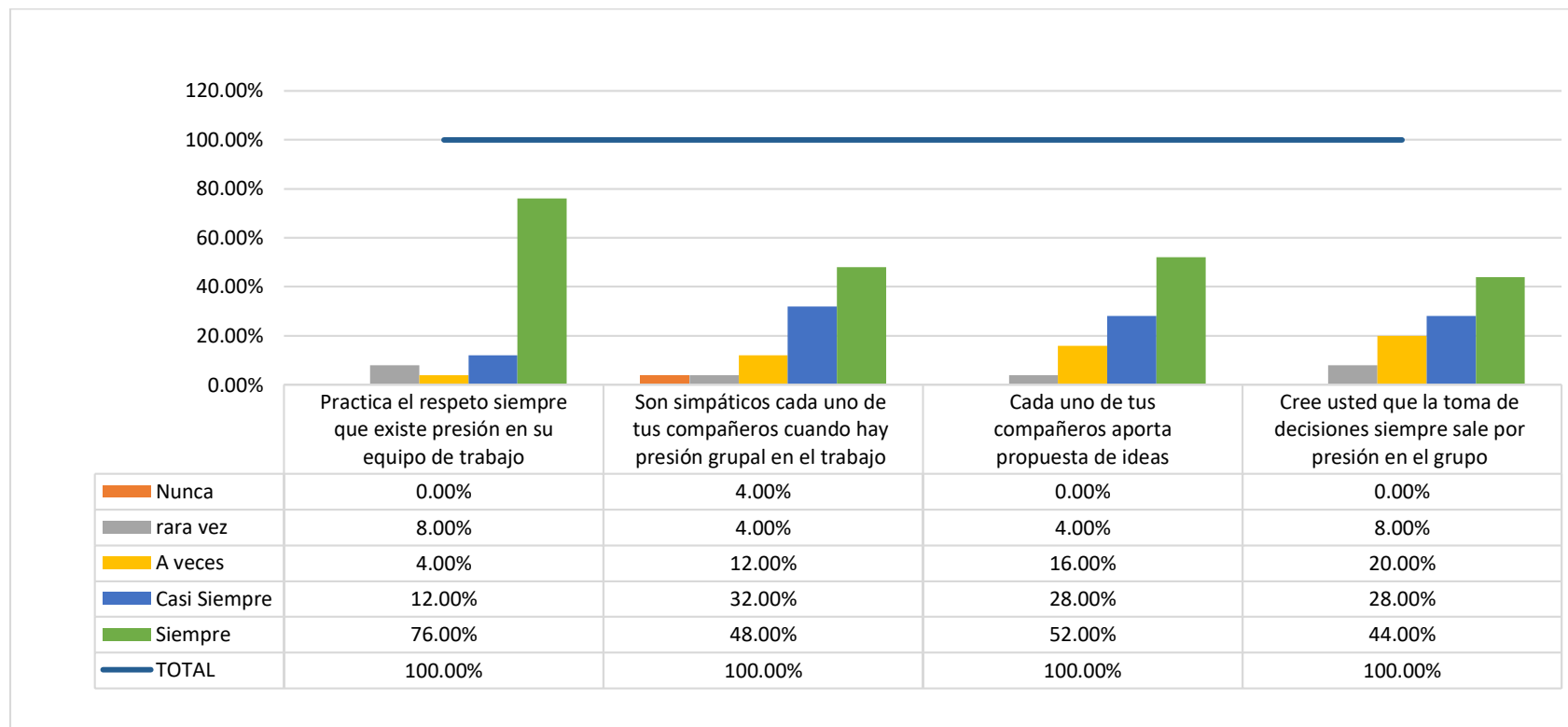
TABLA 4:

Características de presión grupal en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Presión grupal	Nº	Porcentaje %
Practica el respeto siempre que existe presión en su equipo de trabajo		
Siempre	19	76.00
Casi siempre	3	12.00
a veces	1	4.00
Rara vez	2	8.00
siempre	0	0.00
Total	25	100.00
Son empáticos cada uno de tus compañeros cuando hay presión grupal en el trabajo		
Siempre	12	48.00
Casi siempre	8	32.00
a veces	3	12.00
Rara vez	1	4.00
siempre	1	4.00
Total	25	100.00
Tus compañeros aporta propuesta de ideas		
Siempre	13	52.00
Casi siempre	7	28.00
a veces	4	16.00
Rara vez	1	4.00
siempre	0	0.00
Total	25	100.00
La toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo		
Siempre	11	44.00
Casi siempre	7	28.00
a veces	5	20.00
Rara vez	2	8.00
siempre	0	0.00
Total	25	100.00

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la microempresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

FIGURA 4: Características de presión grupal en micro empresas Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023



Nota: la figura muestra la presión grupal en micro empresas Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.

Tabla 5:

Propuesta de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresa Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Variable	Indicador	Problema	Causa	Consecuencia	Acciones de mejora	Responsables	presupuesto
Variable 1: motivación laboral	Impulsar la motivación	El 32% indicaron que Casi siempre el jefe considera como compromiso impulsar la motivación.	El jefe no se enfoca en la satisfacción de sus empleados	Insatisfacción, debido a que no tienen la motivación suficiente para trabajar y generar mayor rendimiento. Desconfianza ya que el trabajador deja de enfocarse en objetivo de la empresa	Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores sientan satisfechos por los labres que realizan	Dueño y/o gerente de la empres	S/. 1,800.00
	Beneficios de empleados	El 20% indicaron que a veces considera como compromiso los beneficios que frece a los trabajadores	No ofrece ningún beneficio a los empleados por sus esfuerzos	Renuncias ya que no hay reconocimiento mayoría optan por otras propuestas mejores	Organizar actividades para mejorar la motivación, y reconocer a los trabajadores con los beneficios que merecen cada uno de ellos.	Dueño y/o gerente de la empresa	s/. 2,500.00

	Déficit de motivación	El 76% indicaron siempre la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros	Los trabajadores se sienten con carencia de motivación que afecta en sus labores, genera menor rendimiento	Menor rendimiento y menor ingreso a la empresa	Evaluar día a día el emocional y como también el rendimiento para fomentar charlas quincenales o mensuales.	Administración/ jefe y/o gerente de la empresa	S/. 1,000.00
	Falta de reconocimiento	El 64% indicaron que siempre hay la falta de reconocimiento que afecta al trabajador y genera inseguridad laboral	Los trabajadores no se sienten valorados por lo tanto trabajan con inseguridad y no tienen rendimiento eficiente	Menor rendimiento en sus trabajos	A cada trabajador debe reconocer por sus labores de día a día dar descanso por sus labores	Gerente de la empresa	s/. 500.00
Variable 2: trabajo en equipo	confianza	El 24% indicaron que a veces Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo	No existe confianza de jefe a empleados, ya que el jefe se encuentra enfocado en sus propios trabajos	Desconfianza perjudica una adecuada trabajo en equipo	Dar tiempo y responder todas las dudas, consultas de los trabajadores, también escuchar ideas y generar mayor confianza con los trabajadores	Dueño de la empresa	s/. 1000.00

	Evasión de responsabilidades	El 56% indicaron que existe evasión de responsabilidades entre compañeros de trabajo	Los trabajadores se meten en otras áreas que no sean de su función	Incomodidades y quejas a los jefes	Trabajar en su ruta establecida y si requiere ayuda pedir de forma educada	Gerente de la empresa	s/. 1,00.00
	simpatía	El 12% de los trabajadores indicaron que solo a veces son empáticos cuando hay presión grupal	Falta de comprensión cuando hay presión en el grupo	Discusiones dentro del equipo de trabajo	Sensibilizar a través de charlas que hagan sus labores en su debido momento	Gerente de la empresa	S/. 500.00
	Toma de decisiones	El 20% indicaron que a veces la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo	falta de comunicación, organización, el jefe hace las cosas a última hora.	Riesgos mayores e tomar malas decisiones	Evitar los trabajos a última hora, la toma de decisión debe ser con tiempo y respetando diferentes ideas	Gerente de la empresa	s/. 1,00.00

V. DISCUSION

Objetivo específico 1: Describir las Características de falta de compromiso en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

El jefe considera como compromiso impulsar la motivación de sus trabajadores: El 36% de los trabajadores manifestaron que el jefe no considera como compromiso impulsar la motivación de sus trabajadores. Estos resultados contrasta con Talledo (2020) en su tesis titulado *Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2020* encontró que el 64.59% manifiesta que la motivación Laboral fueron eficientes con el compromiso de sus trabajadores, de igual manera se contrasta con Cardenas (2021) en su tesis *Motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores que estudian en un programa por experiencia profesional en una Universidad privada con sede en Lima* quien encontró que el 84% se muestra mejor en la motivación asociada a condiciones de trabajo. La mayor cantidad de trabajadores consideran que es primordial la motivación que viene de los superiores ya que cada uno de ellos se sienten seguros de sus labores de día a día cuando el jefe o gerente tiene el compromiso de impulsar la motivación.

El aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación de su jefe: El 80% de los trabajadores manifestaron que el aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación de su jefe. Estos resultados contrasta con Daros (2020) en su tesis titulada “estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)” encontró que el 67.16% de los entrevistados

no encuentran que la capacitación de motivación minimice la importancia del trabajo, de igual manera se contrasta con Torres (2021) en su tesis titulada “Motivación y compromiso laboral en los empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz- Chiclayo , 2021” encontró que el 62.6% manifiesta que el nivel de motivación que presenta los empleados son altas. El aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación del jefe, por lo tanto, la motivación debe ser alta y constante para que los trabajadores estén más comprometidos con el objetivo de la empresa.

Considera compromiso del jefe los beneficios que ofrece a los trabajadores: El 44% de los trabajadores manifestaron que consideran como compromiso los beneficios que ofrece a los trabajadores. Estos resultados contrasta con Rodríguez (2020) en su tesis titulado “satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en los empresas de trasportes, La Paz” encontró que 80% de los conductores considera que su desempeño laboral está en función a la remuneración que percibe, de igual manera se contrasta con Ramirez (2023) en su tesis titulado “Estrategias de motivación laboral para fortalecer el clima organizacional de los colaboradores en la Empresa Hermes Transportes Blindados S.A. Chiclayo – 2019” quien encontró que 52% de los trabajadores de la empresa Hermes Transportes consideran que el dueño siempre brinda sus reconocimientos, beneficios que ofrece a los trabajadores . son muy importante ya que se considera como reconocimiento por sus servicios prestados, sus esfuerzos y resultados de día a día.

La calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe: El 64% de los trabajadores manifestaron la calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe.

estos resultados contrasta con Talledo (2020) en su tesis titulado “Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2020” encontró que el 64.59% manifiesta que realizan trabajos de calidad para mejorar la productividad, de igual manera se contrasta con Ivette (2022) en su tesis “Motivación laboral y desempeño laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1” quien encontró que el 59.63 % manifiesta que la motivación en el trabajo significa calidad, calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe ya que los trabajadores siempre tienen deficiencias en el hogar, e impulsar con la motivación ayuda mucho para su rendimiento.

Objetivo específico 2: Describir las Características de inseguridad laboral en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral: El 76% de los trabajadores manifestaron que el déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros. estos resultados contrasta con Villon (2020) en su tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro Regsa en tiempos covid-19, 2021” encontró que el 61% manifiesta que la falta de motivación afecta a los trabajadores, de igual manera se contrasta con Delgado (2021) en su tesis titulada “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño” quien encontró que el 59% manifiesta que la motivación es parte de bienestar del equipo de trabajo, Déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral a veces los trabajadores no se sienten motivados, eso afecta en su autoestima y hasta genera renuncias de sus puestos de trabajo.

Renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral: el 48% de los trabajadores manifestaron que sus compañeros de trabajo renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral. estos resultados contrastan con Yucra (2020). En su tesis titulado “seguridad laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro pollerías: caso leña y carbón, en el distrito de Ayacucho, 2019” encontró que el 67% cree que su organización no genera inseguridad laboral, de igual manera se contrasta con Acevedo (2023) en su tesis titulado “motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa facos, distrito de Ayacucho, 2023” quien encontró que el 50.45% de trabajadores manifiestan que no existe inseguridad laboral.

renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral. No siempre los trabajadores renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad, algunos trabajadores siguen trabajando a pesar de inseguridades, pero se debe tener en consideración que los trabajadores no se sienten satisfecho y el rendimiento no es menor.

La falta de reconocimiento afecta y genera inseguridad laboral: el 64% de los trabajadores manifestaron que la falta de reconocimiento afecta al trabajador y genera inseguridad laboral. Estos resultados contrasta con Rodríguez (2020) en su tesis titulado “satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en las empresas de transportes, La Paz” encontró que el 65% de los conductores consideran que su esfuerzo no es valorado por su jefe, de igual manera se contrasta con (García, 2020) en su tesis “motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Távora-2020” quien encontró que el 54% manifiesta que el gerente no motiva a los trabajadores, la falta de reconocimiento afecta y genera inseguridad laboral. Reconocimiento a los trabajadores expresa aprecio, motivar a los empleados y ayuda reforzar el comportamiento deseado en la empresa.

La reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral: el 36% de los trabajadores manifestaron que la reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral a sus trabajadores. Estos resultados contrasta con Gavilán (2019) en su tesis titulado “Influencia del clima y motivación laboral en el desempeño de trabajadores del Centro de Salud de San Martín – Red de San Francisco - Ayacucho, 2018 encontró” que el 80.32% manifiesta que el centro de trabajo tiene excelente ambiente de trabajo, de igual

manera se contrasta con Yupanqui (2021) en su tesis titulado “motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021” quien encontró que el 69% manifiesta que tiene ambiente laboral con excelentes condiciones, la reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral. La forma más correcta de mantener en alto la empresa es generando confianza y seguridad a los trabajadores y cliente si no puede generar una crisis de confianza en los consumidores.

Objetivo específico 3: Describir las Características de problemas de comunicación en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

En el equipo de trabajo existe comunicación activa: el 68% de los trabajadores manifestaron que en el equipo de trabajo existe comunicación activa. estos resultados coinciden con Perez (2020) en su tesis titulado “La comunicación efectiva y el trabajo en equipo en el área de operaciones de la empresa Transporte S&S S.R.L.- Santa Anita” que el 52.50% considera que son eficiente en el trabajo en equipo de la empresa. de igual manera se contrasta con Romaní (2021) en su tesis titulado “Trabajo en equipo y liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021” quien encontró que el 69.2% manifiesta que son eficientes en liderazgo y trabajo en equipo. En toda empresa la comunicación es muy importante, para lograr objetivos de la empresa, como también para un trabajo coordinado todos los miembros de la empresa.

La comunicación es transparente con sus compañeros de trabajo: el 52% de los trabajadores manifestaron que la comunicación es transparente con su compañero de trabajo. estos resultados contrasta con Romaní (2021) en su tesis titulada “Trabajo en equipo y liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021” que el 56.9% perciben que existe comunicación y liderazgo equipo de trabajo, de igual manera se contrasta con Gomez (2020) en su tesis titulada “trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021” quien encontró que el 72.84% manifiesta que tienen comunicación clara y honesta con sus

compañeros. La comunicación es transparente con sus compañeros de trabajo. En un equipo de trabajo debe ser claro y honesto al comunicar para llegar al objetivo deseado, porque siempre en un equipo el mayor objetivo es alcanzar la meta de la organización.

Transmite confianza su jefe en su equipo de trabajo: el 40% de los trabajadores manifestaron que transmite confianza su jefe en su equipo de trabajo. Estos resultados coinciden con Cordero (2020) en su tesis titulada “Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020” que el 61% consideran que solo a veces se da una comunicación adecuada que genera confianza, de igual manera se contrasta con Cancho (2023) en su tesis titulada “trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas rubro heladería: caso empresa Via Via, distrito de Ayacucho” quien encontró que 75% de los trabajadores respondieron de sobre la heladería que transmite confianza a sus empleados, transmite confianza su jefe en su equipo de trabajo. La confianza es la fe, en este caso la fe que tienen los empleados al dueño y/o gerente de la empresa para que los empleados tengan esas ganas de luchar por resultados favorables.

Existe evasión de responsabilidades en su equipo de trabajo: el 56% de los trabajadores manifestaron que existe evasión de responsabilidades entre compañeros de trabajos. Estos resultados contrasta con Molina (2020) en su tesis titulada “trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafeterías: caso empresa café ayacuchano E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020” que el 43.32% manifiesta que cada área tiene resultados satisfactorios, de igual manera se contrasta con Avedaño (2023) en su tesis titulada “trabajo en equipo en las

micro y pequeñas empresas, rubro boticas: caso globalfarma, distrito de ayacucho, 2020” quien encontró que el 46.67% de los trabajadores indicaron que a veces no apoya a sus compañeros de otras áreas, la evasión de responsabilidades en su equipo de trabajo. Muchas veces hay confusión de evasión de responsabilidades entre apoyo en las deficiencias, es por eso que muchas veces para obtener mejores resultados se necesita un apoyo quien no puede guiar y eso no es evasión de responsabilidades.

Objetivo específico 4: Describir las Características de presión grupal en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

Practica el respeto siempre que existe presión en su equipo de trabajo: El 76% de los trabajadores manifestaron que practican el respeto siempre que existe presión en su grupo de trabajo. estos resultados contrasta con Romero (2023) en su tesis titulada “Clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso pollería Lizeth en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho, 2020” que el 85% manifiesta que el centro de trabajo para tomar las decisiones es con respeto a las ideas, de igual manera se contrasta con Tenorio (2019) en su tesis titulada “Comunicación organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro servicios de taxi: caso Puyas Tours, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2019” quien encontró que el 69% manifiesta que el respeto es permanente. Practica el respeto siempre que existe presión en su equipo de trajo. Muchas veces las decisiones se toman a última hora y generan presión grupal para tomar la decisión de forma más rápida y eso es muy mal ya que a veces se toman decisiones

malas y tienes consecuencias a futuro, lo más recomendable es tomar decisiones anticipadamente y planificando.

Son empáticos cada uno de tus compañeros cuando hay presión grupal: el 48% de los trabajadores manifestaron que son empáticos cada uno de sus compañeros cuando hay presión grupal en el trabajo. estos resultados contrasta con Cordero (2020) en su tesis titulada “trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín kullo lamarino del distrito de tambo, Ayacucho, 2020” que el 60.32% manifiesta que recibe apoyo y trato amable de sus compañeros, de igual manera se contrasta con Flore (2021) en su tesis titulada “Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafetería restaurante menú: case café restaurante André’e, distrito Ayacucho, 2021” quien encontró que el 69% manifiesta que sus compañeros son comprensibles ante las problemas que se presenta, son empáticos cada uno de tus compañeros cuando hay presión grupal. Cuando se habla de simpatía hablamos de comprender, ser solidario y compartir, en este caso ayudar a las dificultades que se presente dentro del equipo de trabo.

Cada uno de tus compañeros aporta propuesta de ideas: el 52% de los trabajadores manifestaron que cada uno de sus compañeros aporta propuesta de ideas. estos resultados coinciden con Palomino (2020) en su tesis titulada “trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020” , que el 50% consideran que a veces aporta ideas en la solución de problemas, de igual manera se contrasta con Cisneros (2019) en su tesis titulada “Propuesta de mejora de trabajo en equipo como factor relevante para la

sostenibilidad de los emprendimientos en las organizaciones del Perú en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la urbanización paseo de la república” quien encontró que el 57% manifiesta que siempre opinan sus compañeros, cada uno de tus compañeros aporta propuesta de ideas. Proponer ideas es como apoyar a dar solución a un problema, por lo tanto las opiniones de los trabajadores es muy importante, porque nos ayuda a solucionar problemas de la empresa.

La toma de decisiones siempre sale por presión grupal: el 44% de los trabajadores manifestaron que la toma de decisiones siempre sale por presión el grupo. estos resultados contrasta con Cordero (2020) en su tesis titulado “Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020” que el 48.89% afirman que no participan en la toma de decisiones, de igual manera se contrasta con Yupanqui (2021) en su tesis titulada “motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua S.A.C., distrito san juan bautista, Ayacucho 2021” quien encontró que el 51.26% manifiesta que siempre toman decisiones apresuradas. La toma de decisiones siempre sale por presión grupal. Se trata de elegir uno de varias alternativas, entonces, para tener una mejor elección se debe tomar la decisión de forma pasiva y evaluando las consecuencias y alternativas.

Objetivo Especifico 5: Elaborar propuesta de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

RUC: 20494522846

RAZÓN SOCIAL: EMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L.

DIRECCIÓN LEGAL: JR. TUNALES MZA. I LOTE. 02 CUCHIPAMPA (A ESPALDA DE CASA COMUNAL POR LOZA DEP.) AYACUCHO - HUAMANGA – AYACUCHO

2. Misión

Brindar transporte, para todos, en todas partes de una manera profesional, cubriendo las necesidades de los clientes y proporcionando un trato personalizado para que cumplan sus objetivos.

3. Visión

Transporte más inteligente con menos automóviles y mayor acceso. Transporte más seguro, económico y fiable; transporte que crea más oportunidades de trabajo y mayores ingresos para los conductores.

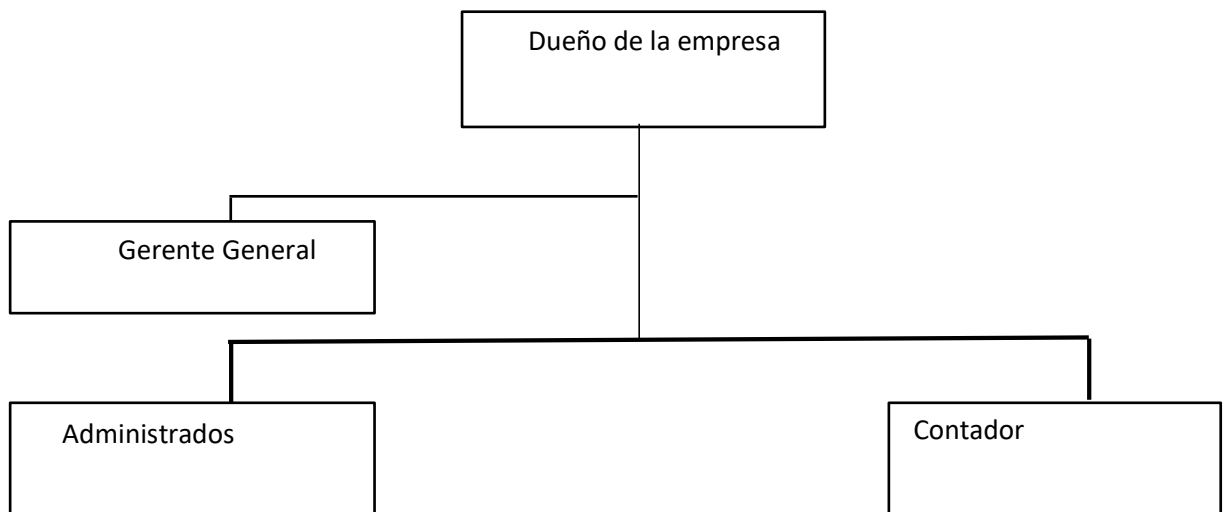
4. Objetivos

- Mejorar los compromisos con los trabajadores
- Mejorar la inseguridad de los trabajadores
- Mejorar los problemas de comunicación
- Mejorar la presión grupal que existe entre los trabajadores

5. Productos y/o servicios

- Reconocimiento promoviendo actividades
- Organizar actividades para mejorar la motivación
- Fomentar charlas de motivación
- Dar tiempo para responder dudas y consultas de los trabajadores
- Sensibilizar a través de charlas
- Evitar trabajos a última hora

6. Organigrama de la empresa



Nota. Elaborado por Administrador de la empresa

Cargo	DUEÑO DE LA EMPRESA
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Mínima exigible: experiencia en transporte • Pastor evangélico dedicado en rubro de transporte experiencia: 10 años. • Experiencia en el Servicio Rural y Urbano
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar y asegurarse de administrar correctamente el negocio. • asegurarse que su equipo trabaje motivado y enfocado a los resultados.
Cargo	Gerente General
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Mínima exigible: Título no universitario en administración • Deseable: Capacitación en equipo de trabajo • Experiencia mayor de 5 años en labores en empresa pública y/o privada. • Experiencia mínima 1 año gerencia
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Planear y dirigir el trabajo de su equipo de trabajo. • Monitorear su desempeño de todos los trabajadores de la empresa. • Tomar acción correctiva cuando es necesario.

Cargo	Administrador
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Mínima exigible: Título Profesional de administración y especializado en gestión • Deseable: Maestría y/o Doctorado en administración. • Tiempo mínimo de experiencia en el ejercicio de su especialidad: 3 años • Tiempo mínimo de experiencia en dirección, supervisión, organización y conducción de actividades técnico administrativas: 3 años. • Experiencia en el Servicio Rural y Urbano • Tiempo mínimo de experiencia como profesional: mayor a 03 años.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar los objetivos de la organización. ... • Establecer los criterios de medición de desempeño. • Organizar todos los procesos internos. ... • Liderazgo y dirección de los equipos. ... • Evaluar los resultados. ... • Destrezas organizacionales y de talento humano. ... • Gestión de proyectos..
Cargo	Contador
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Mínima exigible: Título universitario en contabilidad y/o administración • Deseable: Capacitación en cursos talento humano • Experiencia mayor de 2 años en labores asistente contable
	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia mínima 1 año en la Administración Pública y privada.

Funciones	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar los estados financieros.• Realizar auditorías financieras.• Proporcionar asesoría financiera.• Elaborar informes financieros y tributarios.• Realizar presupuestos financieros.• Analizar registros contables.• Preparar los presupuestos de una empresa.• Encargarse de la nómina.• Elaborar declaraciones de impuestos.• Registrar los ingresos y egresos de la empresa, entre otros.
------------------	---

7. Diagnostico general

Análisis FODA	Oportunidades	Amenazas
	<p>Aplicación de la ley Tolerancia Cero Crecimiento de la población. Aumento del salario mínimo. Moneda nacional estable. Preferencia de viajar en moto taxis sobre viajar en avión</p>	<p>Competidores directos de moto taxis Pasajes a menor costo Perdida de rutas de transito</p>
<p>Fortalezas Integración entre los socios de la empresa y organización. Incentivos a los empleados con premios y conmemoraciones. Ofertas a los clientes en días festivos. Ubicación estratégica de las agencias. Puntualidad en los horarios. Renovación de moto taxis Constante reuniones con los trabajadores. Comunicación a través de los teléfonos RPC que brinda la empresa Claro. Servicio de comunicación por la web.</p>	<p>F – O Charlas entre socios de la empresa Mejorar incentivos para los trabajadores según los resultados Aprovechar oferta de clientes en días festivos Implementar comunicación por medios de internet</p>	<p>F – A Coordinar entre socios para evitar amenazas de los competidores En días festivos evitar pasaje de menos costo Puntualidad con los clientes y evitar perdida de ruta.</p>
<p>Debilidades Falta de promoción de los servicios. Pocas unidades, por lo que no se cubren la demanda. Brindar servicios extras en el rubro.</p>	<p>D – O Promocionar los servicios de moto taxi a la población Aumentar mayores unidades vehiculares Brindar servicios extras en rubro a falta de movilidades mayores</p>	<p>D – A Promocionar mucho más que el resto de nuestros competidores del rubro Mantener el pesaje cuando hay pocas unidades vehiculares Evitar perdida de rubro brindando servicios extras</p>

8. Indicadores de motivación

Indicador	Problema	Causa	Consecuencia
Impulsar la motivación	El 32% indicaron que Casi siempre el jefe considera como compromiso impulsar la motivación.	El jefe no se enfoca en la satisfacción de sus empleados	Insatisfacción, debido a que no tienen la motivación suficiente para trabajar y generar mayor rendimiento.
Beneficios de empleados	El 20% indicaron que a veces considera como compromiso los beneficios que ofrece a los trabajadores	No ofrece ningún beneficio a los empleados por sus esfuerzos	Desconfianza ya que el trabajador deja de enfocarse en objetivo de la empresa
Déficit de motivación	El 76% indicaron siempre la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros	Los trabajadores se sienten con carencia de motivación que afecta en sus labores, genera menor rendimiento	Renuncias ya que no hay reconocimiento mayoría optan por otras propuestas mejores
Falta de reconocimiento	El 64% indicaron que siempre hay la falta de reconocimiento que afecta al trabajador y genera inseguridad laboral	Los trabajadores no se sienten valorados por lo tanto trabajan con inseguridad y no tienen rendimiento eficiente	Menor rendimiento y menor ingreso a la empresa
confianza	El 24% indicaron que a veces Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo	No existe confianza de jefe a empleados, ya que el jefe se encuentra enfocado en sus propios	Desconfianza perjudica una adecuada trabajo en equipo

		trabajos	
Evasión de responsabilidades	El 56% indicaron que existe evasión de responsabilidades entre compañeros de trabajo	Los trabajadores se meten en otras áreas que no sean de su función	Incomodidades y quejas a los jefes
simpatía	El 12% de los trabajadores indicaron que solo a veces son empáticos cuando hay presión grupal	Falta de comprensión cuando hay presión en el grupo	Discusiones dentro del equipo de trabajo
Toma de decisiones	El 20% indicaron que a veces la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo	falta de comunicación, organización, el jefe hace las cosas a última hora.	Riesgos mayores e tomar malas decisiones

9. Problemas

Problema	Surgimiento del problema.
El 32% indicaron que Casi siempre el jefe considera como compromiso impulsar la motivación.	Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores sientan satisfechos por los labres que realizan
El 20% indicaron que a veces considera como compromiso los beneficios que frece a los trabajadores	Organizar actividades para mejorar la motivación, y reconocer a los trabajadores con los beneficios que merecen cada uno de ellos.
El 76% indicaron siempre la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros	Evaluar día a día el emocional y como también el rendimiento para fomentar charlas quincenales o mensuales.
El 64% indicaron que siempre hay la falta de reconocimiento que afecta al trabajador y genera inseguridad laboral	A cada trabajador debe reconocer por sus labores de día a día dar descanso por sus labores

El 32% indicaron que Casi siempre el jefe considera como compromiso impulsar la motivación.	Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores sientan satisfechos por los labores que realizan
El 24% indicaron que a veces Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo	Dar tiempo y responder todas las dudas, consultas de los trabajadores, también escuchar ideas y generar mayor confianza con los trabajadores
El 56% indicaron que existe evasión de responsabilidades entre compañeros de trabajo	Trabajar en su ruta establecida y si requiere ayuda pedir de forma educada
El 12% de los trabajadores indicaron que solo a veces son empáticos cuando hay presión grupal	Sensibilizar a través de charlas que hagan sus labores en su debido momento
El 20% indicaron que a veces la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo	Evitar los trabajos a última hora, la toma de decisión debe ser con tiempo y respetando diferentes ideas
El 24% indicaron que a veces Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo	Dar tiempo y responder todas las dudas, consultas de los trabajadores, también escuchar ideas y generar mayor confianza con los trabajadores

10. Establecer soluciones

Indicador	Problema	Acción de mejora
Impulsar la motivación	El 32% indicaron que Casi siempre el jefe considera como compromiso impulsar la motivación.	Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores sientan satisfechos por los labores que realizan
Beneficios de empleados	El 20% indicaron que a veces considera como compromiso los beneficios que frece a los trabajadores	Organizar actividades para mejorar la motivación, y reconocer a los trabajadores con los beneficios que merecen cada uno de ellos.
Déficit de motivación	El 76% indicaron siempre la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros	Evaluar día a día el emocional y como también el rendimiento para fomentar charlas quincenales o mensuales.
Falta de reconocimiento	El 64% indicaron que siempre hay la falta de reconocimiento que afecta al trabajador y genera inseguridad laboral	A cada trabajador debe reconocer por sus labores de día a día dar descanso por sus labores
confianza	El 24% indicaron que a veces Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo	Dar tiempo y responder todas las dudas, consultas de los trabajadores, también escuchar ideas y generar mayor confianza con los trabajadores
Evasión de responsabilidades	El 56% indicaron que existe evasión de responsabilidades entre compañeros de trabajo	Trabajar en su ruta establecida y si requiere ayuda pedir de forma educada
simpatía	El 12% de los trabajadores indicaron que solo a veces son empáticos cuando hay presión grupal	Sensibilizar a través de charlas que hagan sus labores en su debido momento
Impulsar la motivación	El 20% indicaron que a veces la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo	Evitar los trabajos a última hora, la toma de decisión debe ser con tiempo y respetando diferentes ideas

Beneficios de empleados	El 32% indicaron que Casi siempre el jefe considera como compromiso impulsar la motivación.	Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores sientan satisfechos por los labres que realizan
Toma de decisiones	El 20% indicaron que a veces considera como compromiso los beneficios que frece a los trabajadores	Organizar actividades para mejorar la motivación, y reconocer a los trabajadores con los beneficios que merecen cada uno de ellos.

11. Recursos para la implementación de las estrategias

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores sientan satisfechos por los labres que realizan	Dueño y/o gerente de la empres		ninguna	
Organizar actividades para mejorar la motivación, y reconocer a los trabajadores con los beneficios que merecen cada uno de ellos.	Dueño y/o gerente de la empresa	S/. 1,800.00	ninguna	
Evaluar día a día el emocional y como también el rendimiento para fomentar charlas quincenales o mensuales.	Administración/ jefe y/o gerente de la empresa	s/. 2,500.00	Computadoras, proyectores.	4 horas
A cada trabajador debe reconocer por sus labores de día a día dar descanso por sus labores	Gerente de la empresa	S/. 1,000.00	ninguna	
Dar tiempo y responder todas las dudas, consultas de los trabajadores, también escuchar ideas y generar mayor confianza con los trabajadores	Dueño de la empresa	s/. 500.00	ninguna	
Trabajar en su ruta establecida y si requiere ayuda pedir de forma educada	Gerente de la empresa	s/. 1000.00	ninguna.	
Sensibilizar a través de charlas que hagan sus labores en su debido momento	Gerente de la empresa	s/. 1,00.00	Computadoras, proyectores.	4 horas
Evitar los trabajos a última hora, la toma de decisión debe ser con tiempo y respetando diferentes ideas	Gerente de la empresa	S/. 500.00	ninguna	

12: Cronograma de actividades

Nº	Estrategias	Fecha	Termino	Año 2024															
				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<p>Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores se sientan satisfechos por las labores que realizan.</p> <p>Organizar actividades para mejorar la motivación, y reconocer a los trabajadores con los beneficios que merecen cada uno de ellos.</p> <p>También se debe Evaluar día a día la situación emocional y como también el rendimiento para fomentar charlas quincenales o mensuales.</p> <p>A cada trabajador debe reconocer por sus labores de día a día dar descanso por sus labores.</p> <p>Para toda dificultades se debe dar tiempo y responder todas las dudas, consultas de los trabajadores, también escuchar ideas y generar mayor confianza con los trabajadores</p>	10-01-24	31-04-2023																

2	<p>Trabajar en su ruta establecida y si requiere ayuda pedir de forma educada, para no generar problemas de transito</p> <p>Sensibilizar a través de charlas que hagan sus labores en su debido momento, ya que mayormente se hace los labores apresurada.</p> <p>Evitar los trabajos a última hora, la toma de decisión debe ser con tiempo y respetando diferentes ideas de todos los miembros del equipo</p> <p>Dedicación y reconocimiento a los trabajadores, promover actividades para que los trabajadores sientan satisfechos por los labres que realizan</p> <p>Organizar actividades para mejorar la motivación, y reconocer a los trabajadores con los beneficios que merecen cada uno de ellos.</p>	10-01-24	31-04-2023										
---	---	----------	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VI. CONCLUSIONES

Se estableció una propuesta de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho; en este sentido dicha propuesta se realizó porque existe falta de motivación laboral y por tanto no hay adecuada trabajo en equipo, falta de compromiso del jefe, falta de reconocimiento de beneficios, renuncias de puestos de trabajo, reputación de la empresa y toma de decisiones, Todo lo mencionado se debe mejorar para evitar circunstancias que pueden perjudicar a la empresa.

Los trabajadores indicaron que solo a veces el jefe se preocupa en impulsar la motivación de sus trabajadores, y que rara vez se compromete en impulsar la motivación, también solo a veces considera como compromiso los beneficios a los a los trabajadores y rara vez considera como compromiso los beneficios a los trabajadores, por los esfuerzos que hacen día a día cada uno ellos.

Los trabajadores indicaron que siempre hay déficit de motivación afecta a la inseguridad laboral, que también siempre existe la falta de reconociendo afecta al trabajador y genera inseguridad laboral, todo ellos provienen desde la carencia de motivación laboral de su jefe y/o gerente.

Los trabajadores indicaron solo a veces transmite confianza en su equipo de trabajo, que siempre existe evasión de responsabilidades entre compañeros de trabajo, no hay adecuada trabajo en equipo para mejorar resultados deseados en la empresa.

Los trabajadores indicaron que solo a veces son empáticos cuando hay presión grupal, y que siempre la toma de decisiones sale por presión en el grupo, no hay trabajo empático y falta trabajar coordinadamente.

Se elaboró una propuesta de mejora en base a los resultados de la investigación con la finalidad de mejorar la motivación laboral y trabajo en equipo, de esta manera se logró elevar el nivel de motivación, trabajo en equipo, puesto que los trabajadores tienen mayor compromiso con la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Estar comprometidos en impulsar la motivación de los trabajadores promoviendo actividades para que los trabajadores se sientan satisfechos por las labores que realiza y también considerar como compromiso los beneficios que merecen los trabajadores de igual manera promoviendo las actividades para mejorar la motivación.

Fomentar charlas de motivación a los trabajadores, como también hacer reconocimiento por sus esfuerzos de día a día y dar descanso extra una vez más al mes por sus labores que realizan, ya que genera mayor ingreso con sus esfuerzos y eso beneficia a la empresa.

Dedicar un tiempo establecido para resolver todas las inquietudes de los trabajadores, como también escuchar las ideas que tienen, así generamos confianza a los trabajadores y hacer que cada trabajador trabaje por su ruta y que no estén discutiendo por pasajeros.

Sensibilizar a los trabajadores y dar charlas a ser simpáticos y que hagan sus labores en su debido momento como también se debe evitar que se realicen trabajos a última hora, la toma de decisiones debe de ser con tiempo r respetando idea de los participantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez. (2022). *Revista edicion Regular* . Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/618
- Acevedo. (2023). *motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa facos, distrito de ayacucho, 2023*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34831/MOTIVACION_LABORAL_LECHE_ACEVEDO_SETNY_LIZBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alanya. (2021). *motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro alquiler de maquinarias pesadas: caso multiservicios LG E.I.R.L., distrito jesús nazareno, ayacucho, 2021*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22854/MOTIVACION_LABORAL_ALANYA_CARRERA_KEIKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anton. (2020). *problemas en mypes anivel mundial*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Apaza. (2022). *Gogle Academico*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97480/Apaza_QJJ-Barra_LAS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Avedaño. (2023). *trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas, rubro boticas: caso globalfarma, distrito de ayacucho, 2020*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/31785/COMPROMISO_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_AVENDANO_ORELLANA_ERICKSON_RICKY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bairon. (2021). *Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo*. Universidad catolica luis amigo. Obtenido de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/4188/5277>
- Barbara. (2019). *trabajo en equipo*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344484/Referencias_Habilidades_Gerenciales.pdf
- Benitez. (2021). Obtenido de <https://www.inspirapr.com/post/como-recupero-la-motivacion#:~:text=La%20falta%20de%20motivaci%C3%B3n%20es,afectando%20tu%20nivel%20de%20motivaci%C3%B3n>.
- Borras. (2022). *Firma profesional*. Obtenido de <https://www.firmaprofesional.com/blog/importancia-calidad->

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19264/TRABAJO_EN_EQUIPO_TRANSPORTE_INTERPROVINCIAL_PALOMINO_CORDERO_NIKI_BRANDS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daros. (2020). *estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Delgado. (2021). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño*. Obtenido de <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/3527/1/Completo..pdf>

Elmira. (2021). *ISC.SA*. Obtenido de <https://isc.net.co/cual-es-la-importancia-del-respeto-en-el-trabajo/#:~:text=El%20respeto%20en%20el%20C3%A1mbito,el%20medio%20para%20imponer%20criterios>.

Esteves. (2023). *trabajar en equipo y cómo solventarlas*. Obtenido de <https://redbooth.com/hub/es/dificultades-trabajar-en-equipo-solventarlas/>

Flores. (2021). *Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafetería restaurante menú: case café restaurante Andre´e, distrito Ayacucho, 2021*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22855/TRABAJO_EQUIPO_LORES_AVALOS_JUANITO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García. (2020). *motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor santiago tavarra-2020*. Obtenido de (Rodríguez, 2020)

García. (2021). *Google Académico*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/31310/INCENTIVOS_SALARIALES_REMUNERACION_BASICA_HUYHUA_GARCIA_YESSILY_MAYTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gavilán. (2019). *Influencia del clima y motivación laboral en el desempeño de trabajadores del Centro de Salud de San Martín – Red de San Francisco - Ayacucho, 2018*encontró . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29846/huaranca_gml.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez. (2020). *trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito ayacucho, 2021* . Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34438/TRABAJO_EN_EQUIPO_RECREO_CAMPESTRE_GOMEZ_PRADO_MARIA_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Granada. (2021). *moviliblog*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/transporte/es/transporte-y-empleo-dos-acciones-inaplazables-para-afrontar-el-presente-y-el-futuro/>

- Hernandez & Sampiere. (2019). *Enfoque cualitativo y cuantitativo, según Hernández Sampieri*. Obtenido de <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>
- Hernandez. (2029). *curso de trabajo en equipo para jefaturas en una empresa de transporte público*. Obtenido de <https://eprints.uanl.mx/14251/1/1080237964.pdf>
- Huamani. (2019). *Liderazgo y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto Los Libertadores de América, distrito Ayacucho, 2019*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17004/LIDERAZGO_MOTIVACIONAL_LABORAL_HUAMANI%20_TORRES_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Indeed. (2023). Obtenido de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/que-es-trabajo-productivo-como-ser-productivo>
- Interim Grup. (2023). *INTERIM GRUP*. Obtenido de <https://interimgrouphr.com/blog/falta-compromiso-sintomas/>
- Ivette. (2022). *Motivacion laboral y desempeño laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-Monica-libre.pdf?1499793186=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMOTIVACION_Y_DESEMPENO_LABORAL_Estudio.pdf&Expires=1702520918&Signature=Guko993GD2i1uNOL-pU-LiffSL7z5UP3wqPrL98puFAoYHXJQ611U
- Justia. (2023). Obtenido de <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/renuncia-laboral/preguntas-y-respuestas-sobre-la-renuncia-laboral/#:~:text=La%20renuncia%20laboral%20es%20la,con%20la%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo.>
- Lopez. (2022). Obtenido de [https://www.icesi.edu.co/blogs/niffxbrl/2009/04/17/beneficios-a-los-empleados/#:~:text=Los%20beneficios%20a%20los%20empleados,a%20cambio%20de%20sus%20servicios.&text=\(b\)%20un%20gasto%20cuando%20la,de%20los%20beneficios%20en%20cuesti%C3%B3n.](https://www.icesi.edu.co/blogs/niffxbrl/2009/04/17/beneficios-a-los-empleados/#:~:text=Los%20beneficios%20a%20los%20empleados,a%20cambio%20de%20sus%20servicios.&text=(b)%20un%20gasto%20cuando%20la,de%20los%20beneficios%20en%20cuesti%C3%B3n.)
- Molina. (2020). *trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafeterías: caso empresa café ayacuchano e.i.r.l. del distrito de ayacucho, 2020*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28982/COMUNICACION_LIDERAZGO_MOLINA_BAUTISTA_WENDY_KAREN%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Narvaz. (2023). *Google*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>

- Narvaz. (2023). *QuestionsPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>
- Osana. (2023). Obtenido de <https://asana.com/es/resources/teamwork-in-the-workplace#:~:text=El%20trabajo%20en%20equipo%20en%20una%20empresa%20se%20da%20cuando,com%C3%BAAn%2C%20tu%20empresa%20puede%20prosperar.>
- Palomino. (2020). *Google Acedemico*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/19264/TRABAJO_EN_EQUIPO_TRANSPORTE_INTERPROVINCIAL_PALOMINO_CORDERO_NIKI_BRANDS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pereyra. (2022). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Perez. (2020). *Google Academico*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56134/Perez_CNA-Torres_SBB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez. (2023). Obtenido de <https://mxintegralmc.com/8-estrategias-de-compromiso-de-los-empleados-que-funcionan/>
- Peruano, E. (2023). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/29310-el-sector-servicios-genera-empleo-para-65-de-la-pea>
- Peter. (2023). *LinkedIn*.
- Pluxe. (2023). Obtenido de <https://www.sodexo.es/blog/felicidad-en-el-trabajo#:~:text=La%20felicidad%20en%20el%20trabajo%20se%20puede%20definir%20como%20el,bienestar%20dentro%20de%20la%20empresa.>
- Prerez. (2019). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545881015.pdf>
- Quispe. (2023). *Google Academico*. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5901/T037_28287331_42972917_T.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ramirez. (2023). *Google Academico*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38708/Ramirez_IKA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rivas. (2023). *Trabajo en Equipo*. Obtenido de https://psicologiaorganizacional.com.mx/el-trabajo-en-equipo-en-las-organizaciones-segun-autores/?expand_article=1
- Rodriguez. (2020). *satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en las empresas de trasportes, La Paz*. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22435/LA%20SATISFACCIO%20LA>

BORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20CONDUCTORES%20DE%20LAS%20EMPRESAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Romaní. (2021). *Trabajo en equipo y liderazgo eficaz en la dirección regional de transportes y comunicaciones Apurímac, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1057?show=full>
- Romero. (2023). *Clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso pollería Lizeth en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho, 2020*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34249/CONFIANZA_MOTIVACION_CANCHO_CAMPOS_SHERLIE_THALIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz. (2022). Obtenido de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Samuel. (2023). Obtenido de <https://www.mygestion.com/blog/detectar-resolver-problemas>
- Santa. (2023). *Motivacion Laboral*. Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html>
- Savia. (2023). *Pagina Savia*. Obtenido de <https://www.saludsavia.com/empresas/blog/como-fomentar-la-confianza-en-el-trabajo>
- Sendesk. (2023). Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-un-conflicto-laboral/>
- Talledo. (2020). *Revista Ciencia y tecnologia*. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015/3374>
- Tenorio. (2019). *Comunicación organizacional en las micro y pequeñas empresas rubro servicios de taxi: caso Puyas Tours, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2019*. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32814>
- Torres. (2021). *MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ- CHICLAYO , 2021*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3351/1/TL_PerezTorresOnias.pdf
- Ventura. (2021). *MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES TURISMO ALVARADO* . Madrid-España.
- Villon. (2020). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Electro Regsa en tiempos covid-19, 2021*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86201/Grey_VTT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Yovera. (2020). *Google Academico*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1018/T.%20INVESTIGACION%20-%20YOVERA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Yucra. (2020). *seguridad laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro pollerías: caso leña y carbón, en el distrito de ayacucho, 2019*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28104/ACCIDENTES_PROTECCION_Y_RESPONSABILIDAD_YUCRA_MANCILLA_EDISON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yupanqui. (2021). *motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, ayacucho 2021*. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32324>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

TITULO: PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACIÓN LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023.

Formulación de problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la propuesta de mejora de la motivación laboral para el trabajo en equipo en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?</p> <p>Problema Específico ¿Cuáles son las Características del compromiso en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? ¿Cuáles son las Características de inseguridad laboral en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? ¿Cuáles son las Características de problemas de comunicación en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? ¿Cuáles son las Características de presión grupal en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? ¿Cuáles son las propuestas de mejora de la motivación laboral y para trabajo en equipo en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023? ¿Cuáles son las propuestas de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Elaborar propuesta de mejora de la motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023</p> <p>Objetivos específicos: Describir las Características de falta de compromiso en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 Describir las Características de inseguridad laboral en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 Describir las Características de problemas de comunicación en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 Describir las Características de presión grupal en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023 Elaborar propuesta de mejora de motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023</p>	<p>Concordando con (Ruiz, 2022), quien afirma en que en un trabajo descriptivo no se considera hipótesis, debido a que una investigación descriptiva es aquella que busca el “qué” del objeto de estudio, más que el “por qué”. Como su nombre lo indica, busca describir y explicar lo que se investiga, pero no dar las razones por las cuales eso tiene lugar. El presente trabajo NO formulo Hipótesis</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Compromiso inseguridad</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones: Problemas de comunicación Presión grupa</p>	<p>Tipo de investigación Cuantitativo</p> <p>Nivel de la investigación Descriptivo- de propuesta</p> <p>Diseño de la investigación Transversal No experimental.</p> <p>Población y muestra Población: 25 trabajadores Muestra: 25 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumento Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los trabajadores pertenecientes a la micro empresa de transportes Retama E.I.R.L. Ayacucho, para desarrollar la investigación titulada: **Propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en la Microempresa de Transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023.** Para optar el Título profesional de Licenciada en Administración. Se les agradece anticipadamente la información que usted proporcione.

INSTRUCCIONES:

Se presenta un conjunto de 16 ítems, relacionadas a las motivación laboral y trabajo en equipo, se presenta una escala de valoración. favor de marcar una de las alternativas, la que usted estime conveniente. Se agradece su participación en esta encuesta.

RESPECTO A LA VARIABLE 1. MOTIVACION LABORAL

Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
N°	Ítems			Alternativa
	V1: Compromiso (Impulsar la motivación, Aumento de compromiso, Beneficios de empleados, Calidad de trabajo)			
	D1: Planear (objetivos, planificación de estrategias, identificación de problemas).			

1	¿Cree usted que el jefe considera como compromiso impulsar la motivación de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
2	¿Para usted el aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación de su jefe?	1	2	3	4	5
3	¿Considera como compromiso de su jefe los beneficios que ofrece a los trabajadores?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que la calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe?	1	2	3	4	5
D2: Inseguridad (Déficit de motivación, Renuncia de puesto de trabajo, Falta de reconocimiento, Reputación de la empresa)						
5	¿Cree usted que la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros?	1	2	3	4	5
6	¿Cree que sus compañeros de trabajo renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral?	1	2	3	4	5
7	¿Para usted la falta de reconocimiento afecta al trabajador y genera inseguridad laboral?	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que la reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral a sus trabajadores?	1	2	3	4	5

RESPECTO A LA VARIABLE 2. TRABAJO EN EQUIPO

Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	
N°	Ítems				Alternativa
V2: Trabajo En Equipo					
D1: problemas de comunicación (Comunicación activo, Comunicación transparente, Confianza, Evasión de responsabilidades)					
9	¿Para usted en el equipo de trabajo existe comunicación activa?				1 2 3 4 5
10	¿La comunicación es transparente con sus compañeros de trabajo?				1 2 3 4 5
11	¿Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo?				1 2 3 4 5
12	¿Existe evasión de responsabilidades entre compañeros trabajo?				1 2 3 4 5
D2: Presión Grupal (Respeto, simpatía , Propuesta de ideas , Toma de decisiones)					
13	¿Practica el respeto siempre que existe presión en su equipo de trabajo?				1 2 3 4 5
14	¿Son empáticos cada uno de tus compañeros cuando hay presión grupal en el trabajo?				1 2 3 4 5
15	¿Cada uno de tus compañeros aporta propuesta de ideas?				1 2 3 4 5
16	¿Cree usted que la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo?				1 2 3 4 5

Anexo 3: Validez del instrumento

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: CHUCHON HUAMANI ARTURO	
Nº DNI: 28298065	Edad: 48
Teléfono / celular: 978849199	Email: arturoadmabog@gmail.com
Título profesional: Licenciado en administración/Abogado	
Grado académico: Maestría: X	Doctorado:
Especialidad: Gestión Pública/Administración Publica	
Institución que labora: Regidor de la Municipalidad provincial de Huamanga y docente de escuela superior la pontificia.	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: Propuesta de mejora en Motivación laboral para trabajo en equipo en la microempresa de transportes retama e.I.R.L. Distrito Jesús nazareno, Ayacucho, 2023.	
Autor(es): Conde Mejía Dmyy	
Programa académico: Administración	
 Lic. Adm. Arturo Chuchón Huamani CLAD. 9519	 Huella digital

Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor:

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: CONDE MEJA DANNY egresado del programa académico de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACION LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023.** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente





CONDE MEJA DANNY
DNI: 41965065

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN							Observaciones
TÍTULO: Propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresa del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023							
Variable: MOTIVACION LABORAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		
Dimensión: Compromiso	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1 ¿Cree usted que el jefe considera como compromiso impulsar la motivación de sus trabajadores?	X		X		X		
2 ¿Para usted el aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación de su jefe?	X		X		X		
3 ¿Considera como compromiso de su jefe los beneficios que ofrece a los trabajadores?	X		X		X		
4 ¿Cree usted que la calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe?	X		X		X		
Dimensión: Inseguridad							
1 ¿Cree usted que la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros?	X		X		X		
2 ¿Cree que sus compañeros de trabajo renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral?	X		X		X		
3 ¿Para usted la falta de reconocimiento afecta al trabajador y genera inseguridad laboral?	X		X		X		
4 ¿Cree usted que la reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral a sus trabajadores?	X		X		X		
Variable: TRABAJO EN EQUIPO							
Dimensión: Problemas de comunicación							
1 ¿Para usted en el equipo de trabajo existe comunicación activa?	X		X		X		
2 ¿La comunicación es transparente con sus							

M. Anny Chusque (Módulo)

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: ZENOZAIN CORDERO, CARMEN	
Nº DNI: 09536732	Edad:
Teléfono / celular:	Email:
Título profesional: Doctora en administración	
Grado académico: Maestría:	Doctorado: X
Especialidad: Administradora/Docente	
Institución que labora: Uladech Católica	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título:	
Propuesta de mejora en Motivación laboral para trabajo en equipo en la microempresa de transportes retama e.I.R.L. Distrito Jesús nazareno, Ayacucho, 2023.	
Autor(es): Conde Mejía Danny	
Programa académico: Administración	
 Carmen Zenozain Dra. En Administración	 Huella digital


Camery Zenozain
Dra. En Administración

Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor:

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: CONDE MEJIA DANNY egresado del programa académico de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACION LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023.** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



CONDE MEJIA DANNY
DNI: 41965065

Formato de Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN							Observaciones
TÍTULO: Propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresa del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023							
Variable: MOTIVACION LABORAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		
Dimensión: Compromiso	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1 ¿Cree usted que el jefe considera como compromiso impulsar la motivación de sus trabajadores?	X		X		X		
2 ¿Para usted el aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación de su jefe?	X		X		X		
3 ¿Considera como compromiso de su jefe los beneficios que ofrece a los trabajadores?	X		X		X		
4 ¿Cree usted que la calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe?	X		X		X		
Dimensión: Inseguridad							
1 ¿Cree usted que la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros?	X		X		X		
2 ¿Cree que sus compañeros de trabajo renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral?	X		X		X		
3 ¿Para usted la falta de reconocimiento afecta al trabajador y genera inseguridad laboral?	X		X		X		
4 ¿Cree usted que la reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral a sus trabajadores?	X		X		X		
Variable: TRABAJO EN EQUIPO							
Dimensión: Problemas de comunicación							
1 ¿Para usted en el equipo de trabajo existe comunicación activa?	X		X		X		
2 ¿La comunicación es transparente con sus							

Comisión
 Dra. En. Administración

	compañeros de trabajo?	X		X		X	
3	¿Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo?	X		X		X	
4	¿Existe evasión de responsabilidades entre compañeros trabajo?	X		X		X	
	Dimensión: presión grupal						
1	¿Practica el respeto siempre que existe presión en su equipo de trabajo?	X		X		X	
2	¿Son simpáticos cada uno de tus compañeros cuando hay presión grupal en el trabajo?	X		X		X	
3	¿Cada uno de tus compañeros aporta propuesta de ideas?	X		X		X	
4	¿Cree usted que la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo?	X		X		X	

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()
 Nombres y Apellidos de experto: Mg. Arturo Chuchón Huamani DNI 28298065


 Carmen Zenozán
 Dra. En Administración

 Firma



Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: GUIDO ELMER ORIBA CORNELIO	
Nº DNI: 09536732	Edad:
Teléfono / celular:	Email:
Título profesional: Doctora en administración	
Grado académico: Doctorado	Doctorado: X
Especialidad: Administrador	
Institución que labora: UGEL	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título:	
Propuesta de mejora en Motivación laboral para trabajo en equipo en la microempresa de transportes retama e.I.R.L. Distrito Jesús nazareno, Ayacucho, 2023.	
Autor(es): Coude Mejía Danny	
Programa académico: Administración	
	
	Huella

Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor:

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: CONDE MEJIA DANNY egresado del programa académico de ADMINISTRACIÓN de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACION LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023.** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



CONDE MEJIA DANNY
DNI: 41965065

Formato de Ficha de Validación



FICHA DE VALIDACIÓN							
TÍTULO: Propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresa del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023							
Variable: MOTIVACION LABORAL	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Dimensión: Compromiso							
1	¿Cree usted que el jefe considera como compromiso impulsar la motivación de sus trabajadores?	X		X		X	
2	¿Para usted el aumento de compromiso en el trabajo es gracias a la motivación de su jefe?	X		X		X	
3	¿Considera como compromiso de su jefe los beneficios que ofrece a los trabajadores?	X		X		X	
4	¿Cree usted que la calidad de trabajo influye mucho con la motivación que percibe?	X		X		X	
Dimensión: Inseguridad							
1	¿Cree usted que la déficit de motivación afecta en la inseguridad laboral de sus compañeros?	X		X		X	
2	¿Cree que sus compañeros de trabajo renuncian sus puestos de trabajo por inseguridad laboral?	X		X		X	
3	¿Para usted la falta de reconocimiento afecta al trabajador y genera inseguridad laboral?	X		X		X	
4	¿Cree usted que la reputación de la empresa es afectada cuando genera inseguridad laboral a sus trabajadores?	X		X		X	
Variable: TRABAJO EN EQUIPO							
Dimensión: Problemas de comunicación							
1	¿Para usted en el equipo de trabajo existe comunicación activa?	X		X		X	
2	¿La comunicación es transparente con sus						

	compañeros de trabajo?	X		X		X	
3	¿Transmite confianza su jefe en su Equipo de trabajo?	X		X		X	
4	¿Existe evasión de responsabilidades entre compañeros trabajo?	X		X		X	
	Dimensión: presión grupal						
1	¿Practica el respeto siempre que existe presión en su equipo de trabajo?	X		X		X	
2	¿Son simpáticos cada uno de tus compañeros cuando hay presión grupal en el trabajo?	X		X		X	
3	¿Cada uno de tus compañeros aporta propuesta de ideas?	X		X		X	
4	¿Cree usted que la toma de decisiones siempre sale por presión en el grupo?	X		X		X	

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()
 Nombres y Apellidos de experto: M^o Arturo Chacón Huamani DNI 28298065

Firma



Huella

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

VARIABLE : MOTIVACION LABORAL													
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	SUMA	Σ (símbolo sumatoria)	
Sujeto 1	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	38	α (Alfa) =	0.66667376
Sujeto 2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36	K (Numero de Items) =	25
Sujeto 3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	Vi (Varianza de cada Items) =	6.25887574
Sujeto 4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	42	Vt (Varianza Total) =	17.3860947
Sujeto 5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48		
Sujeto 6	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	39		
Sujeto 7	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	46		
Sujeto 8	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44		
Sujeto 9	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	34		
Sujeto 10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46		
Sujeto 11	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45		
Sujeto 12	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	44		
Sujeto 13	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	41		
Sujeto 14	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	41		
Sujeto 15	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	38		
Sujeto 16	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48		
Sujeto 17	3	4	5	4	5	3	4	3	3	5	39		
Sujeto 18	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	46		
Sujeto 19	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	44		
Sujeto 20	3	3	3	4	3	2	3	4	4	5	34		
Sujeto 21	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46		
Sujeto 22	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45		
Sujeto 23	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	44		
Sujeto 24	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	41		
Sujeto 25	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	41		
Sujeto 26	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	38		
VARIANZA	0.63905325	0.39053254	0.62130178	0.38609467	0.82248521	0.82840237	0.52071006	0.84763314	0.5443787	0.65828402			

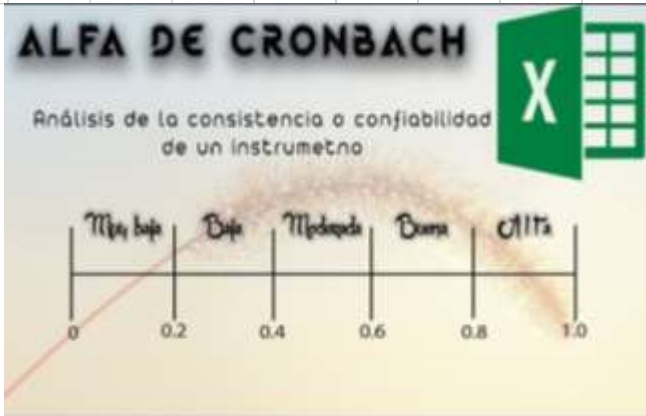
$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

VARIABLE ATENCION AL CLIENTE											
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	SUMA
sujeto 1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
sujeto 2	3	5	3	5	4	4	5	4	3	4	40
sujeto 3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	42
sujeto 4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	39
sujeto 5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	40
sujeto 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
sujeto 7	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	30
sujeto 8	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	40
sujeto 9	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
sujeto 10	3	5	3	4	2	4	4	3	2	3	33
sujeto 11	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	40
sujeto 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
sujeto 13	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	30
sujeto 14	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	40
sujeto 15	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
sujeto 16	3	5	3	4	2	4	4	3	2	3	33
sujeto 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
sujeto 18	3	3	3	4	2	2	5	2	3	3	30
sujeto 19	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	40
sujeto 20	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
sujeto 21	3	5	3	4	2	4	4	3	2	3	33
sujeto 22	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	43
sujeto 23	3	3	4	5	4	3	3	4	2	4	35
sujeto 24	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	41
sujeto 25	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	42
VARIANZA	0.32	0.3936	0.3904	0.3136	1.3984	0.7584	0.2816	0.9824	1.0624	0.56	

Σ (símbolo sumatoria)
 α (Alfa) = 0.74220419
 K (Numero de Items) = 25
 Vi (Varianza de cada Items) = 6.4608
 Vt (Varianza Total) = 22.4736

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

CONCLUSION:



En la variable "Motivacion laboral" se encuestó a 25 trabajadores Empresa de transportes Retama E.I.R.L. de lo cual según la fórmula alfa de Cronbach, salió como resultado final **0.666673757** lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es buena la confiabilidad del instrumento.

En la variable "Trabajo en equipo" se encuestó a 25 Trabajadores de la empresa de transportes Retama E.I.R.L. de la cual según la fórmula alfa de Cronbach, salió como resultado final **0.742208186**, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es buena la confiabilidad del instrumento.

Anexo 5: Formato de Consentimiento Informado

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, 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. propuesta de mejora en motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de moto taxis: caso empresa de transportes retama E.I.R.L. distrito Jesús nazareno, Ayacucho, 2023. Y es dirigido por Conde Mejia Danny, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es: Elaborar propuesta de mejora de la motivación laboral para trabajo en equipo en micro empresas del rubro transporte de Moto taxis: caso empresa de transportes Retama E.I.R.L. distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 7 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 medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo Dcm70231850@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

Anexo 6: Documento de aprobación de la Institución para la recolección de información



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
COORDINACIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Chimbote 23 de noviembre 2023

CARTA N° 00156-2023-2023-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

Sr. JORGE POMASONCCO YUPARI

MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L.

Presente:

A través del presente, reciba el cordial saludo en nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, a la vez solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACION LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023. que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo del investigador DANNY CONDE MEJIA , con DNI N° 70231850, cuyo asesor es el/la docente ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad, y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad, para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

*Dr. Willy Valle Salvatierra
Coordinador de Gestión de Investigación*

Anexo 7: evidencias de ejecución

DECLARACIÓN JURADA

Yo, CONDE MEJIA DANNY, identificado (a) con DNI, 70231850 con domicilio real en (ANEXO Huayllabamba), Distrito María Parado de Bellido, Provincia Cangallo, Departamento Ayacucho,

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de (estudiante/bachiller) Bachiller con código de estudiante 3111182090 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2023-2:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada: **PROPUESTA DE MEJORA EN MOTIVACION LABORAL PARA TRABAJO EN EQUIPO EN LA MICROEMPRESA DE TRANSPORTES RETAMA E.I.R.L. DISTRITO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO, 2023.**

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Ayacucho, 15 de Diciembre de 2023


Firma del estudiante/bachiller


Huella Digital