



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO FERRETERÍAS: CASO EMPRESA
DIMSACEROS E.I.R.L. DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO
CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO, 2019

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

AUTOR

SULCA CORONADO, JONATHAN JORGE

ORCID: 0000-0003-2158-7501

ASESOR

MGTR. CHUCHÓN HUAMANÍ, ARTURO

ORCID: 0000-0002-3426-6742

AYACUCHO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Sulca coronado, Jonathan Jorge

ORCID: 0000-0003-2158-7501

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Prepago,
Ayacucho, Perú

ASESOR

Mgtr. Chuchón Huamaní, Arturo

ORCID: 0000-0002-3426-6742

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

JURADO

Mgtr. Berrocal Chillce, Judith

PRESIDENTA

ORCID: 0000-0002-9569-9824

Mgtr. Jáuregui Prado, Alcides

MIEMBRO

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso

MIEMBRO

ORCID: 0000-0002-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Berrocal Chillce, Judith

PRESIDENTA

Mgtr. Jáuregui Prado, Alcides

MIEMBRO

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso

MIEMBRO

Mgtr. Chuchón Huamaní, Arturo

ASESOR

DEDICATORIA

A Dios quien me dio el regalo más valioso que es la vida y fortaleza, a mis padres quienes siempre me brindan su apoyo incondicional, desde el momento en que llegue a sus vidas, apoyo ya sea económico y moral, para poder afrontar las pruebas que se me presentan en mi camino y junto a mis seres queridos lograre mi meta.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019; para responder a este objetivo general se planteó el siguiente enunciado: ¿Cuáles son las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019?, que se formuló con el propósito de determinar aquellas características que puedan ayudar a que los trabajadores tengan un mayor rendimiento. Aplicando una metodología de investigación de tipo aplica con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental – transversal. La población de estudio fueron 10 trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta como instrumento, la encuesta se realizó teniendo en cuenta los indicadores de cada variable y así lograr reconocer aquellas características que presentan estas variables considerando los objetivos, tanto general y específicos. Los resultados obtenidos mediante la encuesta que se aplicó se pueden determinar que el conocimiento que tienen los trabajadores con respecto a la motivación laboral de la ferretería casi siempre es bueno. Se concluye que este rubro está poniendo de su parte en lograr de que sus trabajadores estén siempre motivados para que logren un mejor desarrollo en sus actividades.

Palabras claves: Laboral, Motivación, rendimiento.

ABSTRACT

The present research work had as a general objective: Describe the characteristics of work motivation in micro and small companies in the hardware stores: case of the company Dimsa Aceros E.I.R.L. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray District, Ayacucho, 2019: in order to respond to this general objective, the following statement was raised: What are the characteristics of work motivation in micro and small companies in the hardware stores: case of the Dimsa Aceros E.I.R.L. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray District, Ayacucho, 2019 ?, which was formulated with the purpose of determining those characteristics that can help workers have a higher performance. Applying an applied research methodology with a quantitative approach, descriptive level and non-experimental design - transversal. The study population was 10 workers from the hardware store Dimsa Aceros E.I.R.L. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray District. For data collection, a survey was used as an instrument, the survey was carried out taking into account the indicators of each variable and thus achieve to recognize those characteristics that these variables present considering the objectives, both general and specific. The results obtained through the survey that was applied, it can be determined that the knowledge that workers have regarding the work motivation of the hardware store is almost always good. It is concluded that this item is doing its part to ensure that its workers are always motivated so that they achieve a better development in their activities.

Key words: Labor, Motivation, performance.

ÍNDICE DE CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1. ANTECEDENTES	14
2.1.1. Nivel Internacional.....	14
2.1.2. Nivel Nacional	17
2.1.3. Nivel Local.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.2.1. Motivación	26
2.2.2. Motivación Laboral.	27
2.2.3. Elementos que influyen en la Motivación Laboral	32

2.2.4.	Teorías De La Motivación	33
2.2.5.	Teoría de la Necesidades de McClellan	35
2.2.6.	Teorías Centradas En El Proceso	37
2.2.7.	Como Motivar a las Personas en el trabajo.....	38
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	38
2.3.1.	Motivación intrínseca	39
2.3.2.	Motivación extrínseca	39
2.3.3.	Estados emocionales.....	40
III.	HIPÓTESIS	41
IV.	METODOLOGÍA.....	42
4.1.	El tipo de investigación	42
4.2.	Nivel de la investigación de las tesis.....	42
4.3.	Diseño de la investigación. (Incluye hipótesis si se requiere)	42
4.4.	Población y muestra.	42
4.5.	Definición y operacionalización de variables	44
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
4.7.	Plan de análisis.....	45
4.8.	Matriz de consistencia	46
4.9.	Principios éticos	47
V.	RESULTADOS	48

5.1. Referente a la variable: Motivación Laboral	48
5.2. Análisis de resultados	53
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFIA.....	58
ANEXOS	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	48
Tabla 2. Motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	49
Tabla 3. Motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	50
Tabla 4. Estados emocionales en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	48
Figura 2. Motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	49
Figura 3. Motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	51
Figura 4. Estados emocionales en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	52

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación titulada “Motivación Laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019”. En las ferreterías se requiere un estímulo de motivación laboral, se observa que en el rubro ferretería los participantes no se sienten motivados ya que se ve por el mismo trato que dan hacia los clientes, esa desmotivación se ve en el factor económico, cultural, social, etc. Es por ello que se considera una dificultad frecuente en las ferreterías. La empresa debe tener un plan de trabajo en el que se considere otorgar incentivos a sus trabajadores que destaquen más y que se sientan más involucrados con el logro de sus metas. Para tal efecto se planteó el siguiente objetivo general: Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferretería: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. Luego para lograr el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos:

Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019.

Identificar los estados emocionales en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

La metodología que se utiliza en la presente investigación es tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental – transversal. En estos tiempos la motivación es clave para toda empresa, mediante ello poniendo en práctica hace que la empresa obtenga mayores ingresos .

El presente trabajo se justifica porque permitirá a ver el entorno de la motivación laboral hacia los colaboradores en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, para poder también dar a conocer por esta investigación a los dueños que la motivación es una herramienta importante en una empresa. También se justifica por el mismo que la investigación servirá como referencia para futuras investigaciones de otras tesis, es decir servirá como una guía para profundizar más en el tema de motivación laboral .

La obtención de los resultados se utilizó una encuesta el cual estuvo dirigido a los trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros que nos permitirán realizar un estudio absoluto de la manera como se desarrollan las relaciones interpersonales entre jefes y empleados y cuál es el grado de motivación que tienen los trabajadores de esta empresa y cómo se transcribe ello en el logro de los objetivos de la empresa.

Concluimos que la motivación laboral actúa solamente en el desempeño laboral del trabajador, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la realización de sus responsabilidades y deberes que debe practicar habitualmente en la empresa.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Nivel Internacional

Según (Quinillo Garcia, 2016) en su tesis titulada “*Perfil de motivación de los colaboradores de servicio al cliente de ferretería don ferrecon de Cobán, Alta Verapaz*” La investigación tuvo como objetivo principal conocer el perfil de motivación de los colaboradores de servicio al cliente de ferretería don ferrecon. La metodología de la presente investigación fue de tipo descriptivo, la información que se logró obtener por medio de un instrumento, administrado a todos los colaboradores que tuviesen contacto con los clientes, ubicándolos en dos grupos a y b que equivalen a la población femenina y la población masculina el instrumento constaba de 53 preguntas con tres opciones múltiples, además, contaba cada una con un valor en la clave de respuestas del instrumento, para darle un valor dentro de la normalización de los tres factores de motivación: afiliación, logro y poder. Se definieron e identificaron los sujetos de estudio, los cuales abarcaban el 100% de los colaboradores, teniendo un resultado de 25 personas. Los resultados obtenidos demuestran un perfil de motivación bajo debido a sus puntuaciones sumamente bajas lo cual evidencia la falta de motivación de los colaboradores. Por último, se concluyó, con el propósito lograr un mejor perfil de motivación se propuso un programa de motivación, con el objetivo de mejorar la motivación del personal de Ferretería Don Ferrecon a través de estímulos para un mejor desarrollo de sus actividades .

Esta investigación tiene como propósito diagnosticar la situación actual de la Ferretería Don Ferrecona para que ayude a lograr los objetivos de la empresa.

Según (Enríquez Loredo, 2014) en su tesis titulada “*Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*” el objetivo de la investigación pretendió dar respuesta a la pregunta: El grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del instituto de la Visión en México. La metodología de la investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados de los cuales no se tomó muestra y se aplicó a todos los empleados. Para la investigación y recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909. Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R^2 corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa. Conclusiones con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de

motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente .

Concluyendo esta investigación dice que un empleado motivado y con habilidades excepcionales puede ser capaz de superar a otro trabajador más motivado y con menos habilidades.

Según (Maldonado Mazariegos, 2013) en su tesis titulada “*Motivación para mejorar la productividad en las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango*” el objetivo de la investigación es verificar que tanto la motivación en los colaboradores de las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango tendría un impacto positivo o no en la productividad. La metodología de la investigación es descriptiva, la importancia del estudio se centró en la investigación del grado de motivación que presentarían los trabajadores de las Imprentas de la ciudad de Quetzaltenango, y como está afectaría la productividad tomando en cuenta los incentivos económicos y no económicos que las imprentas en un momento dado podrían ofrecer en las imprentas. El presente estudio se realizó en las 36 Imprentas de la ciudad de Quetzaltenango, para poder así analizar la motivación de los trabajadores de las imprentas de la ciudad de Quetzaltenango y su impacto en la productividad. Los resultados que se tomaron en cuenta para dicho estudio fueron los 68 trabajadores del área de producción de las 36 imprentas, así mismo se tomaron en cuentas los 36 gerentes o representantes de las imprentas. Los instrumentos que se utilizaron fueron: un cuestionario con preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, de selección múltiple, para los trabajadores del área de producción. Por lo que se concluyó que no contaban con planes de motivación y

por ende causa en cada colaborador no producir lo que realmente produciría en un tiempo dado .

El presente estudio se pretendió analizar la motivación y estudiar su impacto en la productividad a través de un cuestionario dirigiéndose a los empleados de producción.

2.1.2. Nivel Nacional

Según (Hilario Gamboa & Rondon Moreno, 2017) en su tesis titulada “*Factores motivacionales que influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa ferretera Gamboa S.R.L. Trujillo, 2017*” el objetivo principal es determinar qué factores motivacionales influyen en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa ferretera Gamboa S.R.L. Trujillo. Para realización del estudio hemos establecido un marco teórico referencial de antecedentes y conceptos básicos sobre el Compromiso laboral, realizamos un estudio descriptivo, por lo cual se aplicó un cuestionario a 30 trabajadores de la empresa ferretera Gamboa S.R.L., para la recolección de información. En la investigación contrastamos la teoría con la realidad de cómo se encuentra la empresa ferretera Gamboa SRL referente al tema de compromiso laboral con sus trabajadores y como se está desarrollando internamente, de esta manera se pudo identificar la realidad problemática y con esto establecer los objetivos que permitirá realizar el estudio. La metodología de investigación utilizada fue descriptiva, transaccional, no experimental, donde se tomó una muestra y se aplicó un cuestionario. En el capítulo IV y V con los resultados obtenidos, se determinó que factores influyen de manera notable en el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa ferretera, luego se contrasto

o discutió con algunos autores la información recaudada, para observar si existe alguna similitud con otros hallazgos encontrados en otras investigaciones, para de esta manera establecer su alto índice de rotación de personal dentro de la empresa. Finalmente concluimos que los factores de motivación e higiene son los más importantes dentro de una organización para mejorar el compromiso laboral y el desarrollo personal, logrando así su crecimiento profesional y de la misma manera los objetivos y metas de la empresa. Se concluye que la investigación señala que los colaboradores al percibir que son tratados de manera justa y que cuentan con condiciones de trabajo favorables genera que el personal sea comprometido en su labor .

Según (Linarez Marín , 2017) en su tesis titulada “*Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*” El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. La metodología de la investigación fue descriptivo, correlacional. El enfoque que presenta es cuantitativo. El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. La muestra fue constituida por 48 trabajadores del Centro de Salud la Huayrona. Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue para motivación laboral, que lleva por nombre test de motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral, llamado de desempeño laboral. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia. Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se

realizó el correspondiente análisis estadístico, apreciando la existencia de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. El resultado de este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que, al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. La conclusión se pudo observar que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Según (Aranda Mendoza, 2017) en su tesis titulada “*Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa isolima plast SAC, Comas, año 2017*” el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa isolima plast SAC, Comas 2017. La metodología que se utilizó es de método hipotético deductivo, el tipo de investigación es de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, La población estuvo formada por 60 colaboradores de la empresa isolima plast, el tipo de muestra fue censal, siendo toda la población a la que se realizó la encuesta, por ser pequeña la cantidad de trabajadores de la empresa, la técnica empleada para recolectar información fue de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios con escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y

determinado su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad. Los resultados expresaron, que los análisis estadísticos dieron cuenta de la existencia de relación de $r = 0,929$ entre las variables: Estilo de liderazgo y motivación laboral, esto indicó que el nivel de correlación entre las variables fue positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$, muestra que es menor a $0,05$, lo que permitió señalar que la relación fue significativa para la prueba de normalidad y uso la prueba de Kolmogorov. La conclusión que arribo el investigador fueron que, lo que más les motiva a los trabajadores dentro de la empresa, es la relación que hay entre el jefe y el subordinado .

Según (Carrasco Campos, 2018) en su tesis titulada “*Motivación laboral y trabajo en equipo del personal administrativo de la universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018*” el objetivo fue analizar la relación que existe entre las variables estimulación laboral y trabajo en equipo asimismo, el estudio se inscribe entre las investigaciones básicas o fundamentales, la metodología es de un nivel descriptivo correlacional. El diseño correspondió a las investigaciones no experimentales transversales, bajo un enfoque cuantitativo, propio de los estudios de carácter objetivo. La muestra estuvo conformada por 72 personas – equipo. Se utilizó la encuesta como técnica de medición de las variables y dos cuestionarios que se aplicaron al personal administrativo. La validez de los instrumentos se obtuvo mediante el procedimiento del juicio de expertos y la confiabilidad con alfa de Cronbach, con un coeficiente de $0,908$ para la variable motivación laboral y $0,933$ para la variable trabajo en equipo, siendo los instrumentos altamente confiables en

la obtención de los datos. Con respecto a los resultados, el estadístico Rho de Spearman arrojó un coeficiente positivo de ,777 a una significancia bilateral de ,001 < 0,05, por lo cual se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo .

Según (Castañeda & Julca, 2016) en su tesis titulada “*Aplicación de un programa de Motivación Laboral para mejorar la productividad de los trabajadores del Área de Ventas en la Distribuidora Casther y Asociados S.A.C. 2016*” La presente investigación tuvo como objetivo definir en qué medida el diseño un programa de motivación laboral incrementará la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa distribuciones Casther & Asociados S.A.C. Para esta tesis se contó con un número limitado de trabajo ya que la población está conformada por los 12 trabajadores del área de ventas, siendo nuestra muestra 12 trabajadores y constituyendo una metodología de investigación es de tipo aplicativo Pre-Experimental ya que se realizó para identificar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente permitiéndonos conocer motivos por el cual los trabajadores del área de venta pueden aumentar, mantener o disminuir su productividad de los trabajadores del área de ventas, en base a las teorías y estudios de investigación previos que se han realizado. Con los resultados se estableció que la empresa Casther y Asociados S.A.C. no cuenta con un plan de motivación para el personal del área de ventas, conociendo estos resultados se procedió a establecer un plan motivación para los dicha área, se consideró que la motivación extrínseca influiría más en los trabajadores ya que los trabajadores manifestaron que los

incentivos económicos son más necesarios para ello, la implementación de este plan se realizó los primeros quince días del mes de mayo obteniendo resultados positivos ya las ventas obtenidas en este periodo superan en un 20% a las ventas de meses anteriores, por ello podemos afirmar que la relación que existe entre la motivación y la productividad es muy importante y destacar que el plan de motivación presentado es influyente para la productividad y rentabilidad de la empresa. Se concluye que existe influencia entre la motivación laboral y productividad.

Según (Farias, 2017) en su tesis titulada “*Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*” El objetivo principal de la investigación es determinar el nivel de motivación laboral en los mismos trabajadores. La metodología de esta investigación es de tipo descriptivo y diseño no experimental de corte transaccional; asimismo, presenta una población de 104 personas entre hombres y mujeres que pertenecen a puestos operativos y auxiliares, para evaluarlos se realizó un muestreo probabilístico, siendo un total de 84 nuevos colaboradores evaluados entre los 18 y 50 años. Para la recolección de datos se aplicó la escala de Motivación para el trabajo (Gagné, 2010); asimismo, los datos se procesaron mediante la herramienta de office Excel y el programa estadístico SPSS versión 22.0. Dichos resultados mostraron que los nuevos colaboradores presentan una tendencia moderada a baja en cuanto a su motivación por regulación identificada siendo un total del 32% nivel bajo y 46% de nivel moderado; a su vez, el 34% de la muestra refleja un nivel moderado de motivación intrínseca y el 43% presenta un nivel bajo de motivación intrínseca. Por otro lado, se concluye que se

obtuvo un nivel de confiabilidad superior a 0,70 según alfa de cronbach, lo cual garantiza la fiabilidad de la prueba para esta población.

Según (Idrogo , 2017) en su tesis *“Estrategia De Motivación Que Contribuya A La Satisfacción Laboral En Los Colaboradores De Una Institución Pública 2017”*

El objetivo principal de la investigación es determinar la estrategia de motivación laboral en los mismos trabajadores. Utilizando el tipo de metodología de investigación es descriptiva - propositiva. En una institución pública de Chiclayo, la cual constaba de 35 trabajadores. Se dispuso en tres etapas la primera de Diagnóstico: el resultado se realizó en la recolección de información proporcionada por la observación, y aplicación de los cuestionarios “Escala de Motivación” de Gagné, F. (2010) y la Escala de “Satisfacción Laboral CLSPC” Palma (1999). La segunda etapa fue de programación: donde se realizó el análisis de fuentes teóricas que impulsaban y daban sustento y posibles soluciones a la problemática identificada, detallando ideas innovadoras para la solución. Finalmente, en la tercera etapa se realizaron las conclusiones y propuesta: donde se enmarco el diseño de la estrategia. Asimismo, se concluyó que el 96.9% de colaboradores de una institución pública de Chiclayo, presenta moderada motivación, y el 3.12% motivación alta. Asimismo, que el 68.75% de los colaboradores, presentan regular satisfacción, mientras que el 6.25% presenta insatisfacción laboral. Se halló también una relación positiva significativa entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública de Chiclayo, por lo que si se aplica la estrategia de motivación se va a contribuir en mejorar la satisfacción laboral.

2.1.3. Nivel Local

Según (Choque Candiote, 2017) en su tesis titulada “*Motivación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de melamine, Ayacucho-2017*” el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de melamine, Ayacucho 2017. La metodología de investigación no experimental, cuyo diseño es el correlacional, basado en una muestra de estudio, buscando determinar el nivel de relación existente entre las variables de estudio, utilizando la estadística descriptiva e inferencial para el análisis estadístico de la información. La hipótesis del investigador planteada fue: Existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de melamine, Ayacucho-2017. La muestra de tipo probabilística estuvo compuesta por 85 trabajadores de las MYPE comercializadoras de muebles de melamine. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario de encuestas para medir la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. Para demostrar estadísticamente las hipótesis se aplicó el estadígrafo Chi Cuadrado, concluyéndose con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, que existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de melamine, Ayacucho-2017 .

Según (Quispe Lazo, 2017) en su tesis titulada “*Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la red de Salud Huamanga, 2017*” el objetivo de la

investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga. La metodología de investigación es cuantitativa, diseño descriptivo, transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por la población de 120 trabajadores, mientras que la muestra consideró a 83 unidades de estudio; la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado de Olvera Y. (2014), 01 cuestionario por cada variable que consta de 15 ítem, con valoración del 1 al 5). Los resultados afirman que, el 56,6% (47) de trabajadores sostiene que en nivel de motivación en la Red de Salud Huamanga se ubica en la valoración medio; mientras que el 36,1% (30) sostiene que es deficiente y solo el 7,2% (6) considera que es excelente. De igual manera podemos observar que, el 51,3% (43) de trabajadores sostiene que el desempeño laboral en Red de Salud Huamanga es regular; mientras que el 31,3% (26) sostiene que es deficiente y solo el 4,8% (4) considera que es excelente. Las conclusiones registran que, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% se puede afirmar que, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,645$, lo que implica que existe relación directa fuerte entre las variables comparadas; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se decidió asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula .

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Motivación

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados. No se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que es la misma la que lleva a que el individuo actúe de cierta manera, en una organización se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas y así traerá grandes beneficios (Sum , 2015).

La motivación es la expresión de los motivos que inducen a un individuo a una determinada acción. Desde un punto de vista psicológico, se pueden definir como el conjunto de factores dinámicos teniendo un acita fuente que impulsa el comportamiento de un individuo hacia un objetivo determinado según este punto de vista cualquier acto sin justificación es probable que fracase (Napolitano, 2014).

Según (Rodríguez Estrada, 2012) en su libro motivación al trabajo define que la Motivación viene de motivo, y motivo viene del verbo latino moveré, de donde también procede móvil, motor, emoción, terremoto, etc. El conjunto de las razones que explican los actos de un individuo. La explicación del motivo o motivos por lo que un individuo hace una cosa, su campo lo forman los sistemas

de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar determinadas formas .

2.2.2. Motivación Laboral.

Se sabe que la gente trabaja por diversas razones; lo que es importante para uno, quizás no tenga importancia para otro. La motivación es algo personal, es así que se debe conocer a los empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego o algo aún más profundo. Los factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica (Valesco Lince, Bautista Santos, & Sánchez Galván , 2014).

Según (Palomo Vadillo, 2012, pág. 92) en su libro *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo* nos menciona el autor Herzberg que los factores de crecimiento o motivadores intrínsecos al trabajo son: la realización al reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad el desarrollo y la promoción.

La motivación en el trabajo junto con las expectativas que generan en el trabajador puede considerarse como los elementos impulsores del comportamiento humano. A su vez, este comportamiento puede influir en la motivación y en las expectativas posteriores del trabajador vía reconocimiento de las acciones, remuneración, posibilidades de promoción, etc. Desde el punto de vista del trabajador, el proceso que se genera entre motivación expectativa y comportamiento

deriva de una percepción global del grado de satisfacción laboral que experimenta en su puesto de trabajo (Barreiro Fernández, 2010).

Según (Fischman, 2014) La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realicen, es donde el trabajador puede interactuar y obtener satisfacción propia es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su inteligencia ya sea de forma intrínseca o extrínseca teniendo en cuenta los estados emocionales .

La motivación laboral juega un papel esencial para explicar este interrogante junto a la aptitud, por lo tanto, requiere analizar la motivación, así como las principales teorías e investigaciones que se han desarrollado sobre el tema en el campo de la psicología de las organizaciones. El término motivación ha sido utilizado de tan diversas formas en psicología que actualmente no existe un acuerdo general sobre el tipo de conducta que puede ser clasificada como conducta motivada (Martínez Guillén , 2012).

2.2.3.DIMENSIONES

Motivación intrínseca

Según (FISCHMAN, 2014) las personas orientadas a la motivación intrínseca son personas que se motivan porque encuentran un reto a la altura de sus talentos, mejoran su formación, porque disfrutan su autonomía en el trabajo, son personas más libres, actúan por voluntad propia, eligen su propio destino al trabajo mismo

incluyen: política y administración de la empresa, control, relaciones interpersonales, aspiración, ascensos, status y seguridad

Motivación intrínseca es el potencial positivo de la naturaleza humana, la inclinación inmanente a encontrar lo nuevo y lo desafiante, a ampliar y formar las capacidades individuales, a explorar, y a aprender. El constructor de la motivación intrínseca describe esta inclinación natural hacia la asimilación, el alcanzar dominio, el interés espontáneo, y la exploración que son tan esenciales para el desarrollo cognitivo y social que representan una fuente principal de disfrute y vitalidad a través de toda la vida (Garcia & Bouverie , 2017).

Motivación extrínseca.

(FISCHMAN, 2014) en su libro motivación de 360° cómo implementarla en la vida y en la empresa nos habla que las personas están motivadas más a la orientación extrínseca, porque están más interesados por el dinero que por el trabajo en sí mismo. Están más interesados en trabajar por el reconocimiento, por el prestigio, por condiciones de trabajo, por el poder, por los incentivos o por el premio más que por disfrutar el trabajo en sí mismos .

Estados emocionales

Según (Perez Fernandez, Gutierrez Dominguez, Garcia Garcia, & Gomez Bujedo, 2010) en su libro *Procesos Psicológicos Básicos: un Análisis Funcional* nos menciona al autor McDougall, el comportamiento del hombre, estará determinado por una serie de instintos irracionales e innatos (Con sus

correspondientes emociones asociadas) como la huida, repulsa, la inseguridad, la felicidad, la tristeza, curiosidad o lucha.

2.2.4.INDICADORES

MEJORA

Mejora la formación en el trabajo es la que verdaderamente genera las cualificaciones que el trabajador va a necesitar para desarrollar su tarea, mientras que la educación formal actuaría más bien como un mecanismo de selección que informa al empresario de la capacidad del individuo para ser formado. Tal concepción no niega que exista una cierta acumulación de capital humano durante el período de educación formal (Garcia Espejo, 2012).

ASCENSO

El acontecimiento suele ser un incentivo básico para obtener un desempeño laboral y los ascensos más demostrativos de reconocer un buen desempeño. Los trabajadores de una organización que no son entidad del ascenso pueden sentir resentimientos y pueden afectar su estado de ánimo (Billokopf Encina , 2010).

ASPIRACIÓN

La inspiración está relacionada con la idea personal. Las personas tienen metas u objetivos que desean cumplir, lo cual está vinculado a los deseos que una persona tiene para sí misma. Las aspiraciones también es cuando las personas quieren mejorar su trabajo, su lugar de residencia o cualquier cuestión de su vida personal (Diaz, 2019).

INCENTIVOS

Los incentivos son beneficios recibidos fuera de la paga o salario percibidos, es decir, los bonos por cumplimiento, premiaciones y reconocimientos, aumentos salariales, vacaciones, seguro de salud o vida son considerados como incentivos laborales ya que buscan motivar e impulsar al trabajador a dar un mayor rendimiento en sus actividades o brindarle un ambiente adecuado para realizar su trabajo (Neyra Bendezu, 2018).

RECONOCIMIENTO

El reconocimiento consiste en distinguir a un empleado por un trabajo bien realizado o porque haya presentado una mejora en su rendimiento. El jefe o supervisor se debe dar cuenta de las cosas que hacen bien sus empleados y exponerles su elogio y agradecimiento (Gonzales Regalado, 2015).

CONDICIONES LABORALES

Las Condiciones laborales ya que sean muy importantes para nosotros conseguir un puesto de trabajo, es peligroso aceptar sin más las condiciones laborales que nos ofrezcan, porque después podría ser más difícil cambiarlas. Algunas empresas son inflexibles sobre el sueldo previsto para cada puesto (Mendoza & Perez , 2013).

FELICIDAD

Son las acciones individuales que cada colaborador realiza en su puesto de trabajo y que le permita mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización (Paz Caya & Espinoza Salazar , 2017).

TRISTEZA

Se considera que la tristeza ayuda al individuo a expresar la emoción que le provoca una situación de pérdida o decepción y favorece la reflexión y el autoconocimiento. Por lo tanto, a pesar de ser una emoción negativa, la tristeza presenta un lado adaptativo provocando la expresión de las personas y siendo útil para relacionarse con los demás, obtener sus cuidados (Cuervo Martinez, 2011).

INSEGURIDAD

En la vida laboral, se considera como uno de los factores de mayor preocupación en los trabajadores, debido a la situación económica que enfrentan las empresas, haciendo que sus empleados vivan en constante inseguridad laboral, situación que genera estrés laboral, afectaciones psicológicas e inclusive afectaciones físicas, que pueden volver al empleado cada vez menos productivo, sabiendo que tiene potencial (Hernandes Reyes , 2015).

2.2.3. Elementos que influyen en la Motivación Laboral

- a. Ambiente Laboral :** Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los rodea, éste debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad .
- b. Comunicación :** Las personas no viven aisladas ni son autosuficientes, pues se relacionan con otras personas, con sus ambientes mediante la comunicación. La comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales en torno a objetivos comunes

2.2.4. Teorías De La Motivación

2.2.4.1. La Jerarquía de las Necesidades Básicas

Según (Gonzales Garcia, 2010) en su libro habilidades directivas nos menciona que el autor maslow establece 5 tipos de necesidades :

2.2.4.2. Las Necesidades Fisiológicas.

Las necesidades que se toman generalmente como punto de partida para una teoría de la motivación son los así llamados impulsos fisiológicos. Dos líneas de una investigación nos obligan a revisar las nociones habituales de estas necesidades .

2.2.4.3. Necesidad de Seguridad.

Aparecen una vez cubiertas parcialmente las anteriores. No se satisfacen de forma inmediata, sino en el futuro, y hace referencia a la necesidad de protección que desea tener el individuo. Cuanto más seguro sea su ambiente laboral, más motivado estará .

2.2.4.4. Necesidades Sociales.

La satisfacción de esta necesidad se encamina a que el individuo se relacione con otros, para encontrar afecto y pertenecer a un grupo. Estas aparecen una vez cubiertas las anteriores .

2.2.4.5. Necesidades de Consideración y de Estima.

Todo individuo necesita servirse útil y necesario, no solo consigo mismo, sino también con los demás. De ahí que la satisfacción de esta necesidad sea importante para el equilibrio emocional del individuo .

2.2.4.6. Necesidad de Auto desarrollo del propio potencial

(Autorrealización) .

Esta necesidad se basa en la superación, no solo a nivel físico psíquico sino también social, que el individuo necesita para poder desarrollar potencial .

Estas necesidades se esquematizan por orden de importancia y prioridad, en lo que se denomina pirámide maslow. Como podemos comprobar, las necesidades fisiológicas son las primeras que aparecen en la base de pirámides, por último, en la cima aparecen las necesidades de a auto desarrollo del potencial .



Según Maslow, las necesidades se van cubriendo conforme se van satisfaciendo las del nivel inmediatamente inferior .

Por lo tanto, la conducta laboral de una persona puede estar guiada, en principio, por la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de protección. De ahí el individuo al sentirse satisfecho con su remuneración, y tener unas condiciones mínimas de equilibrio laboral, pasará a intentar cubrir las necesidades del siguiente nivel .

2.2.5. Teoría de la Necesidades de McClelland

“David McClelland estableció la existencia de tres tipos de necesidades, dependiendo del perfil del individuo y de su ambiente cultural. Estas son :

2.2.5.1. Las Necesidades de Logro de Realización:

Se basa en el afán que tiene el individuo por realizar sus tareas de la mejor forma posible. El sujeto buscará situaciones donde le sea fácil la

solución de problemas, y una respuesta rápida conforme a las tareas realizadas. Además, intentara establecer objetivos fáciles conseguir .

2.2.5.2. Las Necesidades de Poder:

Se basan en el interés que tiene el individuo por ejercer autoridad sobre los demás. El perfil de este sujeto sería el de una persona interesada en su propio prestigio (autoridad, fama, respeto, etc.), y no en la correcta realización de sus tareas .

2.2.5.3. Las Necesidades de Afiliación:

Están basadas en el deseo que posee el individuo de ser aceptados y de agradar. Estos sujetos prefieren involucrarse en situaciones de colaboración, y no de competitividad.

2.2.5.4. Teoría de los “Dos Factores” de Herzberg

Según (Gonzales Garcia, 2010) en su libro habilidades directivas nos menciona que el autor Frederick Herzberg estableció la existencia de dos factores que influían en la motivación laboral, estas son :

2.2.5.5. Motivación Extrínsecos:

Con este tipo de factores se satisfacen las necesidades biológicas primarias. Los trabajadores se sienten insatisfechos porque estos factores no les motivan para la ejecución de sus tareas, aunque si pueden ayudar en la eliminación de algunas preocupaciones de los sujetos. Entre ellos podemos encontrar las remuneraciones, la planificación organizacional, el ambiente laboral, la seguridad, el status, etc .

2.2.5.6. Motivación Intrínsecos:

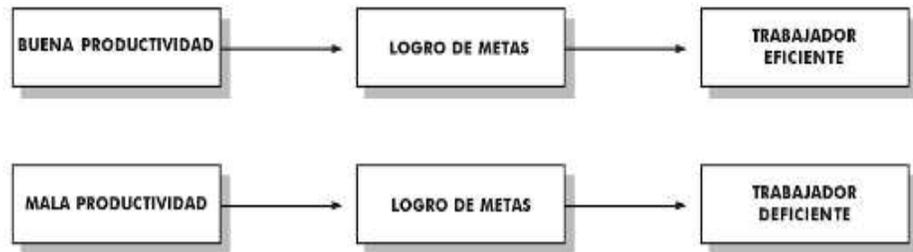
Son aquellos que influyen en el individuo haciendo que su labor sea ejecutada eficazmente, por lo tanto, el trabajador estará contento con su trabajo. Dentro de ellos podemos encontrar: logro, responsabilidad, promoción, etc. Con estos factores se satisfacen las necesidades de autorrealización .

2.2.6. Teorías Centradas En El Proceso

2.2.6.1. Teoría del Camino – Meta de Georgopoulos, Mahoney y Jones

Estos autores fueron los pioneros en el desarrollo de una primera interpretación de la teoría instrumental, llegando a calificarla como teoría path- goal. Según estos, la conducta de un individuo depende de las necesidades, sus expectativas y de las limitaciones que existan en las diversas situaciones en que se ve involucrado .

Además, establecen que el valor del sujeto le da el resultado de su rendimiento laboral, es condicionante para su conducta personal y en el trabajo. Por lo tanto, si un buen rendimiento laboral lleva el individuo a lograr sus metas, este será un buen trabajador. Pero si, por el contrario, un mal rendimiento hace que el sujeto consiga sus metas, el trabajador deficiente .



2.2.7. Como Motivar a las Personas en el trabajo

Por ello, estos investigadores desarrollaron una visión polifacética de la motivación a partir de varios estudios científicos, en los que participaron más de 6.000 personas de todo el mundo. El resultado fue un listado con 16 estímulos o necesidades básicas comunes a todos los individuos que, mezclados de forma única en cada caso, generan la motivación intrínseca y extrínseca de cada sujeto . (Havercamp & Reiss, 2018)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Haciendo énfasis sobre el tema motivación laboral es una técnica esencial en las empresas, esta técnica se basa en mantener a los empleados con un alto estímulo en el cual ellos pueden desarrollar actitudes positivas las cuales pueden mejorar su desempeño en el trabajo, es claro que para llegar a este estado satisfactorio tanto para la empresa como para el empleado es necesario que la empresa implemente actividades que promuevan un mejoramiento en el rendimiento de los trabajadores y así mismo otorgar reconocimientos a aquellos que sobre salgan por su gran esmero.

La motivación laboral es un factor determinante dentro de la sociedad donde el trabajador puede interactuar y obtener satisfacción propia es donde el mismo descubre retos y pone en juego sus capacidades para mostrar su inteligencia y así también donde las organizaciones laborales pueden crecer y dar a conocer grandes equipos capaces de competir en diversos ámbitos y ocupar lugares, es muy importante que la empresa , reconozca al empleado como parte importante de la misma que el empleado sea un firme representante con confianza y libertad para una participación eficiente y activa.

2.3.1. Motivación intrínseca

En la motivación intrínseca es aquella conducta que se realiza en ausencia de cualquier contingencia externa, está dirigido por las necesidades de exploración, experimentación, curiosidad y manipulación los cuales se consideran conductas motivadoras en sí misma. Dicho modo de otro modo, la motivación intrínseca es el tipo de motivación que se auto administrado que se predispone al individuo a esforzarse a una meta.

2.3.2. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca se relaciona con que el trabajador puede obtener de las demás personas con su trabajo. Es una de las motivaciones laborales que más suele utilizarse en el entorno laboral, está relacionado con lo que un trabajador puede o no conseguir, como los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la empresa, reconocimiento de los éxitos y logros.

2.3.3. Estados emocionales

Los estados emocionales es un transcurso que se impulsa cuando una entidad detecta algún peligro, amenaza o desequilibrio con el fin de poner en marcha los recursos a su alcance para controlar la situación. Por lo tanto, los estados emocionales son elementos que nos ayuda a reaccionar con rapidez ante acontecimientos inesperados que funciona de manera automática con impulsos de actuar.

III. HIPÓTESIS

Según (Arias, 2012) en su libro metodología de la investigación nos menciona que en una investigación de tipo descriptivo no se considera la hipótesis solo se describe .

(cortes & Iglesias León, 2012) Mencionan: Una hipótesis es una suposición científicamente fundamentada y novedosa acerca de las relaciones y nexos existentes de los elementos que conforman el objeto de estudio mediante la cual se da la solución al problema de investigación .

(Odón, 2012) En su libro El proyecto de investigación, menciona: En este tipo de estudio no se formulan hipótesis, ya que es un estudio descriptivo, cuya misión es observar y cuantificar la modificación de una o más características en un grupo, sin establecer relaciones entre estas .

IV. METODOLOGÍA.

4.1. El tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo ya que hay una encuesta de por medio, lo cual permitirá obtener resultados y se procesarán en cuadros y gráficos .

4.2. Nivel de la investigación de las tesis.

El nivel de investigación para este trabajo es descriptivo, ya que se describirá los aspectos, características, factores que implican la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019

4.3. Diseño de la investigación. (Incluye hipótesis si se requiere)

Es de diseño No Experimental transversal porque solo busca observar el comportamiento de las variables en su contexto natural y de corte transversal porque se realizará en un solo momento .

4.4. Población y muestra.

Población

El trabajo de investigación la población está formada por 10 trabajadores de la empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019.

Muestra

Según (Sampieri, 2015) nos menciona que debido a que la población es muy pequeña, no se realizara un proceso de cálculo de nuestra y se trabaja con toda la población. La

muestra es un subgrupo de la población el cual se recolectarán datos y tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión este deberá ser representativo de dicha población.

4.5. Definición y operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA LIKERT
Motivación laboral	Según (Fischman, 2014) la motivación laboral es aquel estímulo que se percibe en una empresa, ya sea de forma intrínseca o extrínseca teniendo en cuenta los estados emocionales de las personas.	La variable motivación laboral se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizara para ello un cuestionario de 12 preguntas.	Motivación intrínseca	Formación	¿Usted cree que la motivación que recibe ha mejorado en su formación ?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Ascensos	¿Alguna vez usted ha sido ascendido de su puesto de trabajo?	
				Aspiración	¿Usted cree que sintió una aspiración de triunfo al trabajar en la ferretería?	
			Motivación extrínseca	Incentivos	¿Usted alguna vez recibió incentivos económicos al realizar un buen trabajo?	
				Reconocimiento	¿Usted recibió reconocimiento por parte de su jefe al realizar un buen trabajo?	
				Condiciones laborales	¿Usted ha sido sometido en alguna vez en condiciones laborales en centro de trabajo?	
			Estados emocionales	Felicidad	¿Usted se siente feliz trabajando en la empresa?	
				Tristeza	¿Usted alguna vez se sintió triste trabajando en la empresa?	
				Inseguridad	¿Alguna vez usted sintió inseguridad al trabajar en la ferretería?	

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se dará por medio de una encuesta teniendo como instrumento el cuestionario que tiene como respuesta la escala de Likert, encuesta dirigida a los pobladores del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, quienes son trabajadores de la ferretería .

4.7. Plan de análisis.

Este instrumento de recolección de datos se da con la finalidad de obtener información sobre la motivación laboral, elaborándose preguntas que ayuden a llegar a los objetivos tanto general y específicos. Instrumentó dirigido a la población del distrito de Ayacucho, posteriormente a la recolección de datos que se hace de manera asertiva y solo con fines educativos, se realiza el conteo manual y posteriormente pasar a llenar datos en la matriz el conteo manual y posteriormente pasar a llenar datos en la matriz SPSS (Statistical package for the social Sciences – paquete estadístico para las ciencias sociales), un programa que contiene análisis estadísticos, consiste en llenar los datos obtenidos para después obtener los gráficos para poder interpretarlos .

4.8. Matriz de consistencia:

Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019?	OBJETIVO GENERAL Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	Según Arias Fidiás (2012) , en su libro metodología de la investigación nos menciona que una investigación de tipo descriptivo no se considera la hipótesis solo se describe.	Motivación laboral	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Mejora Ascenso Aspiración 	Tipo de investigación Aplicada con enfoque cuantitativo Nivel de investigación Descriptivo Diseño de investigación
PROBLEMAS ESPECIFICOS 1. ¿Cuáles son las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019? 2. ¿Cuáles son las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019? 3. ¿Cuáles son los estados emocionales en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019	OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 2. Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 3. Identificar los estados emocionales en las micro y pequeñas empresas del rubro ferretería: Caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos Reconocimiento Condiciones laborales 	No experimental de forma transversal Población 10 trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros Técnica e instrucción
				Estados emocionales	<ul style="list-style-type: none"> Felicidad Tristeza Inseguridad 	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario

4.9. Principios éticos

La ética de la investigación implica la aplicación de principios éticos fundamentales a una variedad de temas que implican y organizan la búsqueda, incluyendo la búsqueda científica. Estos incluyen el diseño e implementación de investigaciones, varios aspectos de escándalo académico, incluyendo la falta de ética laboral científica .

Dentro de la ética, la investigación tiene que tener un fin concreto, se tiene que tener en claro el objetivo de la investigación, en base a esa finalidad se puede evaluar el objetivo final. Puede ser cuestionado y juzgado si excede los límites de los principios de la ética. También la ética evalúa y juzga la sinceridad de los fines de la investigación, alguien que pretende hacer algo, pero tiene otros fines en mente no estaría bajo un marco de la ética de la investigación

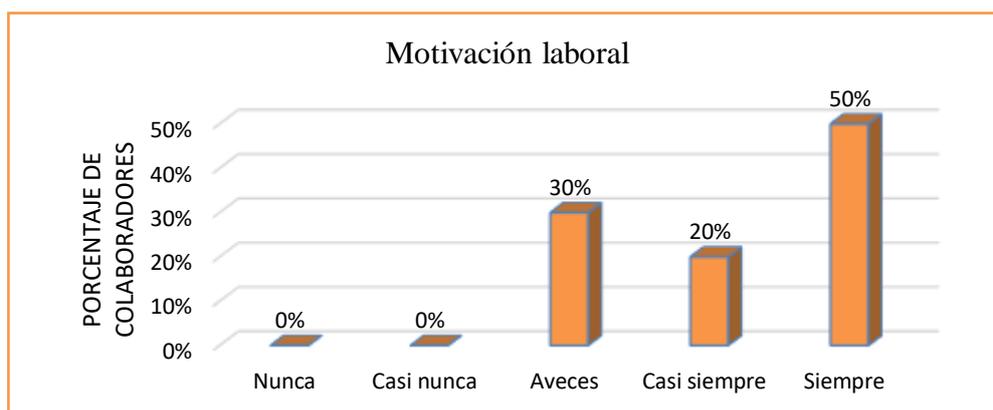
V. RESULTADOS

5.1. Referente a la variable: Motivación Laboral

Tabla 1. Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

VARIABLE		
MOTIVACIÓN LABORAL	N° de colaboradores	% de colaboradores
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	30%
Casi siempre	2	20%
Siempre	5	50%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Elaboración propia



FUENTE: elaboración propia

Figura 1. Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

Interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a 10 participantes que representan el 100% de los trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros E.I.R.L.

- El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que nunca se sienten motivados laboralmente.
- El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que casi nunca se sienten motivados laboralmente.

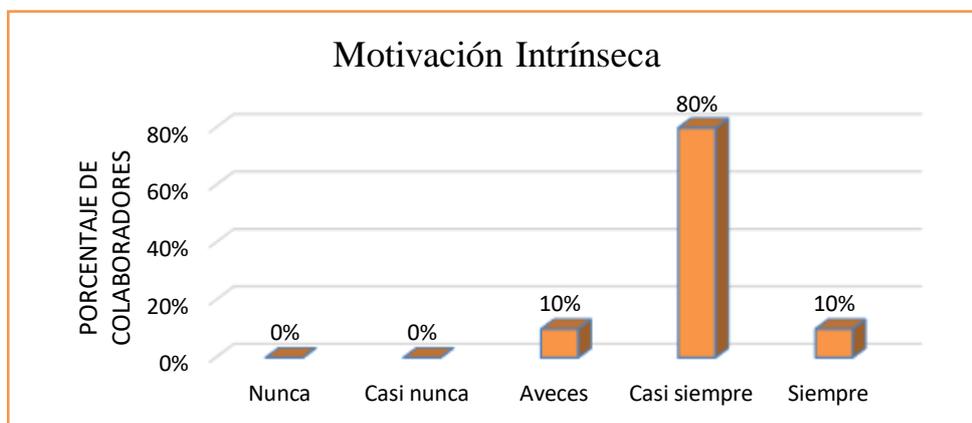
- c. El 30% (3 trabajadores) de los encuestados consideran que a veces se sienten motivados laboralmente.
- d. El 20% (2 trabajadores) de los encuestados consideran que casi siempre se sienten motivados laboralmente.
- e. El 50% (5 trabajadores) de los encuestados consideran que siempre están motivados laboralmente.

Tabla 2. Motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

Dimensión 1

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	N° de colaboradores	% de colaboradores
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	10%
Casi siempre	8	80%
Siempre	1	10%
TOTAL	10	100%

FUENTE: elaboración propia



FUENTE: elaboración propia

Figura 2. Motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

Interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a 10 participantes que representan el 100% de los trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros E.I.R.L.

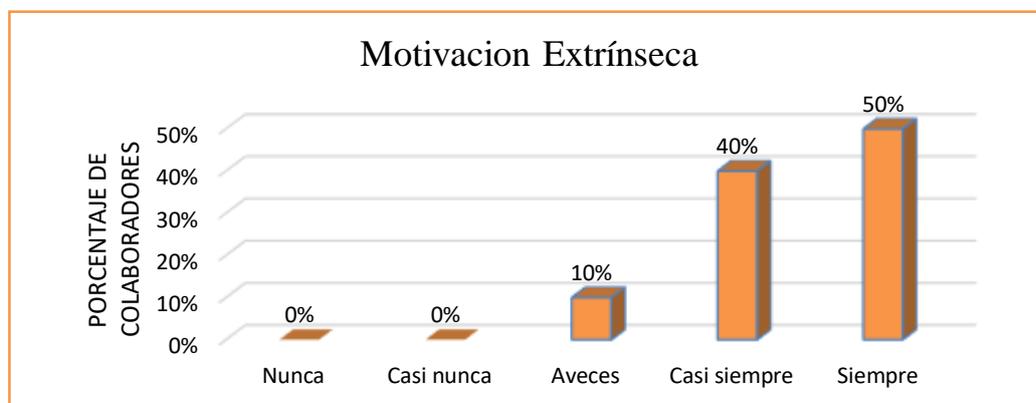
- a. El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que nunca se han sentido motivados intrínsecamente.
- b. El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que casi nunca se han sentido motivados intrínsecamente.
- c. El 10% (1 trabajadores) de los encuestados consideran que a veces se sienten motivados intrínsecamente.
- d. El 80% (8 trabajadores) de los encuestados consideran que casi siempre se sienten motivados intrínsecamente.
- e. El 10% (1 trabajadores) de los encuestados consideran que siempre están motivados intrínsecamente.

Tabla 3. Motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

Dimensión 2

MOTIVACIÓN EXTRINSECA	N° de colaboradores	% de colaboradores
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	10%
Casi siempre	4	40%
Siempre	5	50%
TOTAL	10	100%

FUENTE: elaboración propia



FUENTE: elaboración propia

Figura 3. “Motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019”.

Interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a 10 participantes que representan el 100% de los trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros E.I.R.L.

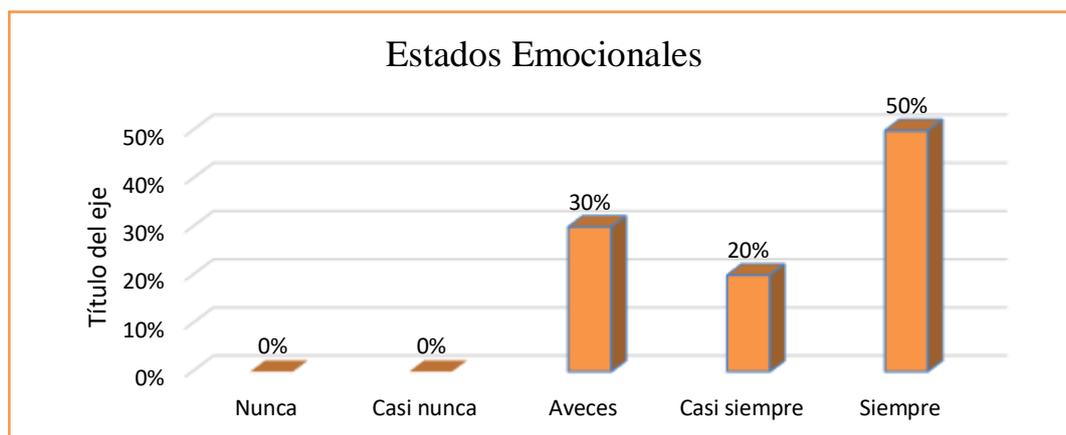
- a. El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que nunca se han sentido motivados extrínsecamente.
- b. El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que casi nunca se han sentido motivados extrínsecamente.
- c. El 10% (1 trabajadores) de los encuestados consideran que a veces se sienten motivados extrínsecamente.
- d. El 40% (4 trabajadores) de los encuestados consideran que casi siempre se sienten motivados extrínsecamente.
- e. El 50% (5 trabajadores) de los encuestados consideran que siempre están motivados extrínsecamente.

Tabla 4. Estados emocionales en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

Dimensión 3

ESTADOS EMOCIONALES	N° de colaboradores	% de colaboradores
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	30%
Casi siempre	2	20%
Siempre	5	50%
TOTAL	10	100%

FUENTE: elaboración propia



FUENTE: elaboración propia

Figura 4. Estados emocionales en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L, distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019 .

Interpretación: de acuerdo a la encuesta realizada a 10 participantes que representan el 100% de los trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros E.I.R.L.

- a. El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que nunca han sentido estados emocionales en su trabajo.
- b. El 0% (0 trabajadores) de los encuestados consideran que casi nunca han sentido estados emocionales en su trabajo.
- c. El 30% (3 trabajadores) de los encuestados consideran que a veces han sentido estados emocionales en su trabajo.
- d. El 20% (2 trabajadores) de los encuestados consideran que casi siempre han sentido estados emocionales en su trabajo.
- e. El 50% (5 trabajadores) de los encuestados consideran que siempre han sentido estados emocionales en su trabajo.

5.2. Análisis de resultados

El objetivo general es el siguiente:

Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. Por lo cual se obtuvo los siguientes resultados: según la figura 01 y la tabla 0 1 de acuerdo a la encuesta realizada a 10 participantes que representan el 100% de los trabajadores de la ferretería Dimsa Aceros E.I.R.L. Evaluados sobre la Motivación laboral, el 50% responden siempre que están motivados en sus labores, el 30% responden a veces se sienten motivados en sus labores, el 20% responden casi nunca y el 0% responden nunca y casi nunca. la ferretería brinda una buena motivación laboral y una parte de los trabajadores no están motivados y se puede decir que no logran una buena motivación. en la misma medida (Enríquez Loredo, 2014) En proporción al estado de motivación se logró observar que los empleados adquieren una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Concluye también que un empleado motivado y con habilidades excepcionales puede ser capaz de superar a otro trabajador más motivado y con menos habilidades.

Con respecto al primer objetivo específico

Que es el de caracterizar la motivación intrínseca presentando por los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019, que dentro de ello se consideró los indicadores como, mejora, ascenso y aspiración, tenemos lo siguiente. según la encuesta

realizada a los colaboradores el 80% responde que la empresa casi siempre les ofrece una motivación intrínseca, el 10% que los trabajadores responden siempre y por último el 10% responden que a veces la empresa nos les brinda una buena motivación intrínseca. Demostrando así que los empleadores motiven a sus trabajadores ya que su gestión se basa en la motivación laboral. En la misma medida (Farias, 2017) se obtuvo que los colaboradores presentan una tendencia moderada a baja en cuanto a su motivación por regulación identificada siendo un total del 32% nivel bajo y 46% de nivel moderado; a su vez, el 34% de la muestra refleja un nivel moderado de motivación intrínseca y el 43% presenta un nivel bajo de motivación intrínseca.

Con respecto al segundo objetivo

Que es el de caracterizar la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019, dentro de esta dimensión se consideró como indicadores los incentivos, reconocimiento y condición laboral, el 50% de los trabajadores afirman que la empresa siempre le ofrece una motivación extrínseca y en un 40% de los trabajadores afirman que casi siempre se les brinda una buena motivación extrínseca y por último el 10% responden a veces se les brinda una buena motivación extrínseca. Con los resultados obtenidos los trabajadores afirman que la empresa sí reconoce una buena motivación extrínseca. En la misma medida (Castañeda & Julca, 2016) considera que la motivación extrínseca influiría más en los trabajadores ya que los trabajadores manifestaron que los incentivos económicos son más necesarios para ello.

Con respecto al tercer objetivo:

Que es el de identificar los estados emocionales en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L. distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019, se consideró tres dimensiones que son: felicidad, tristeza e inseguridad. Por medio de la recolección de datos se obtuvo lo siguiente: los trabajadores encuestados el 50% responde siempre están en estados emocionales, un 30% de los encuestados responden a veces están en estados emocionales y por ultimo tenemos un 20% de los encuestados responden casi siempre están en estados emocionales. En la misma medida (Maldonado Mazariegos, 2013) Concluye que no contar con técnicas de motivación origine inseguridad en cada trabajador por lo cual no producirá lo que efectivamente ocasionaría en un período transmitido.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se concluye que este rubro de negocio brinda una adecuada motivación laboral logrando que estos trabajadores se sientan contentos y seguros de afirmar que en la ferretería Dimsa Aceros se les trata bien, ya que les muestra interés al momento de acudir a la ferretería.
2. Según al objetivo específico 1: Se llegó a la conclusión de que la ferretería Dimsa Aceros muestra una motivación intrínseca al brindar una buena mejora, ascenso y aspiración, logrando que ellos se sientan motivados, eso quiere decir que los propietarios se interesan en brindar ciertas motivaciones para desarrollarlos adecuadamente.
3. De acuerdo al objetivo específico 2: los propietarios brindan una buena motivación extrínseca a sus colaboradores ya que están interesados en incentivar, en dar reconocimientos y se muestran al ofrecerles condiciones laborales, es decir que cuando los trabajadores acuden a la empresa, se les muestra esta motivación y al hacer esto motivara al trabajador a desarrollar bien su labor.
4. Con respecto al objetivo específico 3: se llegó a la conclusión que la empresa Dimsa Aceros tiene en cuenta los estados emocionales de los trabajadores de la ferretería el negocio de este rubro atiende de manera alegre sin tristeza y los trabajadores no se consideren inseguros en el ambiente laboral.
5. Se concluyó que con la motivación laboral se podrá llegar a su máximo potencial y con este estudio los colaboradores optaron por la formación para las funciones designadas, una buena remuneración en sus sueldos y el reconocimiento de sus jefes, también anhelan por el crecimiento profesional de acuerdo a sus conocimientos, experiencias y habilidades.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los propietarios de la ferretería Dimsa Aceros que realicen constantes estudios de motivación laboral, ya que únicamente se debe fortalecer esta herramienta para lograr que los colaboradores lleguen a tener una mejor motivación en su centro de trabajo.
2. Se recomienda a los propietarios que hagan capacitaciones de forma más constantes sobre temas que ayuden a que ellos estén motivados y así ayude en su desempeño laboral.
3. Crear más programas de incentivos y reconocimientos para que los colaboradores se sientan aún motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo
4. Se recomienda que los empresarios motiven a sus trabajadores, de modo que se sienta capaz de desenvolverse positivamente, ya que un empleado motivado es de valioso aporte a la entidad así los esfuerzos ejecutados por el personal, tendrían que ser recompensados y reconocidos, incentivando a que los demás imiten su desempeño.

BIBLIOGRAFÍA

Barreiro Fernández, J. M. (2010). *Gestión científica empresarial: temas de investigación actuales*. (Netbiblo, Ed.) España: Netbiblo, S.L. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=9oa_UnBzqPkC&pg=PA119&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjNxaGgk-](https://books.google.com.pe/books?id=9oa_UnBzqPkC&pg=PA119&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjNxaGgk-TiAhVppVkKHXJWBpoQ6AEITDAH#v=onepage&q=motivacion%20laboral&f=false)

[TiAhVppVkKHXJWBpoQ6AEITDAH#v=onepage&q=motivacion%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9oa_UnBzqPkC&pg=PA119&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjNxaGgk-TiAhVppVkKHXJWBpoQ6AEITDAH#v=onepage&q=motivacion%20laboral&f=false)

Rodríguez Estrada, M. (2012). *Motivacion al trabajo* (segunda ed.). El manual moderno.

Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=MOTIVACION&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwif1b-Wn-TiAhVHtlkKHSD-](https://books.google.com.pe/books?id=_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=MOTIVACION&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwif1b-Wn-TiAhVHtlkKHSD-CBwQ6AEIRjAG#v=onepage&q&f=false)

[CBwQ6AEIRjAG#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=MOTIVACION&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwif1b-Wn-TiAhVHtlkKHSD-CBwQ6AEIRjAG#v=onepage&q&f=false)

Aranda Mendoza, I. J. (2017). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arias, F. G. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACION*. Episteme. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

Billokopf Encina, G. (2010). *Acsensos y transados*. Obtenido de <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/04s.pdf>

Carrasco Campos, E. (2018). *MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, SEDE PUEBLO LIBRE*, 2018. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16986/Carrasco_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda , B. E., & Julca, V. L. (2016). *APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA CASTHER Y ASOCIADOS S.A.C. PARA EL AÑO 2016*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1965/1/RE_ADMI_EDGAR.CASTA%391EDA_LUCIANO.JULCA_APLICACION.MOTIVACION.LABORAL_DATOS_T046_45447228T.PDF

Choque Candiote, C. D. (2017). *MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS MYPE COMERCIALIZADORAS DE MUEBLES DE MELAMINE AYACUCHO-2017*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8071/MOTIVACION_CONDICIONES_LABORALES_CHOQUE_CANDIOTE_CELIA_DINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cortes, C., & Iglesias León. (2012). *Generalidades sobre la teoría de la investigación*. México.

Cuervo Martinez, A. (2011). *tristeza, deprecion y estrategias*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139012670004.pdf>

Diaz, J. (2019). *Fullempleo.com*. Obtenido de [Fullempleo.com: https://blog.fullempleo.com/cual-es-su-aspiracion-laboral/](https://blog.fullempleo.com/cual-es-su-aspiracion-laboral/)

Enríquez Loredó, P. d. (2014). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISIÓN EN MÉXICO*. Obtenido de

<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farias, E. G. (2017). *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%C3%8DAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Fischman, D. (2014). *motivacion 360*.

FISCHMAN, D. (2014). *Motivación 360°: Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. (2. Penguin Random House Grupo Editorial Chile, Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=aAlHCgAAQBAJ&pg=PP28&dq=motivacion+intr%C3%ADnseca+y+extr%C3%ADnseca+david+fischman&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-s8XG3dPiAhVJrlkKHV2dB6YQ6AEILTAB#v=onepage&q=motivacion%20intr%C3%ADnseca%20y%20extr%C3%ADnseca%20david%20fisc>

FISCHMAN, D. (2014). *Motivación 360°: Cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. (2. Penguin Random House Grupo Editorial Chile, Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=aAlHCgAAQBAJ&pg=PP28&dq=motivacion+intr%C3%ADnseca+y+extr%C3%ADnseca+david+fischman&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-s8XG3dPiAhVJrlkKHV2dB6YQ6AEILTAB#v=onepage&q=motivacion%20intr%C3%ADnseca%20y%20extr%C3%ADnseca%20david%20fisc>

García , M. R., & Bouverie , H. J. (2017). *Motivación laboral*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017_Bouverie_Motivacion-laboral.pdf

García Espejo, I. (2012). *Formación en el trabajo y movilidad laboral*. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n59/02102862n59p195.pdf>

González García, M. J. (2010). *HABILIDADES DIRECTIVAS. DE LA EDICIÓN INNOVA*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA82&dq=MOTIVACION+LABORAL&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiOuaDckdPiAhURXhUIHbyAD8kQ6AEIJzAA#v=onepage&q=MOTIVACION%20LABORAL&f=false>

González García, M. J. (2012). *Habilidades Directivas*. INNOVA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA82&dq=MOTIVACION+LABORAL&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiOuaDckdPiAhURXhUIHbyAD8kQ6AEIJzAA#v=onepage&q=MOTIVACION%20LABORAL&f=false>

González Regalado, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral*. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis%20Willie%20Enrique%20Gonzales%20Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Havercamp, S., & Reiss, S. (2018). *Capitalismo Consciente España*. Obtenido de <https://capitalismoconsciente.es/blog/evaluar-la-motivacion-intrinseca-extrinseca-la-plantilla-test-rmp/>

Hernández Reyes , M. R. (2015). *¡Incentidumbre de la vida laboral* . Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7391/MariadelRosarioHernandezReyes2015.pdf?sequence=1>

Hilario Gamboa, J. R., & Rondon Moreno, J. R. (2017). *FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FERRETERA GAMBOA S.R.L. TRUJILLO, 2017.* Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11843/Hilario%20Gamboa%20Junior%20Raul%20-%20Rondon%20Moreno%20Juan%20Raymundo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Idrogo , C. M. (2017). *ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN LABORAL QUE CONTRIBUYA A LA SATISFACCIÓN EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.* Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4190/Idrogo%20Cabrera%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Linares Marín , J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maldonado Mazariegos, L. M. (2013). *MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LAS IMPRENTAS DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO.* Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Maldonado-Luis.pdf>

Martinez guillen , M. d. (2012). *Motivación: La gestión empresarial.* Diaz de Santos Albasanz, 2. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj084KBjfniAhW_ErkGHU8AAiUQ6AEILDAB#v=onepage&q&f=false

Mendoza , M., & Perez , D. (2013). *Overblog*. Obtenido de Overblog: <http://google.overblog.es/article-28513010.html>

Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ambito laboral: El caso de procter Et Gamble*. Copyright. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=L1rlBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgg4Hpu87iAhWj1lkKHSXoDd0Q6AEIRzAG#v=onepage&q&f=false>

Neyra Bendezu, P. (2018). *Incentivos laborales*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3586/1/2018_Neyra-Bendez%C3%BA.pdf

Odón, A. (2012). *El proyecto de investigación* . Caracas.

Palomo Vadillo, M. T. (2012). *Liderazgo y Motivacion de Equipos de Trabajo* (Quinta ed.). Madrid: ESIC EDITORIAL. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA91&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiCve2ry4v1AhUYsJ4KHb39CIkQ6AEIRTAF#v=onepage&q=motivacion%20laboral&f=false>

Paz Caya, K., & Espinoza Salazar , M. (2017). *Influencia de la felicidad Organizacional* . Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

Perez Fernandez, V., Gutierrez Dominguez, M. T., Garcia Garcia, A., & Gomez Bujedo, J. (2010). *Procesos Psicológicos Básicos: un Análisis Funcional*. PEARSON EDUCACION, S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Xgyei7AbU68C&pg=PP135&dq=motivacion+intrinseca+y+extrinseca&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj0yOGL54v1AhVrUN8KHU6cD1MQ6AEINTAC#v=onepage&q=motivacion%20intrinseca%20y%20extrinseca&f=false>

Quinillo Garcia, A. B. (2016). *PERFIL DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE SERVICIO AL CLIENTE DE FERRETERÍA DON FERRECON DE COBÁN, ALTA VERAPAZ.*". Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Quinillo-Tania.pdf>

Quispe Lazo, L. M. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20490/quispe_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sampieri, R. (2015). *Metodología de la Investigación.* Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DflcDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi3uvTNIzntAhWNJrkGHdz3A6YQ6AEwAHoECAUQA#v=onepage&q&f=false>

Sum , M. M. (2015). *Motivacion y desempeño laboral.* Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Valesco Lince, E. M., Bautista Santos, H., & Sánchez Galván , F. (2014). *La motivacion como factor que influye en el desempeño laboral.* Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion%20laboral.html>

ANEXOS

ANEXO 01: Cronograma de actividades

TALLER DE INVESTIGACIÓN IV																
ACTIVIDADES	TALLER DE INVESTIGACIÓN IV															
							MAYO							JUNIO		
	SEMANAS 1						SEMANAS 2							SEMANAS 3		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Análisis de resultados de la investigación																
Avance de análisis de resultados																
Avance de análisis de resultados																
Presentación de análisis de resultados																
Programación de la segunda tutoría grupal / mejora del análisis de resultados																
Conclusiones y recomendaciones																
Introducción, Resumen y Abstrac																
Consultas y dudas																
Calificación de la redacción de análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones																
Introducción, resumen, resultados y conclusiones																
Introducción, resumen, resultados y conclusiones																
Introducción, resumen, resultados y conclusiones																
Introducción, resumen, resultados y conclusiones																
Presentar el pre informe mejorado																

ANEXO 02:
Presupuesto

N°	DETALLE	CANTIDAD Unidades	PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
01	Lapiceros	2	0.50	1.00
02	Cuaderno	1	5.00	5.00
03	Folder	3	1.00	3.00
04	USB 8 GB	1	35.00	35.00
05	Horas de internet	100 Horas	1.00	100.00
06	Movilidad	45	2.00	90.00
TOTAL				234.00

ANEXO 03:

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración por dar su opinión sobre el proyecto de investigación titulado: **Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferreterías: caso empresa Dimsa Aceros E.I.R.L., Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019** teniendo por finalidad recolectar información se le pide responder con sinceridad.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

a) Femenino () b) Masculino ()

VIII. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario se presenta características de la motivación laboral, cada una de ellas va seguida de dos alternativas de respuesta, de las cuales debe marcar de su preferencia.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	VALORIZACIÓN				
VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL						
1	¿Usted realiza su trabajo porque se siente motivado al realizarlo?					
2	¿Usted realiza su trabajo para obtener una remuneración?					
3	¿Usted cree que la empresa toma en cuenta los sentimientos de los trabajadores?					
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (Formación, Ascensos, Aspiración)						
4	¿Usted cree que la motivación que recibe ha mejorado en su formación?					
5	¿Alguna vez usted ha sido ascendido de su puesto de trabajo?					
6	¿Usted cree que sintió una inspiración de triunfo al trabajar en la ferretería?					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA (Incentivos, Reconocimiento, Condiciones laborales)						
7	¿Usted alguna vez recibió incentivos económicos al realizar un buen trabajo?					
8	¿Usted recibió reconocimiento por parte de su jefe al realizar un buen trabajo?					
9	¿Usted ha sido sometido en alguna vez en condición laboral en su centro de trabajo?					
DIMENSIÓN 3: ESTADOS EMOCIONALES (Felicidad, Tristeza, Inseguridad)						
10	¿Usted se siente feliz trabajando en la empresa?					
11	¿Usted alguna vez se sintió triste trabajando en la empresa?					
12	¿Alguna vez usted sintió miedo al trabajar en la ferretería?					

ANEXO 04:

Solicitud de autorización


**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FILIAL AYACUCHO**
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Ayacucho, 07 de junio del 2019

OFICIO N° 199-2019 CC ULADECH – AYACUCHO

Señor:
Gerente General de la Empresa DIMSA ACEROS E.I.R.L

Ciudad. -

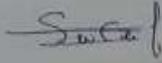
ASUNTO: Solicita autorización para realizar un trabajo de investigación

Es grado dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Filial Ayacucho y del mío propio, al mismo tiempo solicitar su autorización a fin de recopilar información para el trabajo de investigación: **MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO FERRETERIA**, realizado por el estudiante de la Escuela Profesional de Administración **SULCA CORONADO, Jonathan Jorge**

Agradecido por anticipado la atención a la presente, es oportunidad para reiterarle las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FILIAL AYACUCHO
COORDINACIÓN DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


Marisol Coas Aguado
7075 3727

Av. Mariscal Cáceres N°1034 - Ayacucho, Perú
Tel: (066) 317251 – Cel: 966656129
#945789114

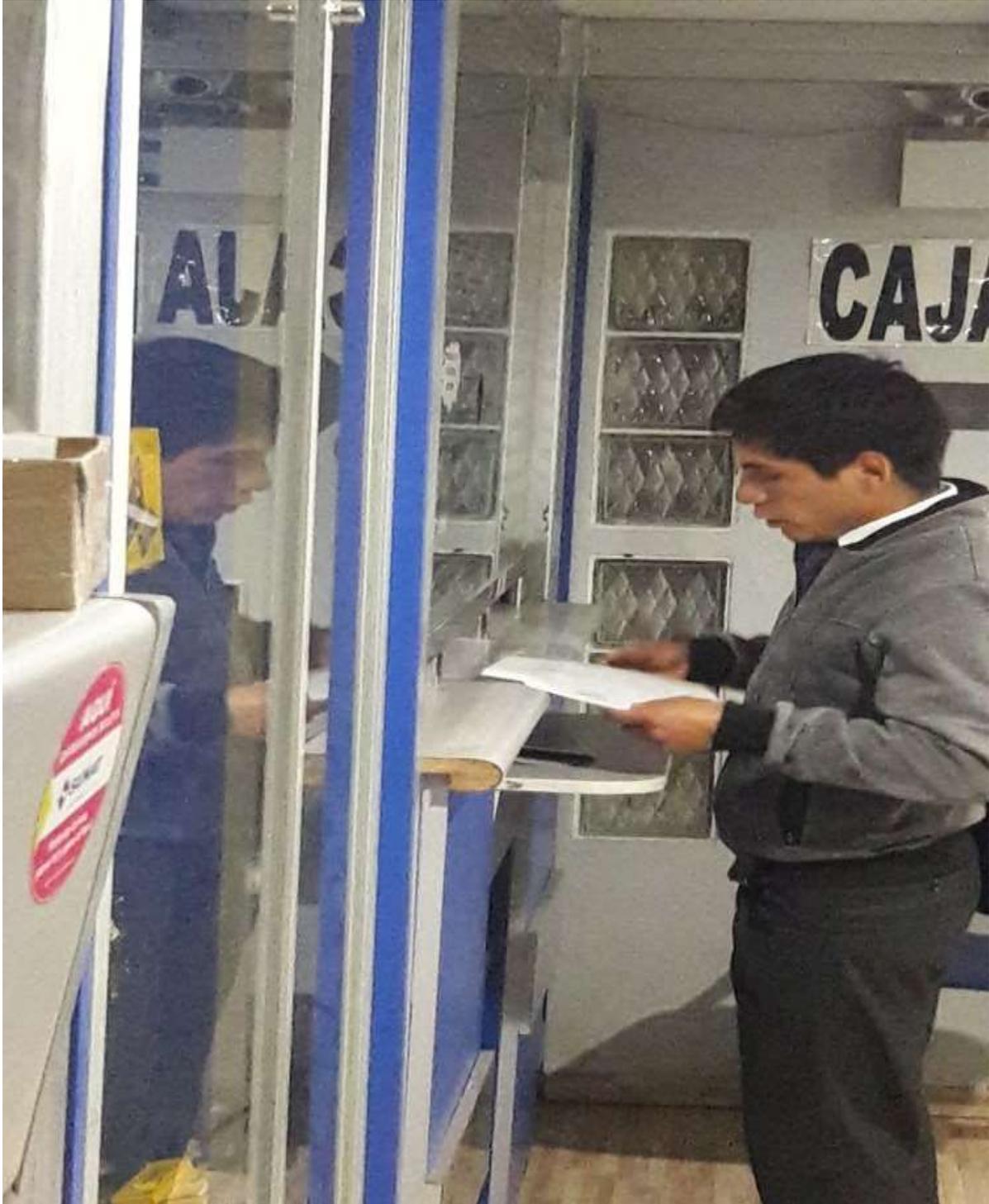
ANEXO 05:

Registro de la Empresa en la Remype

CONSULTA RUC: 20544113756 - DIMSA ACEROS E.I.R.L.			
Número de RUC:	20544113756 - DIMSA ACEROS E.I.R.L.		
Tipo Contribuyente:	EMPRESA INDIVIDUAL DE RESR. LTDA		
Nombre Comercial:	-		
Fecha de Inscripción:	08/07/2011	Fecha Inicio de Actividades:	08/07/2011
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Dirección del Domicilio Fiscal:	AV. RAMON CASTILLA NRO. 823 AYACUCHO - HUAMANGA - ANDRES AVELINO CACERES		
Sistema de Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad de Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema de Contabilidad:	MANUAL/COMPUTARIZADO		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 4663 - VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA Y EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN Secundaria 1 - 4752 - VENTA AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍA, PINTURAS Y PRODUCTOS DE VIDRIO EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO GUJA DE REMISION - REMITENTE		
Sistema de Emisión Electrónica:	DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 25/10/2018		
Afiliado al PLE desde:	01/01/2014		
Padrones :	NINGUNO		

ANEXO 06:

Evidencias fotográficas de la encuesta realizada







ANEXO 07:

Porcentaje del turnitin

