



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE

ADMINISTRACION

**MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO FERRETERIA: CASO
COFAHUA SAC, DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA,
AYACUCHO 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

AUTOR

MIRANDA YUPANQUI, MIRIAM

ORCID: 0000-0001-9886-6547

ASESOR

Mgtr. ESTRADA DÍAZ, ELIDA ADELIA

ORCID: 0000-0001-9618-6177

AYACUCHO – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Miranda Yupanqui, Miriam

ORCID: 0000-0001-9886-6547

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú

ASESOR

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, facultad de ciencias e ingeniería
Escuela profesional de administración, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000 0001 6176 191X

Mgtr. Rosillo de Purizaca, Maria del Carmen

ORCID: 0000 0003 2177 5676

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000 0001 6176 191X

Presidente

Mgr. Rosillo de Purizaca, Maria del Carmen

ORCID: 0000 0003 2177 5676

Miembro

Mgr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Mgr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Asesor

AGRADECIMIENTO

Primero gracias a dios por darme la vida y salud para continuar con mis estudios y la Maravillosa familia que me apoya incondicionalmente, también quiero agradecer a mi tutor de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote,

por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

INDICE DE CONTENIDO

1. Caratula	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Agradecimiento	iii
4. Índice de tablas y figuras	iv
5. Resumen	v
6. Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	3
2.1 Antecedentes	3
2.2 Bases teóricas de la investigación	9
Liderazgo	11
Incentivos.	11
Responsabilidad	11
III HIPÓTESIS	15
IV METODOLOGÍA	16
4.1 Diseño de la investigación.	16
4.2 Población y muestra	16
4.3 Definición y operacionalización de variables	18
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
4.5 Plan de análisis	19
4.6 Matriz de consistencia	20
4.7 Principios éticos	21
V. RESULTADOS	23
5.1 Resultados	23
5.2. Análisis de resultado	26
VI CONCLUSIONES	30
VII RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Identificar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.	23
Tabla 2 Conocer las características del incentivo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.....	24
Tabla 3 Determinar las características de responsabilidad en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.	25

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comunicación clara, fluida y precisa.....	45
Figura 2. Trabajo en equipo.....	45
Figura 3. Libertad para tomar decisiones en el trabajo.....	46
Figura 4. Instrucciones para el logro de los objetivos	46
Figura 5. Reconocimiento a sus logros.....	47
Figura 6. Bonificaciones por el desempeño.....	47
Figura 7. Motivado para continuar con su trabajo.....	48
Figura 8. Comportamiento en función a las reglas de la empresa.....	48
Figura 9. Formación adecuada para el puesto que desempeña.....	49

RESUMEN

La investigación se basó en la problemática que existe en la actualidad, ya que se observa que existen ciertos problemas a nivel laboral, titulada Motivación Laboral en las micro y pequeñas empresas rubro Ferretería: caso Cofahua Sac, distrito San Juan Bautista Ayacucho 2021, objetivo general: Describir cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas: La metodología fue diseño no experimental – transversal-descriptivo, la población de estudio estuvo conformada por 08 trabajadores de la ferretería, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario de 9 preguntas con los siguientes resultados: Respecto al Liderazgo se obtuvo que la mayoría de trabajadores indicaron que a veces tienen una comunicación clara, fluida y precisa con el jefe, que casi nunca su jefe promueve el trabajo en equipo y no optimiza las cualidades del equipo, así como casi nunca permite la toma de decisiones en su puesto de trabajo; que a veces su jefe propone al grupo de trabajo instrucciones para el logro de los objetivos; con respecto a la importancia de los incentivos, se concluye que para la mayoría de trabajadores nunca se les da reconocimiento por sus logros, nunca perciben una bonificación por llegar a sus objetivos, respecto a la importancia de la responsabilidad, el mayor porcentaje de trabajadores refirieron a veces se sienten motivados para continuar con el trabajo, la formación para el puesto que desempeñan lo adquirieron por experiencia en el puesto de trabajo, casi nunca su comportamiento está en función a las reglas de la ferretería.

Palabra clave: Incentivos, Liderazgo, Responsabilidad.

ABSTRACT

The investigation was based on the problems that currently exist, since it is observed that there are certain problems at the labor level, entitled Labor Motivation in micro and small companies in the Hardware store category: Cofahua Sac case, San Juan Bautista Ayacucho district 2021, general objective : Describe what labor motivation is like in micro and small companies: The methodology is of a non-experimental design - cross-sectional - descriptive, the study population was made up of 08 hardware store workers, the survey technique was applied using as an instrument a questionnaire of 9 questions with the following results: Regarding Leadership, it was obtained that the majority of workers indicated that sometimes they have clear, fluid and precise communication with the boss, that their boss almost never promotes teamwork or optimizes the qualities of the team, as well as he almost never allows decision-making in his job position; that sometimes his boss proposes to the work group instructions for the achievement of the objectives; Regarding the importance of incentives, it is concluded that for the majority of workers they are never given recognition for their achievement, they never receive a bonus for reaching their objectives, regarding the importance of responsibility, the highest percentage of workers reported Sometimes they feel motivated to continue with the job, the training for the position they hold was acquired by experience in the workplace, their behavior is almost never based on the rules of the hardware store.

Keywords:Incentives,Leadership,Responsibili

I. INTRODUCCIÓN

El tema de investigación denominado: Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro Ferretería: caso Cofahua sac, distrito San Juan bautista, Ayacucho 2021, en las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, para que los colaboradores de todas las empresas tengan un buen desempeño, un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder lograr los objetivos, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo.

Carhuacuma (2020) define el nivel de afiliación como factor de la motivación laboral de la empresa desfavorable, porque los trabajadores no se sienten reconocidos ni aceptados por la empresa, además no sienten estima y aprecio por parte de su ambiente laboral. A largo plazo, esta necesidad de afiliación si no se satisface influenciará a un ambiente laboral desagradable.

Pillaca (2021) menciona que la motivación se puede hacer de diferentes maneras en una organización, esto con el fin de que ellos logren rendir y ofrecer al más alto en su manejo en el puesto de su trabajo.

Orellana (2020) describe que la motivación laboral siempre ha sido un tema importante para los directivos y uno de los principales problemas dentro de las organizaciones, ya que la falta de motivación provoca que la gente no se esfuerce por hacer un buen trabajo.

Para el tema de investigación el enunciado de problema: ¿Cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua sac

distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021? Por tanto, para efectuar la relación al problema identificado se ha propuesto el siguiente objetivo general: Describir cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua sac, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021, consecuentemente se plantea los objetivos específicos como: Identificar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021; Conocer las características del incentivos en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021; describir las características de la responsabilidad en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021

Por otro lado, la investigación se justifica desde el punto de vista metodológico, porque brinda un ajuste dentro del diseño de investigación, con un estilo de selección de la muestra y donde los instrumentos tienen un valor confiable y válido, que brindan información valiosa en los resultados y esta sirve para antecedentes de otras investigaciones.

La metodología fue de diseño no experimental – transversal- descriptivo la población de estudio estuvo conformada por 08 trabajadores de la ferretería, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario de 9 preguntas.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes: el 70% de los trabajadores mencionaron que a veces reciben una comunicación clara, fluida y precisa de parte del dueño de la ferretería, el 70% de los trabajadores mencionaron que casi nunca reciben bonificaciones por su desempeño laboral, el 70% de los trabajadores mencionaron que solo a veces tienen motivación laboral en la ferretería. Concluyendo que se lograron identificar las características de la motivación, toda vez que los encuestados reconocen en su mayoría que la empresa rubro ferretería: caso Cofahua Sac no hay una buena motivación hacia sus trabajadores. En tal sentido el Liderazgo no es satisfactorio para sus trabajadores. el

Incentivo en la ferretería no es la adecuada, la responsabilidad dentro de la organización no es lo correcto, en tal sentido un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia. Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo. Florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Variable. Motivación Laboral

Gutiérrez (2018) en su tesis, *la cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. El presente estudio tuvo como objetivo general describir la cultura organizacional y motivación laboral en un área operativa de una empresa de transporte aéreo, la metodología del estudio se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo para ello, se administró el cuestionario de valores de la cultura organizacional. La muestra del estudio estuvo representada por 64 empleados del área operativa en una empresa de transporte aéreo, principales resultados fueron que los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral, salvo en una de las dimensiones evaluadas. conclusión general respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral, salvo en una de las dimensiones evaluadas. Se presentan unas recomendaciones a la empresa a partir de los resultados, con el fin de fortalecer los factores identificados como relevantes y hacer seguimiento a los factores a mejorar.

Miranda (2019) menciona en su investigación *motivación laboral en entidades privadas y públicas de la ciudad de la paz*. La investigación tiene como objetivo general analizar el estado actual de la motivación laboral en entidades privadas y públicas de la Ciudad de La Paz. La metodología se desarrolló en base al diseño transaccional descriptivo. La población objetivo estuvo conformada por 141 trabajadores del ámbito privado y 79 del ámbito público a través de un muestreo por conveniencia. En el cuestionario se adjuntó preguntas sobre las prácticas motivacionales y los desmotivadores que más afectaban a los trabajadores, principales resultados permitieron conocer el nivel de motivación y el factor predominante con referencia a la teoría de necesidades de McClelland. En el cuestionario se adjuntó preguntas sobre las prácticas motivacionales y los desmotivadores que más afectaban a los trabajadores. Se concluyó que en ambas entidades se tiene una motivación alta y que el factor logro es el predominante. Las opciones de aprendizaje son la principal práctica de motivación recibida en ambas entidades y un 1% de los trabajadores no recibiendo ningún tipo de motivación. Se observó que los trabajadores al momento de ingresar a un nuevo empleo tienen una motivación intrínseca como el reconocimiento, la experiencia, el contribuir a la sociedad, entre otros.

Ramos (2018) en su tesis *metodología para desarrollar un modelo de motivación laboral en las empresas*. La presente investigación está realizada con el objetivo general de implantar un modelo de motivación adecuado a la realidad de las empresas de Cochabamba el cual ayudara a las empresas con la consecución de sus objetivos, diseño metodológico - transaccional optando como herramientas de investigación al análisis documental, observación directa y la encuesta, La población objetivo estuvo conformada por 210 trabajadores del ámbito privado y 89 del ámbito público a través de un muestreo por conveniencia,

en el cuestionario los dos primeros métodos de carácter cualitativo por lo que se recurre a la realización de la técnica de la encuesta para obtener datos cuantitativos, los principales resultados fueron el éxito de una empresa está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores.

Conclusión, la realización de un análisis del estado de motivación dentro de la empresa es importante ya que esta muestra las principales deficiencias que se tiene y así subsanarlo prontamente antes de que esta desmotivación perjudique al buen funcionamiento de la organización

Antecedentes Nacionales.

Variable. Motivación Laboral

Reátegui (2021) En su tesis *Desempeño y motivación laboral en docentes de la ciudad de Pucallpa, 2020*. EL objetivo general fue determinar el nivel de desempeño docente y la motivación laboral en docentes, la metodología de estudio es de tipo cuantitativo descriptivo simple, de diseño no experimental; con una población muestra de 23 docentes, el cuestionario fue de 23 preguntas, Con la técnica de la encuesta, los resultados principales fueron que el desempeño docente es alta (73.9%) como en sus dimensiones: Cultura (7.9%), política (65.2%) y pedagógica (69.6%); mientras en motivación laboral es medio; pero en sus dimensiones: Necesidades de protección laboral es alta (43.5%), en necesidades sociales y pertenencia y necesidad de autoestima es alta (56.5%) y la necesidad de autorrealización es alta (39.1%).

se concluye, que el nivel del objeto de estudio es alto (desempeño docente) y en la motivación laboral es media.

Estrada (2020) en su investigación *motivación, clima organizacional, productividad y satisfacción laboral*. EL objetivo general fue determinar el nivel de motivación, clima organizacional, la metodología es de enfoque cuantitativo-descriptivo, la población fue de 28 colaboradores el cuestionario motivación, clima organizacional fue de 15 preguntas, los principales resultados fueron que la motivación tiene dos tipos de motivadores uno intrínseco que es propio de la persona y otro extrínseco que influye el entorno al colaborador. Conclusión, la delegación de poder, el sentirse autosuficiente, el liderazgo empresarial y el clima organizacional hace que la motivación aumente y que la producción tienda a ser efectiva ya que se tiene una relación directa con la motivación.

Espejo (2020) En su tesis *la motivación influye y el desempeño laboral, en la empresa belen motor´s. huánuco, 2020*. El trabajo de investigación se realizó con el objetivo general, determinar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, en la empresa BELEN MOTOR´S. Huánuco, 2020. La metodología es cuantitativa a nivel descriptivo al cual se le aplicó un diseño de investigación descriptivo correlacional, el objeto de estudio, está conformado por 11 empleados de la empresa, belén motor´s, la que también representa la muestra. Para recolectar los datos de nuestra investigación, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, los principales resultados evidencian la relación positiva que existe entre la motivación y el desempeño laboral y las hipótesis planteadas se pudieron corroborar a través del estadístico del Chi Cuadrado de Pearson conclusión general, podemos decir que se comprobó que la motivación influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Antecedentes Locales.

Variable. Motivación Laboral

Aybar (2019) En su tesis *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional de Ayacucho, 2019*. El objetivo general de la investigación fue determinar la manera como la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho, 2016, la metodología de diseño transversal correlacional, basándose en la investigación no experimental. La muestra de estudio estuvo constituida por 50 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Ayacucho; los principales resultados los cuales se organizaron en cuadros estadísticos, para su representación y análisis cuantitativo, conclusión los resultados son que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, considerando que si la motivación es inadecuada el desempeño laboral es deficiente y viceversa.

Capcha (2019) En su tesis *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho, 2019* La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho, 2019, la metodología de diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario motivación, el cual estuvo constituido por 27 preguntas, la población es de 215 trabajadores, la muestra fue no probabilística, en los cuales se han empleado la variable: motivación y desempeño laboral. El

método empleado en la investigación fue el hipotético, deductivo, los principales resultados en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), que brindaron información acerca del motivación y desempeño laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente se concluye que existe evidencia para afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho.

Eyzaguirre (2019) En su tesis *Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro de ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019*. El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo general de determinar la relación existente entre cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho durante el año 2019, la metodología es de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, considerando una muestra de 150 trabajadores. Se empleó la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, los que fueron validados por criterio de jueces y se obtuvo la confiabilidad a partir de la prueba de consistencia interna, Los resultados obtenidos indican niveles poco favorables de la cultura organizacional y nivel medio en la motivación laboral de los trabajadores. Demostrando que las dimensiones valores (Tau-b=0.259), símbolos (Tau-b =0.331), creencias (Tau-b =0.231) y filosofía (Tau-b =0.252) no se relacionan significativamente con la motivación laboral, mientras que las dimensiones clima (Tau-b =0.609) y normas (Tau-b =0.527) presentan una relación moderada con la motivación laboral. Finalmente, la variable cultura organizacional presentó una relación fuerte y significativa con la motivación laboral (Tau-b=0.781). Se concluye la existencia de una relación fuerte, directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral. por lo cual, se puede afirmar que una cultura organizacional correctamente cimentada a partir de sus normas y con un clima laboral favorable, produce mejoras apreciables en la motivación del personal, con una percepción adecuada de logro y poder a partir de un sentido de afiliación con la entidad.

2.2 Bases teóricas de la investigación

Variable: Motivación laboral

Espino (2019) La motivación no es un concepto simple. Implica todo tipo de impulsos, deseos, Necesidades, deseos y otras fuerzas. Como mencionó, Idalberto Chiavenato citado por Espino (2019) que la motivación es un término adecuado para todo tipo de impulsos, necesidades, el liderazgo es una parte esencial, una de las principales tareas de un directivo a cargo de un grupo de personas, tiene la habilidad para influir de manera positiva en la gestión y en el logro de objetivos marcados en una organización una de las principales cualidades de un líder es que debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo, el liderazgo y trabajo en equipo se basan en una tendencia de equipos e influencia de grupos en los que se requiere un líder que guíe hacia los objetivos, de tal manera la capacidad de toma de decisiones es muy importante dentro de la organización, la dirección empresarial es fundamental en cualquier organización, sirve para plantear, coordinar y desarrollar todas las actividades necesarias para que los objetivos se cumplan en tiempo y forma, los incentivos laborales son un tipo de programa de compensación que utilizan las empresas para estimular la motivación y el desempeño de los empleados con el fin de aumentar su producción como el reconocimiento y bonificación por sus desempeños laborales, la responsabilidad en el trabajo se confirma cuando un empleado completa todas sus obligaciones laborales y se adhiere a la política y los procedimientos de la empresa de

manera profesional y lo mejor que pueda, como el compromiso con buenos valores y la formación profesional el cual implica ser responsable de las elecciones y acciones en el trabajo.

Pillaca (2021). La motivación se compone de todos los factores que pueden inspirar, sostener y sostener la vida, dirige el comportamiento hacia la meta, es decir, la motivación nos lleva a satisfacer necesidad; esto es tanto un objetivo como una acción, la motivación percibida significa identificarse con el objetivo de lo contrario la pérdida de motivación significa pérdida de interés y significado. Los objetivos o similitudes son imposibles de lograr

Carhuacusma (2020) menciona que la motivación laboral es la capacidad que tiene una organización o una empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados, el éxito de toda empresa está basado en el buen desempeño de sus empleados al realizar sus trabajos ya que de eso dependerá el buen desenvolvimiento de la empresa al cumplir con sus objetivos.

Según Espino (2019) Frederick Herzberg, formuló la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo. Según los factores dirigen la conducta de las personas

Motivación extrínseca

Meza (2018) indica que al tomar decisiones que involucran un trabajo que solo cubre necesidades materiales, usaremos correctamente la primera motivación, pero si lo hacemos para cubrir necesidades en exceso, nos desviaremos del camino correcto. La educación que utiliza el sistema de recompensa y castigo mejorará la motivación extrínseca y el valor a largo plazo, las cosas materiales y el resultado de los valores relacionados con la gratificación sensorial

Motivación intrínseca

Sáez (2019) La motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo, aunque todo nuestro sistema laboral se basa en que la motivación es un mecanismo totalmente racional seremos más productivos si obtenemos un mayor beneficio a cambio recientes estudios

indican que esto no es así, la motivación extrínseca solo funciona hasta que conseguimos cubrir un nivel de vida que consideramos aceptable.

La motivación intrínseca es la motivación que proviene del interior, los individuos intrínsecamente motivados se involucran en actividades que les interesen y se comprometen en ellas libremente con una sensación plena de control personal.

Zevallos (2020) Los componentes motivaciones están relacionados con el contenido de las funciones que lleva la persona, se centra en el cargo, en las funciones relacionadas con el cargo en sí y abarcan, la autonomía para realizar su trabajo, la responsabilidad, los ascensos, la utilización de habilidades, el logro, el reconocimiento, la posibilidad de crecimiento y el trabajo por sí mismo.

Dimensiones 1. Liderazgo

Liderazgo. Zevallos (2020) indica que el liderazgo es un proceso en el cual una persona influya en las actividades de un grupo de personas para dirigir y coordinar esfuerzos hacia el logro de metas.

Indicadores

Callata (2020) Capacidad de comunicación es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, exponer aspectos positivos, la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar o localizar las fuentes de información teórica o experta para llevar adelante

un propósito

Pilar (2019) Trabajo en equipo, trabajo en equipo no significa solamente trabajar juntos. trabajo en equipo es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador que las empresas han descubierto en los últimos años para hacer realmente que el trabajador se comprometa de veras con los objetivos de la empresa

Begoña (2021) Toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar, personal, social. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial.

Westreicher (2021) Dirección es el proceso por el cual se gestionan los recursos de una compañía para alcanzar los objetivos planteados por la gerencia. en otras palabras, la dirección empresarial es una actividad continua donde la firma plantea, coordina y desarrolla las tareas necesarias para cumplir las metas trazadas

Dimensiones 2. Incentivos

Incentivos. Francesc (2019) Pagos hechos por la organización (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios.

Indicadores

Barrientos (2019) Reconocimientos consiste en reconocer el trabajo bien hecho por parte de los trabajadores de una empresa continuamente. con ello se consigue un mayor bienestar y motivación en el ambiente del trabajo y por consecuencia mejora la productividad y los beneficios de la empresa.

Carbajal (2020) Bonificación es aquellos estímulos que se ofrecen a los trabajadores para mejorar su rendimiento, estos pueden dividirse entre los económicos y los no económicos.

bonificaciones salariales es aquel pago que se realiza al trabajador. pueden tratarse de mejoras en el salario, bonos, extra, cheques o incluso regalos materiales.

incentivos morales, charlas, cursos, becas, viajes de estudios

Dimensiones 3. Responsabilidad

Responsabilidad. Francesc (2020) Es responder con sabiduría y habilidad ante aquello que solamente a uno le compete, es decir que los puede delegar más solo compartir

Indicadores

Carbajal (2020) Compromiso 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

Serrano (2018) Valores son los principios por los que se rige una persona, un grupo o una sociedad. los valores son conceptos abstractos, pero se manifiestan en cualidades y actitudes que desarrollan las personas. por ejemplo:

autodominio, compasión, franqueza, integridad en una sociedad existen diferencias de valores entre diferentes grupos, según clases sociales, orientaciones ideológicas, religión y generación

Romeo, (2019) Formación proceso de transmisión y adquisición del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social y que están encaminados al saber, al saber hacer y al cómo hacerlo, orientado por el sistema de valores adquirido tanto en lasclases como en la experiencia cotidiana

III. HIPÓTESIS

Fernández (2019) Indica que se formulan hipótesis en las investigaciones que buscan probar el impacto que tienen algunas variables entre sí, o el efecto de un rasgo o variable en relación con otro, fundamentalmente son estudios que muestran la relación causa efecto por tanto no todas las investigaciones llevan hipótesis, según sea su tipo de estudio (investigaciones de tipo descriptivo) no las requieren, es suficiente plantear algunas preguntas de investigación

Estas hipótesis se utilizan a veces en estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar.

Por lo tanto, en este proyecto de *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021*, no se consideró la formulación de hipótesis, ya que fue un estudio de diseño descriptivo

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal-descriptivo

No experimental.

El diseño no experimental no tiene determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. Hernández (2019) define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se han dado en su contexto natural, para posteriormente analizarlos

Este estudio fue no experimental, ya que no se manipulo la variable en las micro y pequeñas empresas del sector ferretero, sin ninguna manipulación ni modificación en su definición.

Fue Transversal.

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo lo que sucede. (Hernández 2019).

4.2 Población y muestra

Población

En la presente investigación la población estuvo conformada de 8 trabajadores de la pequeña empresa ferretería Cofahua sac distrito de san juan bautista Ayacucho 2021. Por otro lado, la muestra se conformó por la totalidad de la población para la variable Motivación Laboral.

Muestra

La muestra se conformó por la totalidad de la población para la variable Motivación Laboral Galvez (2019) que cita a López (2004), en el cual nos dice que la muestra es una parte de la población en el cual se va a llevar la investigación, hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros.

4.3 Definición y operacionalización de variables							
Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Escala de medición
Motivación laboral	Peña (2019) definen que la motivación laboral es una experiencia y crea miles de necesidades, las cuales vienen de ser ausencia o falta de elementos materiales o necesidades interiores que desean satisfacer. De esta forma la motivación se convierte en un elemento idóneo para cumplir esas necesidades, que cuando un empleado logra sentirse incentivado en su trabajo éste lograra un mejor desempeño y desarrollara un sentido de pertenecía dentro de la empresa.	Espino (2019) La motivación laboral es una parte esencial, una de las principales tareas de un directivo, el liderazgo tiene la habilidad para influir de manera positiva en la gestión y en el logro de objetivos, los incentivos laborales son un tipo de programa de compensación que utilizan las empresas para estimular la motivación de los empleados, así como la responsabilidad en el trabajo se confirma cuando un empleado completa todas sus obligaciones laborales y se adhiere a la política y los procedimientos de la empresa de manera profesional	Liderazgo	Capacidad de comunicación	1 ¿Siente que la comunicación que tiene con su jefe es clara, fluida y precisa?	Cuestionario aplicado a los 8 trabajadores de la ferretería cofahua sac.	Escala Likert 1.- Nunca 2.-Casi nunca 3.- A veces 4.-Casi siempre 5.-siempre
				Trabajo en equipo	2 ¿Su jefe inmediato incita el trabajo en equipo?		
				Toma de decisiones	3 ¿Ud. tiene la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo?		
				Dirección	4 ¿Su jefe propone a los grupos de trabajo instrucciones para el logro de los objetivos?		
			Incentivos	Reconocimientos	5 ¿Considera que recibe un justo reconocimiento a sus logros por parte de la empresa?		
				Bonificaciones	6 ¿La empresa le otorga bonificaciones por el desempeño de sus actividades?		
			Responsabilidad	Compromiso	7 ¿Ud Se siente motivado para continuar con su trabajo?		
				Valores	8 ¿Su comportamiento está en función a las reglas de la ferretería?		
				Formación	9 ¿Tiene Ud. la formación adecuada para el puesto que desempeña?		

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

según la metodología seleccionada, podemos distinguir que dentro del área cuantitativa tenemos la técnica de la encuesta que son las más usadas y conocidas. En ese sentido para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la misma que se efectuó a los 08 trabajadores de la ferretería Cofahua Sac San un Bautista.

Instrumento

Para el recojo de la información se utilizó el instrumento cuestionario de encuesta, la misma que estuvo conformada por 9 preguntas, las mismas que se aplicaron a los 30 trabajadores de la ferretería Cofahua Sac del distrito de San Juan Bautista.

4.5 Plan de análisis

Se utilizó el programa Microsoft Excel para la elaboración de las figuras. Posteriormente los resultados los cuales fueron plasmados en un documento del programa Microsoft Word, luego el documento se exportó al programa PDF para la presentación al jurado evaluador, se usó del programa Turnitin para verificar el grado de similitud y se elaboró las dispositivas en el programa Power Point para la sustentación final.

4.6 Matriz de consistencia

Título	Enunciado	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumento	Plan de análisis
Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021.	¿Cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021?	<p>Objetivo general</p> <p>Describir cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021</p> <p>2. Definir las características del incentivo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua Sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021</p> <p>3. Determinar las características de la responsabilidad en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua sac, distrito san juan bautista, Ayacucho 2021</p>	Según Hernández (2019) Indica que se formulan hipótesis en las investigaciones que buscan probar el impacto que tienen algunas variables entre sí, o el efecto de un rasgo o variable en relación con otro, la presente investigación fue descriptiva, no se consideró la formulación de hipótesis.	Variable: Motivación Laboral	Diseño: No experimental Transversal - descriptivo	Población- muestra Se utilizo una población muestral compuesta de 8 trabajadores en la micro y pequeñas empresas, rubro ferretería: caso Cofahua sac, distrito san Juan Bautista, Ayacucho 2021	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Se utilizó los diferentes programas: Microsoft Word Excel PDF Turnitin

4.7 Principios éticos.

El presente proyecto se ajustó a los principios y valores éticos consignados en las normas que rigen el desarrollo de las investigaciones. Entre los principales principios éticos, se mencionaron los siguientes: integridad responsabilidad, competencia, honestidad, reconocimiento a los autores que han antecedido en el presente proyecto. En sujeción a estos principios éticos, señalo que todo lo que se expresa en este trabajo es veraz, por lo demás se aplica la objetividad e imparcialidad en el tratamiento de las opiniones y resultados.

siguientes principios:

Protección a la persona: Se solicitó la participación de los trabajadores mediante un consentimiento informado, se escuchó las opiniones de cada uno de ellos y se aclaró todas las dudas respecto al estudio.

Libre participación y derecho a estar informado: se solicitó la autorización a la representante legal de la pequeña empresa mediante una carta y un consentimiento informado dirigido a los encuestados

Beneficencia no maleficencia: La empresa en investigación se benefició con la presente investigación debido que permitió describir como es la motivación laboral y no perjudico a la empresa estudiada, puesto que los datos que se obtuvieron en el estudio fueron utilizados con responsabilidad y confidencialidad.

Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: Este principio se aplicó desde el inicio de la investigación puesto que se buscó en todo momento de reducir el uso de papel, todo fue mediante la tecnología de manera responsable .

Justicia: Este principio se aplicó brindando respeto e igualdad de trato a todos los participantes con un trato empático y respetuoso al momento de la recolección de datos.

Integridad científica: Este principio se aplicó al momento de procesar y analizar los datos pues se tuvo como objetivo que los datos sean fidedignos y a la vez manejados con confidencialidad a fin de no perjudicar a nadie

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 1

Identificar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Identificar las características del liderazgo	N	%
Comunicación clara, fluida y precisa		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	5	70.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	1	10.00
Total	8	100.00
Trabajo en equipo		
Nunca	2	20.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	70.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00
Libertad para tomar decisiones en el trabajo		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	5	70.00
A veces	1	10.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00
Instrucciones para el logro de los objetivos		
Nunca	2	30.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	4	50.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la ferretería Cofahua Sac distrito san Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Tabla 2

Conocer las características del Incentivo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Conocer las características del incentivo	N	%
Reconocimiento a sus logros		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	70.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	1	10.00
Total	8	100.00
Bonificaciones por el desempeño		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	5	70.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la ferretería Cofahua Sac distrito san Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Tabla 3

Determinar las características de la Responsabilidad en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Determinar las características de la responsabilidad	N	%
Motivado para continuar con su trabajo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	5	70.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	1	10.00
Total	8	100.00
Comportamiento en función a las reglas de la empresa		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	5	70.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00
Formación adecuada para el puesto que desempeña		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	6	80.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	0	0.00
Total	8	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la ferretería Cofahua Sac distrito san Juan Bautista, Ayacucho 2021.

5.2. Análisis de resultado

Tabla 1. Identificar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua Sac, distrito San Juan Bautista, Ayacucho2021

Comunicación clara, fluida y precisa. El 70% de los trabajadores de la ferretería Cofahua Sac manifestaron que solo A veces perciben una comunicación clara, fluida y precisa al momento de ser atendido, se observó que la mayoría de los trabajadores manifestaron que no hay una buena comunicación, esto coincide con Aybar (2016) quien menciona que la comunicación mejora la competitividad de la organización, así como la forma en la que se puede adaptar a los cambios que se produzcan en su entorno, con el fin de conseguir los objetivos que se hayan propuesto inicialmente.

Trabajo en equipo. El 70% de los trabajadores afirmaron que Casi nunca su jefe inmediato incita el trabajo en equipo, esto coincide con (Durant, 2018) lo cual menciona que el trabajo en equipo se basa cuando las personas se unen en torno a un fin común, alcanzar ese fin es más sencillo el trabajo en equipo está en todos los ámbitos de nuestra vida y en el ámbito laboral es muy importante, la forma en la que los miembros de una empresa trabajan en relación a un objetivo común es clave para el éxito.

Libertad para tomar decisiones en el trabajo. El 70% de los trabajadores mencionaron que Casi nunca tienen la plena libertad para tomar decisiones en su trabajo, esto coincide con Capcha (2019) quien menciona que la toma de decisiones en una empresa es el proceso por el que se escoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema y solucionarlo o para determinar cómo se llevará a cabo determinadas acciones que afecten a la empresa.

Instrucciones para el logro de los objetivos. El 50% mencionaron que su jefe propone a los grupos de trabajo instrucciones para el logro de los objetivos se logró observar que los trabajadores no sienten la motivación para el logro de sus objetivos, en relación con Arturo (2019) menciona acerca de las instrucciones para el logro de los objetivos no resulta suficiente decir que se aumentará la participación en el trabajo, para que el objetivo quede formulado correctamente, hay que establecer en qué proporción aumentará la participación en el trabajo para lograr los objetivos.

El liderazgo en el trabajo implica también asignar y supervisar las labores de cada uno de los miembros del equipo, inspiración, el líder debe ser un modelo debe aconsejar a los integrantes de su equipo, apoyarlos en su crecimiento e involucrarlos en responsabilidades cada vez mayores

Tabla 2. Conocer las características del Incentivo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Reconocimiento a sus logros. El 70% de los trabajadores de la ferretería Cofahua Sac manifestaron que A veces reciben un justo reconocimiento a sus logros por parte de la empresa, Espejo (2020) relaciona el reconocimiento a sus logros como una herramienta de gestión empresarial que refuerza la relación e integración de los empleados con la empresa y la empresa con sus trabajadores, creando cambios positivos en la organización.

Bonificaciones por el desempeño. El 70% de los trabajadores afirmaron que Casi nunca La empresa le otorga bonificaciones por el desempeño de sus actividades esto coincide con Sáez (2019) quien menciona que la bonificación pagada al trabajador por resultados son uno de los modelos más populares, consisten en pagos que no constituyen salario y que se entregan de forma ocasional, basados en el desempeño del trabajador respecto a una meta o en comparación a otros empleados.

Eduardo (2018) Los Incentivos laborales económicos son las recompensas monetarias que la empresa da al empleado por la consecución de unos objetivos determinados, de manera que aumenta la implicación, la productividad y la satisfacción del profesional

Tabla 3. Determinar las características de la Responsabilidad en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Motivado para continuar con su trabajo. El 70% de los trabajadores de la ferretería Cofahua Sac manifestaron que solo A veces Se sienten motivados para continuar con su trabajo, esto coincide con Zevallos (2020) quien menciona que mantener motivados a todos los integrantes del equipo humano es la parte más difícil de administrar, existen diversas teorías en torno a qué es lo que más puede motivar a un equipo, sin embargo, la mayoría de investigadores están de acuerdo en que las principales fuentes de motivación son: Los retos laborales, lograr algo que merece la pena y aprender cosas nuevas.

Comportamiento en función a las reglas de la empresa. El 70% de los trabajadores afirmaron que Casi nunca Su comportamiento está en función a las reglas de la ferretería, esto es un déficit según Rodríguez (2018) menciona a los valores en muchos sentidos la naturaleza

de las empresas, sus actuaciones y prioridades y la manera en que entienden la actividad comercial. Es decir, son una parte esencial de su identidad.

Formación adecuada para el puesto que desempeña. El 80% de los trabajadores mencionaron que A veces Tienen la formación adecuada para el puesto que desempeña en la empresa. Ana (2019) define que la responsabilidad impulsa a los resultados de negocio y favorece la creación y mantenimiento de un clima laboral saludable. Los trabajadores que lo entienden están más comprometidos y se hacen responsables de su contribución a los resultados finales

VI CONCLUSIONES

Se afirma que la mayoría de los trabajadores están regularmente motivados con tendencia a desmotivarse; por lo cual el liderazgo, incentivos y responsabilidad no son los convenientes en ellos, repercutiendo en que la empresa tenga limitaciones en su servicio a los clientes.

Se identifico que los colaboradores de la ferretería cofahua Sac a veces no cuentan con el debido liderazgo para desempeñar con eficacia sus labores, haciendo que la falta de comunicación, trabajo en equipo, libertad para tomar decisiones y una buena orientación para el logro de objetivos, ya que la falta de liderazgo desencadena una serie de problemas graves para la empresa que debemos evitar a toda costa. La falta de compromiso de los equipos es una de las consecuencias más perjudiciales .

Se asumió conocer en relación a los incentivos otorgados por el jefe de la empresa, la mayoría de los trabajadores están insatisfechos con el poco reconocimiento y la bonificación por parte de la empresa por sus desempeños.

Se determino que la responsabilidad de los trabajadores en la ferretería, la mayoría mencionaron que solo a veces se sienten comprometidos, involucrados con su trabajo, los valores le sirven de guía para las decisiones y conductas en el trabajo, la formación laboral es el desarrollo de sus capacidades a las competencias lo cual contribuya a su desarrollo personal y profesional.

Se concluye que la empresa mejore en la motivación que se les brinda a sus colaboradores demostrando motivación para su buen desempeño e incentivando para que se sientan satisfechos por sus logros demostrados.

VII. RECOMENDACIONES.

Aplicar encuestas de satisfacción al trabajador ya que es una herramienta muy útil a la hora de medir parámetros directamente relacionados con el trabajo, tales como actitudes, satisfacción, percepciones, e incluso desempeño y rendimiento de los empleados.

Implementar un plan de capacitación, con la finalidad de impulsar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, así como incrementar la productividad y los resultados del personal.

Instaurar programas de reconocimiento y otorgar premios, debido a que es una herramienta para reforzar no solamente los valores de la empresa, sino el funcionamiento general de una organización y concretar la adquisición de objetivos de negocio en el mediano y largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Barrientos, S. I. (2019). *10 tipos diferentes de reconocimiento laboral que no conoces*. *Guub job*, <https://www.guudjob.com/blog-guudjob/10-tipos-diferentes-de-reconocimientolaboral#:~:text=El%20reconocimiento%20laboral%20consiste%20en,los%20beneficios%20de%20la%20empresa>.
- Begoña, V. (2021). *Teorias de la Decision*.
https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones.
- Callata, C. L. (2019). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4565>
- Carbajal, A. (2020). *Bonificaciones*.
https://www.legalapp.gov.co/temadejusticia/Bonificaciones_laborales.
- Durant, R. T. (2018). *La importancia del trabajo*. Obtenido de <https://ougeg.cayetano.edu.pe/empleabilidad/la-importancia-del-trabajo-en-equipo-en-la-empresa-clave-del-éxito>
- Fernandes, Z. A. (2018). *Hipótesis*. Obtenido de <https://www.todamateria.com/hipotesis/>
- Francesc, P. (2018). *Motivación: conducta y proceso*.
Obtenidode<http://reme.uji.es/articulos/numero20/1palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>
- Orellana, P. N. (2020). *Motivación laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>

Pilar, R. N. (2019). *Trabajo en Equipo*. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/53e83fb4e4b0879d899d0dd9/t/53f004fae4b076bd82dd0941/1408238842037/TRAB+EQUIPO.pdf>

Romeo, C. T. (2019). *Formación Laboral*. *Ecu Red*, https://www.ecured.cu/index.php?title=Formaci%C3%B3n_Laboral&oldid=3501254.

Serrano, A. (2018). *Los valores humanos más importantes del mundo*. *Ayuda en Accion*, <https://ayudaenaccion.org/ong/blog/educacion/valores-humanos-mas-importantes/>.

Westreicher, G. (2021). *La dirección empresarial es el proceso por el cual se gestionan los recursos de una compañía para alcanzar los objetivos planteados por la gerencia*. *Economipedia*, <https://economipedia.com/definiciones/direccion-empresarial.html>.

Zevallos, S. C. (2020). *motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cevicherías: caso cevichería Mi Barrunto del distrito de Ayacucho, 2020*. Obtenido de

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

ANEXOS:

Anexo 1: Cronograma de actividades

cronograma de actividades					
n°	actividades semana a semana	año 2022			
		Julio	agosto	septiembre	Octubre
1	Selección del tema de investigación				
2	presentación del título				
3	presentación de la carátula del proyecto				
4	caracterización y enunciado del problema				
5	objetivos y justificación de la investigación				
6	marco teórico – conceptual				
7	metodología de la investigación				
8	Orientación	x			
9	Asesoría	x	x	x	
10	calificación del proyecto de investigación por el docente tutor	x	x	x	
11	calificación del proyecto de investigación por el jurado de investigación				x
12	calificación del proyecto de investigación por el jurado de investigación (2° revisión)				x
13	calificación del proyecto de investigación por el jurado de investigación (revisiones sucesivas)				
14	calificación del proyecto de investigación por el jurado de investigación (revisiones sucesivas)				
15	calificación del proyecto de investigación por el jurado de investigación (revisiones sucesivas)				
16	publicación de promedios finales.				x

Anexo 2: Presupuesto

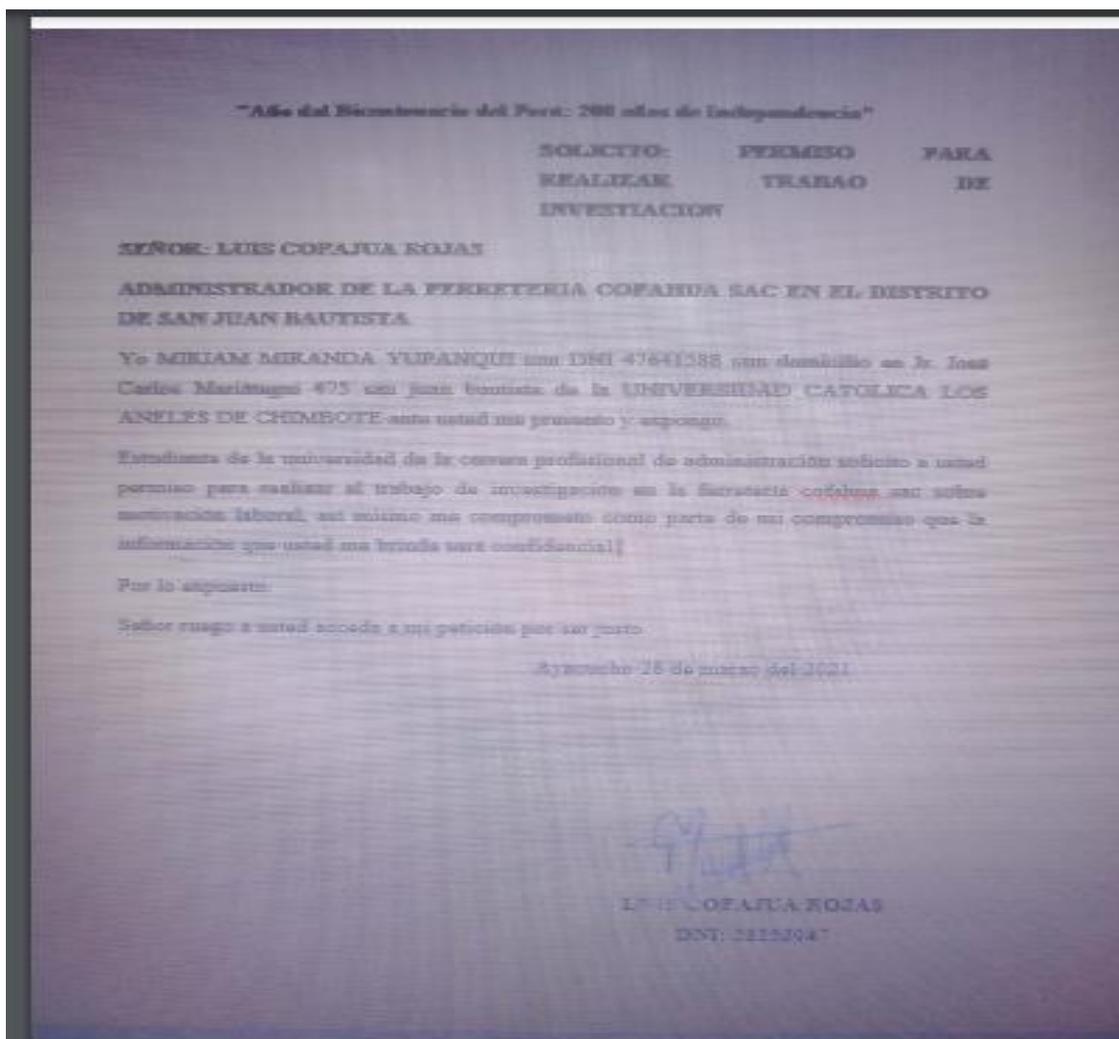
presupuesto (estudiante)			
categorias	bese	numero	total
• Suministros			
internet	80	1	80
• Servicio			
uso de turniting	50	1	50
total, s/.			130

Anexo 3. Cuadro de sondeo

N	Razón social	Dirección
1	Ferretería Tanta	Av Cusco / San Juan Bautista
2	Inversiones Múltiples Jhoander	Av Cusco / San Juan Bautista
3	Galindo	Jose Carlos Mariateg/San Juan Bautista
4	Multis Ferret. En Gnral Evelyn	Ramon Castilla 136/San Juan Bautista
5	Ferretería Angela	Ramon Castilla 136/San Juan Bautista
6	Multiservicio Enma	Av Cusco / San Juan Bautista
7	Ferretería Y Mult. Maylu	Jose Carlos Mariateg/San Juan Bautista

Anexo 4: Consentimiento informado.

solicitud pidiendo permiso para realizar el trabajo de investigación



Anexo 5: Cuestionario

CUESTIONARIO									
ESCALA DE VALORIZACION									
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre					
1	2	3	4	5					
masculino		femenino							
n°	Ítems			Valorización					
dimensión 1: Liderazgo (Capacidad de comunicación, Trabajo en equipo, Toma de decisiones y Dirección)									
1	¿Siente que la comunicación que tiene con su jefe es clara, fluida y precisa?				1	2	3	4	5
2	¿Su jefe inmediato incita el trabajo en equipo?				1	2	3	4	5
3	¿Ud. tiene la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo?				1	2	3	4	5
4	¿Su jefe propone a los grupos de trabajo instrucciones para el logro de los objetivos?				1	2	3	4	5

dimensión 2: incentivos (Reconocimientos y Bonificaciones)							
1	¿Considera que recibe un justo reconocimiento a sus logros por parte de la empresa?		1	2	3	4	5
2	¿La empresa le otorga bonificaciones por el desempeño de sus actividades?		1	2	3	4	5
dimensiones. 3: responsabilidad (compromiso, Valores y Formación)							
1	¿Ud. ¿Se siente motivado para continuar con su trabajo?		1	2	3	4	5
2	¿Su comportamiento está en función a las reglas de la ferretería?		1	2	3	4	5
3	¿Tiene Ud. la formación adecuada para el puesto que desempeña?		1	2	3	4	5

Anexo 06: Validación del instrumento.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TÍTULO:									
MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO FERRETERIA: CASO COFAHUA SAC, DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2021									
AUTORA:									
MIRANDA YUPANQUI, MIRIAM									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
N°	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
MOTIVACIÓN LABORAL									
LIDERAZGO									
1	¿Siente que la comunicación que tiene con su jefe es clara, fluida y precisa?	X			X	X			X
2	¿Su jefe inmediato incita el trabajo en equipo?	X			X	X			X
3	¿Ud. tiene la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo?				X	X			X
4	¿Su jefe propone a los grupos de trabajo instrucciones para el logro de los objetivos?	X							
INCENTIVOS									
5	¿Considera que recibe un justo reconocimiento a sus logros por parte de la empresa?	X							
6	¿La empresa le otorga bonificaciones por el desempeño de sus actividades?	X			X	X			X
RESPONSABILIDAD									
9	¿Ud. Se siente motivado para continuar con su trabajo?	X			X	X			X
10	¿Su comportamiento está en función a las reglas de la ferretería?	X			X	X			X
11	¿Tiene Ud. la formación adecuada para el puesto que desempeña?	X			X	X			X
					X	X			X

Ayacucho, 12 de marzo del 2022. Ayacucho, 12 de marzo del 2022.

Lic. Adm. Arturo Chuchón Huamani
GLAD #319

Mgtr. Arturo Chuchón Huamani



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Arturo Chuchón Huamaní identificado con DNI N° 28298065 Licenciado en Administración, con Carnet de Colegio CLAD N° 9310

Por medio de la presente, hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos para la encuesta, elaborado por Miranda Yupanqui Miriam, con DNI N° 47641588, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: “MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO FERRETERIA: CASO COFAHUA SAC, DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO 2021.

Tras evaluar el instrumento de recolección de datos (encuesta), con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el investigador puesto que reúne las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho, 12 de marzo del 2022.



Lic. Arturo Chuchón Huamaní
CLAD 9310

Mgrt. Arturo Chuchón Huamaní

Mgrt. Arturo Chuchón Huamaní

CLAD N° 9310

Anexo 7. Hoja de tabulación

1 describir las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
¿Siente que la comunicación que tiene con su jefe es clara, fluida y precisa?	Nunca	-----	0	0.00
	Casi nunca	II	2	20.00
	A veces	IIII	5	70.00
	Casi siempre	-----	0	0.00
	Siempre	I	1	10.00
	Total	IIIIIII	8	100.00
¿Su jefe inmediato incita el trabajo en equipo?	Nunca	II	2	20.00
	Casi nunca	-----	0	0.00
	A veces	IIII	5	70.00
	Casi siempre	I	1	10.00
	Siempre	-----	0	0.00
	Total	IIIIIII	8	100.00
¿Ud. tiene la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo?	Nunca	II	2	30.00
	Casi nunca	II	2	20.00
	A veces	III	4	50.00
	Casi siempre	-----	0	0.00
	Siempre	-----	0	0.00
	Total	IIIIIII	8	100.00
¿Su jefe propone a los grupos de trabajo instrucciones para el logro de los objetivos?	Nunca	II	2	30.00
	Casi nunca	II	2	20.00
	A veces	III	4	50.00
	Casi siempre	-----	0	0.00
	Siempre	-----	0	0.00
	Total	IIIIIII	8	100.00

**7 Identificar las características del Incentivo en las micro y pequeñas empresas
rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021**

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
¿Considera que recibe un justo reconocimiento a sus logros por parte de la empresa?	Nunca	-----	0	0.00
	Casi nunca	-----	0	0.00
	A veces	IIII	5	70.00
	Casi siempre	II	2	20.00
	Siempre	I	1	10.00
	Total	IIIIIII	8	100.00
¿La empresa le otorga bonificaciones por el desempeño de sus actividades?	Nunca	I	1	10.00
	Casi nunca	IIII	5	70.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	-----	0	0.00
	Siempre	-----	0	0.00
	Total	IIIIIII	8	100.00

Tabla 8 Determinar las características de Responsabilidad en las micro y pequeñas empresas rubroferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
¿Ud. ¿Se siente motivado para continuar con su trabajo?	Nunca	-----	0	0.00
	Casi nunca	-----	0	0.00
	A veces	IIII	5	70.00
	Casi siempre	II	2	20.00
	Siempre	I	1	10.00
	Total	IIIIII	8	100.00
¿Su comportamiento está en función a las reglas de la ferretería?	Nunca	I	1	10.00
	Casi nunca	IIII	5	70.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	-----	0	0.00
	Siempre	-----	0	0.00
	Total	IIIIII	8	100.00
¿Tiene Ud. la formación adecuada para el puesto que desempeña?	Nunca	I	1	10.00
	Casi nunca	I	1	10.00
	A veces	IIII	6	80.00
	Casi siempre	-----	0	0.00
	Siempre	-----	0	0.00
	Total	IIIIII	8	100.00

Anexo 7. Figuras

Describir las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas
rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

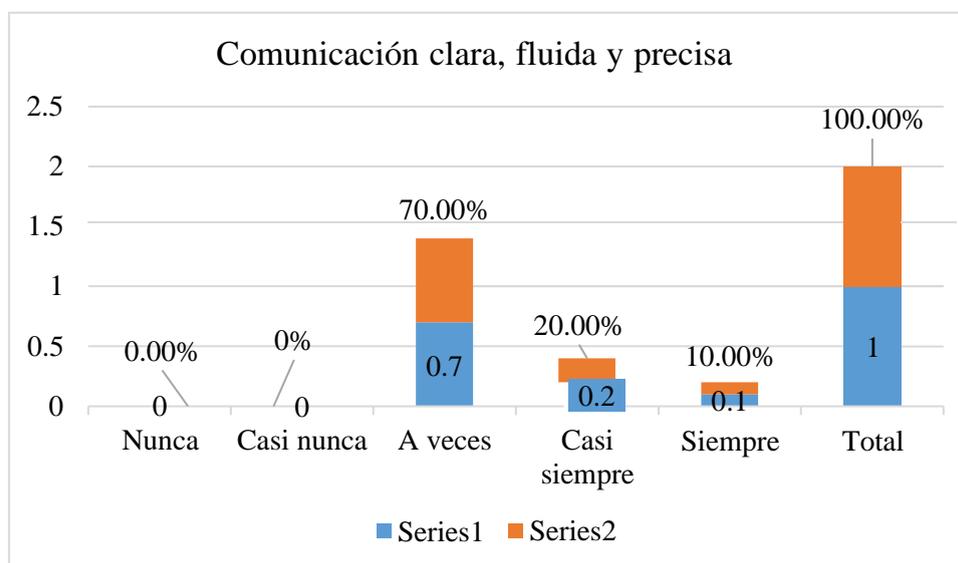


Figura 1. Comunicación clara, fluida y precisa

Fuente. Tabla 1

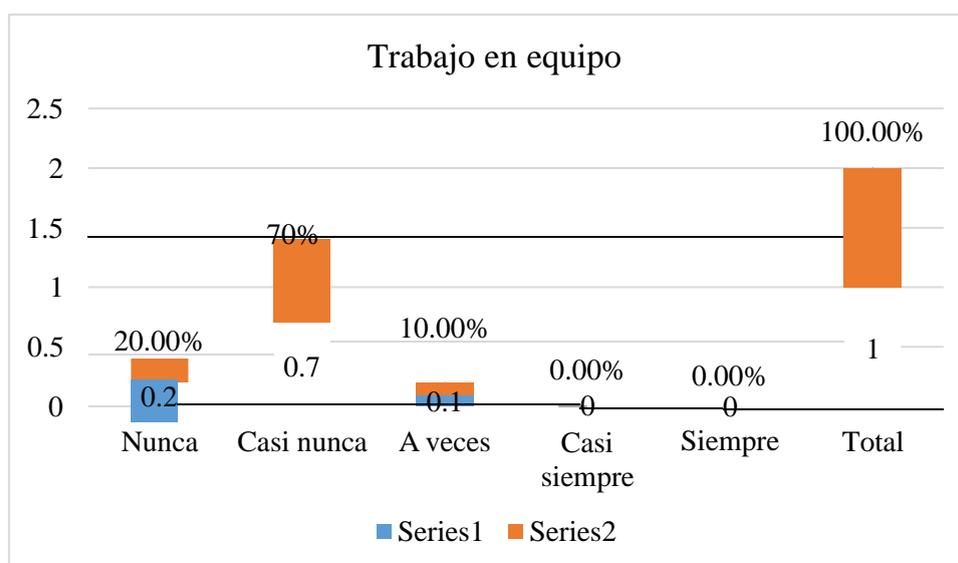


Figura 2. Trabajo en equipo

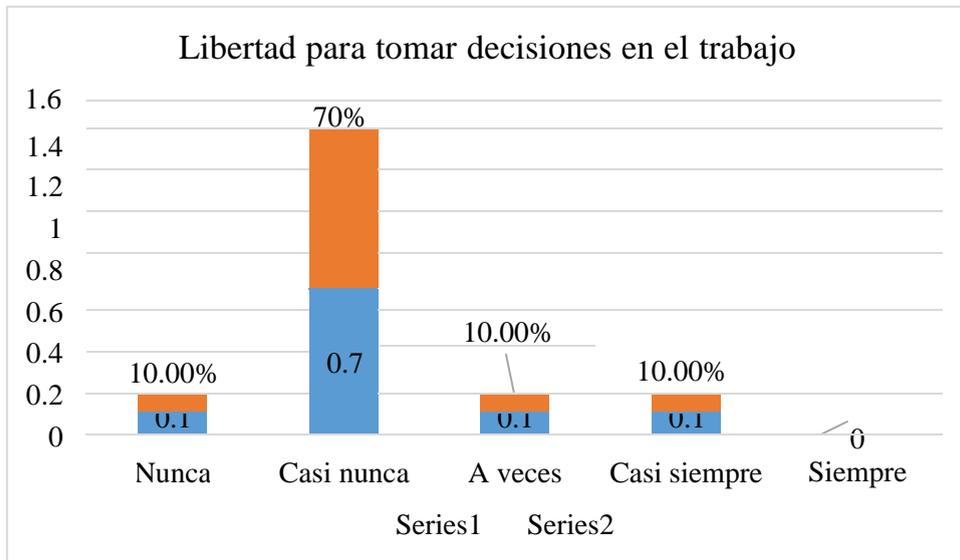


Figura 3. Libertad para tomar decisiones en el trabajo

Fuente. Tabla 1

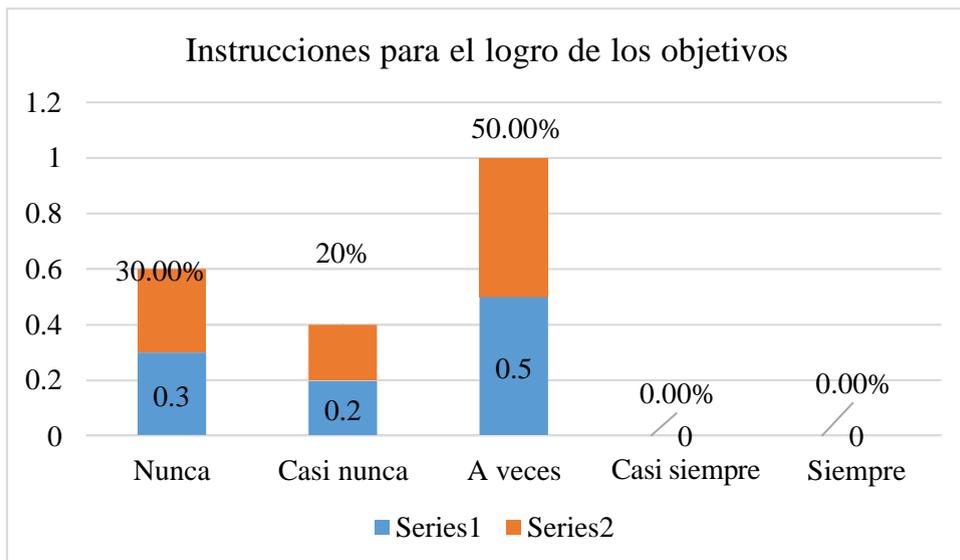


Figura 4. Instrucciones para el logro de los objetivos

Fuente. Tabla 1

Identificar las características del Incentivo en las micro y pequeñas empresas
 rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021.

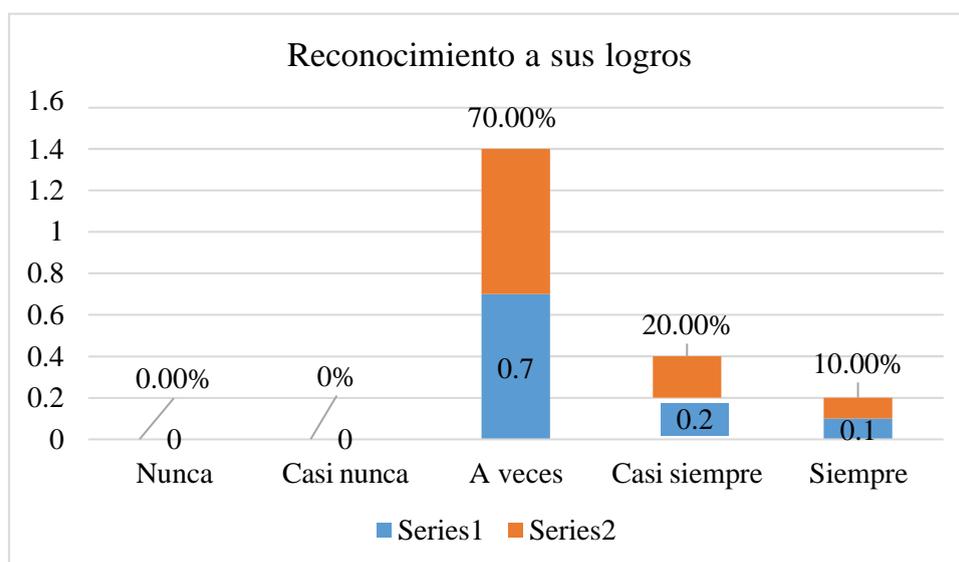


Figura 5. Reconocimiento a sus logros

Fuente. Tabla 2

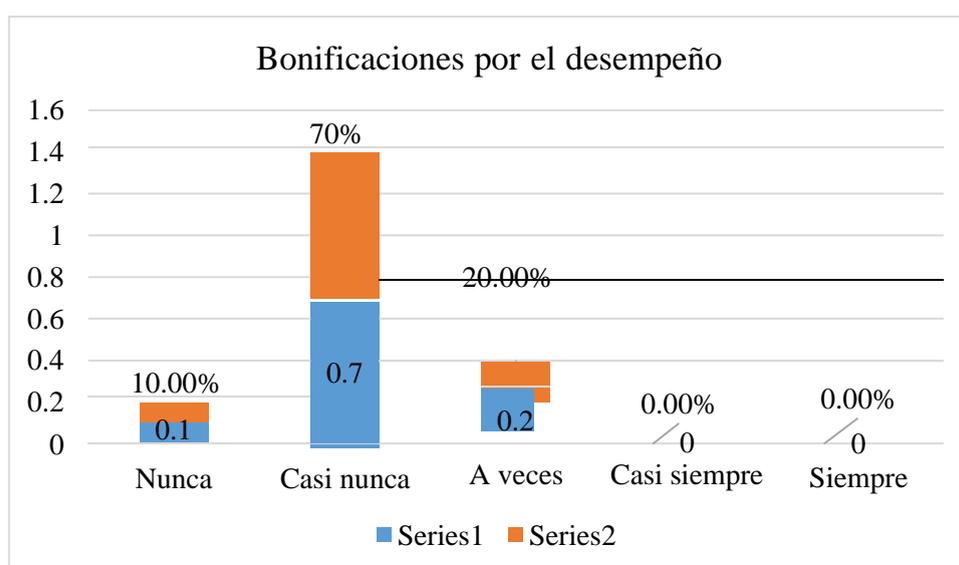


Figura 6. Bonificaciones por el desempeño

Fuente. Tabla 2

Determinar las características de la Responsabilidad en las micro y pequeñas empresas rubro ferretería: caso Cofahua SAC, distrito San Juan Bautista, Ayacucho 2021

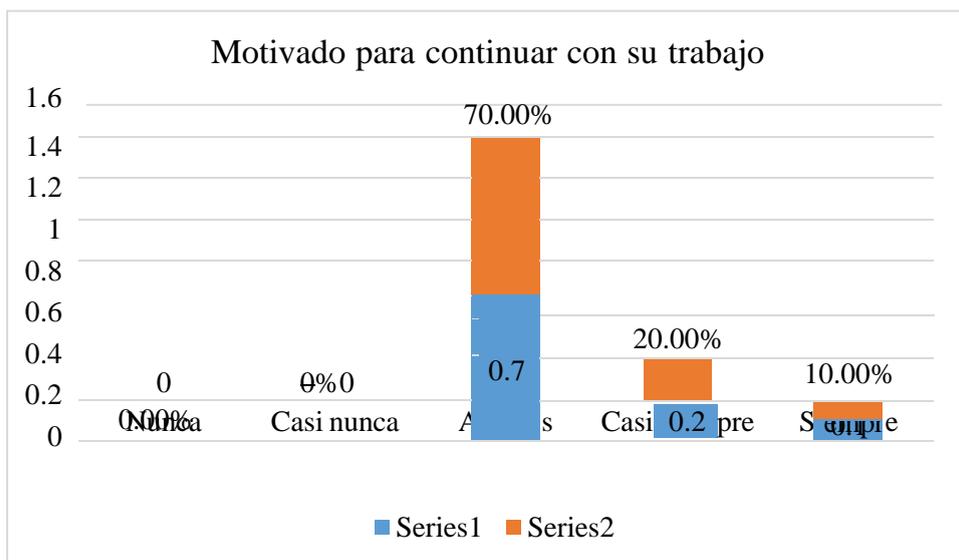


Figura 7. Motivado para continuar con su trabajo

Fuente. Tabla 3

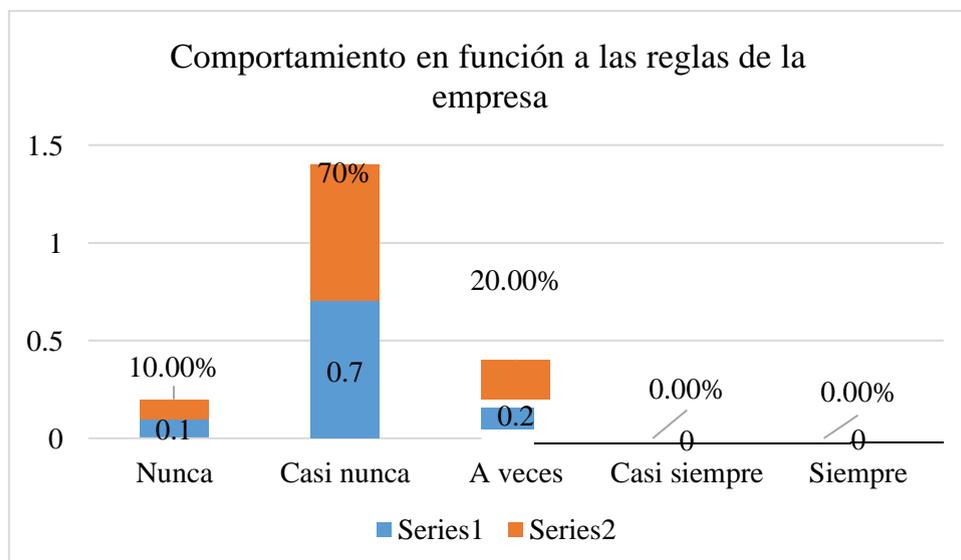


Figura 8. Comportamiento en función a las reglas de la empresa

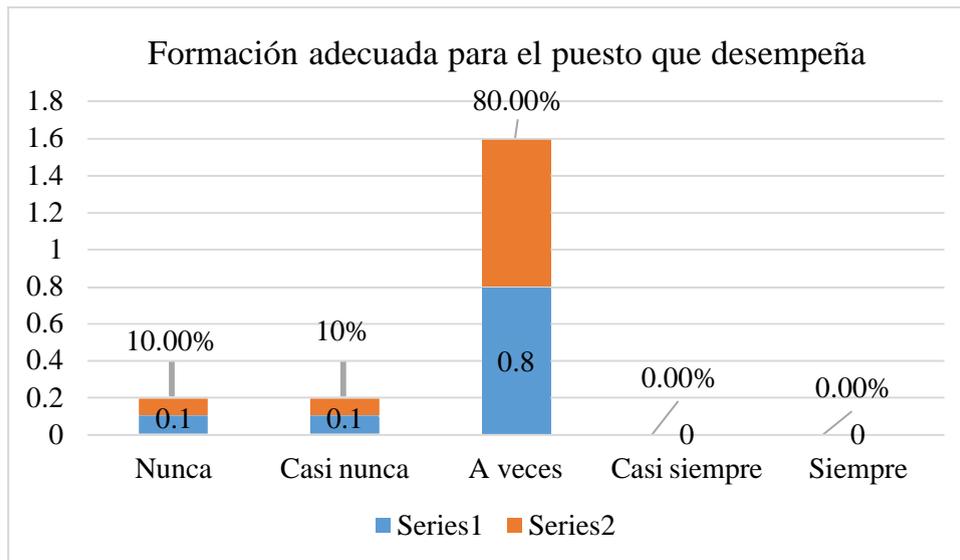


Figura 9. Formación adecuada para el puesto que desempeña

Fuente. Tabla 3