



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS, SECTOR COOPERATIVAS:  
CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
SANTA MARÍA MAGDALENA, DISTRITO  
AYACUCHO, 2020**

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

**AUTOR**

**PULLO BEJAR, DENYS  
ORCID: 0000-0002-9483-7930**

**ASESOR**

**Ms. C. MUÑOZ AGUILAR, ESTUARDO  
ORCID: 0000-0002-9053-8175**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Pullo Béjar, Denys

ORCID: 0000-0002-9483-7930

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

### **ASESOR**

Ms. C. Muñoz Aguilar, Estuardo

ORCID: 0000-0002-9053-8175

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias  
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de  
Administración, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Vilela Vargas, Victor Hugo

ORCID: 0000-0003-2027-6920

Presidente

Azabache Arquinio, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-8071-8327

Miembro

Espinosa Otoya, Victor Hugo

ORCID: 0000-0002-7260-5581

Miembro

**FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

.....

Mgrt. Azabache Arquinio, Carmen Rosa	Mgrt. Espinosa Otoyá, Víctor Hugo
Miembro	Miembro

.....

Mgrt. Vilela Vargas, Víctor Hugo  
Presidente

.....

Ms. C. Muñoz Aguilar, Estuardo  
Asesor

## **DEDICATORIA**

Dedico todo mi esfuerzo a mis padres Pedro y Teófila gracias por creer en mí y por ser el apoyo en mi formación universitaria.

A mi hermano, mi abuela por ser una mujer maravillosa, por ser el refugio que a veces necesito, por escucharme y aconsejarme.

A mi tío, por brindarme su apoyo incondicional, y por ser parte de mi formación profesional.

## AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios,  
porque respiro, camino, hablo, veo y  
porque me regala un día más de  
vida.

A mis padres por apoyarme en  
todo lo que me propuesto y  
muchos de mis logros se los debo  
a ustedes, por ello ustedes son mi  
fortaleza de inspiración diaria.

Asimismo, agradecer a mi  
docente Asesor Muñoz Aguilar  
Estuardo por la orientación,  
soporte y hacer posible la  
realización de esta investigación.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, corte transversal y descriptivo simple. La población y muestra estuvo conformada por 42 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos una encuesta y el instrumento un cuestionario estructurado por 12 preguntas de escala Likert; se obtuvo los siguientes resultados: El 69% de los colaboradores se sienten identificados con la cooperativa, el 75% recibe reconocimientos por los logros obtenidos de manera grupal e individual y el 71% cumplen sus aspiraciones y metas personales en su área laboral. Finalmente se concluyó que la cooperativa sí aplica herramientas motivacionales a sus trabajadores para mantenerlos activos y alegres en su área laboral. La empresa debe considerar que los colaboradores realizan sus actividades en base a sus intereses y necesidades, por esa razón la motivación constituye un medio importante para la producción.

**Palabras clave:** Condiciones, metas, motivación, necesidades.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to describe the characteristics of work motivation in micro and small companies in the cooperative sector: case: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, Ayacucho district, 2020. The methodology used was applied with a quantitative approach, descriptive level and non-experimental design, cross-sectional and simple descriptive. The population and sample consisted of 42 workers from the Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, to whom a survey was applied as a data collection technique and the instrument a questionnaire structured by 12 Likert scale questions; The following results were obtained: 69% of the collaborators feel identified with the cooperative, 75% receive recognition for the achievements obtained in a group and individual way and 71% fulfill their aspirations and personal goals in their work area. Finally, it was concluded that the cooperative does apply motivational tools to its workers to keep them active and happy in their work area. The company must consider that employees carry out their activities based on their interests and needs, for that reason motivation is an important means of production.

**Keywords:** Conditions, goals, motivation, needs.

## CONTENIDO

<b>TÍTULO DE LA TESIS .....</b>	<b>i</b>
<b>EQUIPO DE TRABAJO .....</b>	<b>ii</b>
<b>FIRMA DEL JURADO Y ASESOR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>CONTENIDO.....</b>	<b>viii</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>x</b>
<b>INDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>17</b>
<b>III. HIPÓTESIS .....</b>	<b>35</b>
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>36</b>
4.1. Diseño de la investigación .....	36
4.2. Población y muestra .....	38
4.3. Definición y operacionalización de variables. ....	39
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	41
4.5. Plan de análisis.....	42
4.6. Matriz de consistencia.....	42
4.7. Principios éticos.....	44
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>46</b>
5.1 Resultados .....	46
5.2 Análisis de resultados.....	49
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>54</b>
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS .....	55
Recomendaciones.....	55

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	57
ANEXOS.	
ANEXO 1. Consentimiento informado de la empresa.....	64
ANEXO 2. Instrumento De Recolección De Datos .....	65
ANEXO 3. Validación De Expertos .....	67
ANEXO 4. Hoja de tabulación .....	69
ANEXO 5. Figuras.....	72

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Definición y operacionalización de las variables</i> .....	40
<b>Tabla 2.</b> <i>Matriz de consistencia</i> .....	43
<b>Tabla 3.</b> <i>Caracterizar las necesidades en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020</i> .....	46
<b>Tabla 4.</b> <i>Describir las características de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020</i> .....	47
<b>Tabla 5.</b> <i>Detallar las características de las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020</i> .....	48

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> La entidad le brinda los incentivos económicos.....	72
<b>Figura 2.</b> La entidad le brinda seguridad y confianza.....	72
<b>Figura 3.</b> Se siente identificado con la entidad .....	73
<b>Figura 4.</b> La entidad le brinda reconocimientos por sus logros realizados.....	73
<b>Figura 5.</b> La entidad cumple con las normas laborales.....	74
<b>Figura 6.</b> La entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa ...	74
<b>Figura 7.</b> La entidad realiza ascensos a sus trabajadores .....	75
<b>Figura 8.</b> La entidad tiene una buena organización de trabajo .....	75
<b>Figura 9.</b> Cree que la entidad se preocupa por tu nivel de satisfacción laboral.....	76
<b>Figura 10.</b> La entidad le motiva en su desarrollo personal .....	76
<b>Figura 11.</b> La entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo .....	77
<b>Figura 12.</b> La entidad presta atención a tus perspectivas para que cumplas sus metas personales.....	77

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las organizaciones hoy en día se muestran cada vez más competitivas buscando satisfacer a la mayor cantidad de población posible, a través de la calidad de servicio y productos que ofertan, pero se han preguntado ¿Quiénes son los responsables de que la empresa se desarrolle, se estanque o en el peor de los casos se vaya a la ruina?. Muchas investigaciones actuales han demostrado que esto puede deberse a distintos factores, por ejemplo: el manejo de la gerencia, las malas prácticas de los trabajadores, el apoyo de otras instituciones, etc. En este contexto podemos destacar la labor que realizan los trabajadores para que su empresa logre sus objetivos trazados, ya que sin la labor y empeño de ellos sería casi imposible poner en marcha y sostener una organización.

En los países de Europa ya se considera el bienestar digital laboral, añadido el estrés y otros factores, por lo que se observó que las empresas tendrían que considerar estrategias que permitieran mejorar estas deficiencias. En Europa sucede algo similar, dado que, en su mayoría, la población de los países europeos pertenece a un sector de edad adulta, se notó una disminución de la motivación por el logro de todas las dimensiones derivadas (Delpueche, 2020).

La muerte de 17 obreros que trabajaban en la construcción de las instalaciones para la Copa Mundial de Fútbol de 2018 en Rusia, además de la falta de contratos de empleo y de las duras condiciones de trabajo en las obras, han llegado a los titulares recientemente. Han provocado denuncias de activistas sobre los derechos humanos y han centrado la atención sobre los abusos laborales y el pésimo manejo de la gestión de calidad de los colaboradores como pieza fundamental de las empresas (Ambrus, 2018).

En América Latina el crecimiento y la mejora continua en las MYPES ha pasado a ser uno de los principales objetivos para toda micro y pequeña empresa sin importar el rubro al que pertenezca. No solo generan empleo, sino además contribuyen al crecimiento económico, sin embargo, a pesar de ello la gestión de calidad de dichos empleos es muy variada, muchas son de subsistencia y otras ya utilizan mecanismos de producción con uso de tecnología sofisticada y que tienen una estrecha relación con grandes empresas del sector formal (Oppenheimer, 2018).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2018) en el Perú existen 2 millones 332 mil 218 de empresas de las cuales más del 95 % están en el régimen MYPE. De acuerdo con el reporte anual Doing Business del Banco Mundial, el Perú ocupó el puesto 51 de 190 economías en el pilar protección de los inversionistas minoritarios. Es por ello que es necesario reconocer la importancia de la micro y pequeña empresa para la dinámica económica del Perú, dada su alta tasa de concentración y alto grado de correlación con el emprendimiento. Por ese motivo es fundamental que las MYPES sigan estas reglas de oro para lograr generar ventajas competitivas sostenibles (Llenque, 2019).

En nuestro país la motivación laboral no es uno de los factores más relevantes para las micro y pequeñas empresas dentro del desarrollo tecnológico y esto debido al ingreso de nuevos profesionales al mercado laboral y los constantes cambios en la economía mundial han hecho que la calidad de vida laboral se vea afectada. Un estudio realizado por Gallup detalla que solo el 15 % de los colaboradores se siente entusiasmado por el futuro de sus compañías, cifras que reflejan la falta de motivación laboral dentro de una empresa. Asimismo, el Perú es sido uno de los

países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio de 20 % (Conexionesan, 2019).

El rubro de cooperativas en nuestro país suele tener problemas relacionados a la interacción con otras personas, el estado propone que el individuo debe pasar por un proceso activo y en constante cambio que influya en la vida social de los demás. El principal objetivo de la ética en una empresa debe ser: lograr la formación integral de la persona y que, este se convierta en el principal agente de su desarrollo, fomentando su capacidad crítica para percibir y participar en las rápidas transformaciones de la sociedad en la que se desenvuelve. Desgraciadamente existe una gran diferencia entre la motivación y las relaciones humanas establecidas en las empresas por los gerentes, todo ello encaminado a la calidad tanto en sus productos como en el personal que labora en las empresas, es por ello que la aplicación de la teoría motivacional en las MYPES es de gran importancia, debido a la falta de identificación de los trabajadores, mala calidad en los métodos empleados para la buena comunicación y buena marcha y por lo tanto la falta de compromiso hacia la tarea laboral dando como resultado la ausencia de motivación en muchas empresas (Diario Correo, 2020).

Esta realidad no es ajena en el departamento de Ayacucho, que cuenta con un número considerable de empresas que pertenecen a este sector, aumentando la competencia día a día por tener un mayor número de clientes y afiliados a su cooperativa, dejando de lado la motivación que es parte esencial para el personal que labora en ella. La gestión de un líder para mantener motivados a su equipo de trabajo es cada vez más escasa, y aún más en la actualidad teniendo como problema

principal la pandemia, creando estrategias de mejora en cuanto a la salud física, pero dejando de lado la salud mental (Zevallos, 2020).

Es por ello que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, al ser una de las más importantes de la región, servirá para el análisis de la motivación laboral. Por todo lo expuesto se formuló el siguiente enunciado de problema ¿Cuáles son las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020?; igualmente se planteó el siguiente objetivo general: Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020; de la misma manera se ha planteado los siguientes objetivos específicos: 1. Caracterizar las necesidades institucionales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020; 2. Describir las características de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020; 3. Detallar las características de las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020.

La presente investigación se justifica teóricamente, porque se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de la motivación laboral, como estrategia para el desempeño del personal de la cooperativa, de este modo los resultados podrán sistematizarse en una propuesta de mejora, para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la administración. Tiene justificación practica

porque existe la necesidad de mejorar la motivación en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, generando así un beneficio para la empresa, para el gerente y para los trabajadores. Finalmente tiene justificación metodológica, ya que el estudio cuenta con métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en la investigación, demostrando confiabilidad y a su vez la validez de las variables a través de un experto en el tema.

Se empleó una metodología de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal y descriptivo simple. La población estuvo conformada por 42 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, a los cuales se les aplicó un cuestionario estructurado por 12 preguntas cerradas con respuestas de escala Likert, utilizando como técnica de recolección de datos la entrevista.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### a) Internacional.

Acuña (2019), en su investigación denominada “*Autoconcepto y motivación escolar como factores de ingreso a la educación superior en Chile.*”, tuvo como objetivo general: Indagar acerca de la relación entre el autoconcepto y motivación escolar, y el ingreso a la educación superior. La metodología de investigación fue cuantitativa con una población de 36 docentes que buscó aislar el efecto que tienen estos constructos sobre la probabilidad de ingreso a este nivel educativo. Los resultados de la investigación evidenciaron que el ingreso a la educación superior no se ve condicionada por la motivación de los estudiantes, pero sí por la autopercepción que éstos tienen (aunque en magnitud pequeña). Consistente con otros estudios, el nivel socioeconómico y el rendimiento académico aparecen como factores determinantes en el acceso a este nivel. Se concluyó, que no existe motivación en la unidad de estudio, teniendo en cuenta que esta variable favorece el desarrollo integral de todo ser humano. Así, el desafío es ampliar el campo de estudio hacia otros factores de ingreso a la educación terciaria y cómo éstos pueden ser complementados con aspectos de desarrollo personal y social.

Verdesoto (2019), en su investigación con el título “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*”, tuvo como principal objetivo general: Analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo Junio a diciembre 2019. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental.

Las técnicas de investigación que se aplicaron fueron la encuesta y la entrevista, realizadas a 36 funcionarios y a dos autoridades de la institución respectivamente. Los resultados mostraron que en los factores extrínsecos se presentaron varias deficiencias como la poca felicitación por la realización acertada de su trabajo, escasas posibilidades de ascenso y no reciben reconocimientos públicos. Por otra parte, se pudo evidenciar que la aplicación de indicadores muestra valores aceptables en los temas de productividad, competencia y relación, sin embargo, se presentan deficiencias en la poca ejecución en las metas personales y en las dificultades que se tienen en las metas personales. Se concluyó por último que la institución no cuenta con un plan de motivación que posibilite una atención adecuada y efectiva a los colaboradores.

Hernández (2017), en su tesis “ *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – Muestra As. Comando. Bogotá. Colombia*”, tuvo como objetivo principal: identificar los factores asociados a la motivación laboral por medio de tres dimensiones motivacionales de los profesionales de la Escuela de Posgrados de la FAC. La metodología fue desde un enfoque cualitativo de tipo interpretativo, constructivista – histórico y hermenéutico, se aplicó con previo consentimiento informado a un grupo de 29 profesionales de la Escuela de Posgrado de las FAC, Bogotá, Colombia. Los resultados obtenidos mostraron la formación impartida y las necesidades básicas de motivación están satisfechas como lo son las de capacitación y apertura a centros de formación en liderazgo, que les permite tener una cobertura amplia a lo que se refiere con su desarrollo profesional y técnico, sin embargo se observó que la Auto - realización, la expectación, el reconocimiento y el logro son

condiciones de motivación internas que puntuaron un poco más bajo, sin ser del todo bajo en la escala de puntuación de Toro. Se concluyó que los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Posgrados, que es el de concientizar al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional.

#### **b) Nacional.**

Choquecahua & Gomez (2020), realizó un estudio denominado “*Factores de la motivación laboral en la industria del marketing en el Perú Y América Latina entre los años 2015 y 2018*”, tuvo como objetivo general: Sintetizar la evidencia disponible sobre los principales factores asociados a la motivación laboral en Perú y América Latina entre los años 2011 – 2018. La metodología fue una revisión de aspectos cuantitativos y cualitativos de estudios primarios, utilizando las siguientes estrategias de búsqueda y recopilación de información. El resultado más importante al que hemos llegado en esta revisión sistemática de la literatura es la importancia que las empresas le dan al ambiente dinámico, así como a la capacitación constante de sus empleados. También es fundamental remarcar el vínculo entre la motivación y satisfacción que las empresas y organizaciones puedan brindarle al empleado para que de esta manera puedan alcanzar sus objetivos. Concluyendo que las empresas y organizaciones están trabajando para encontrar los factores que mejoren la motivación laboral y así puedan llegar a cumplir sus objetivos eficientemente.

Nolazco (2020), en su investigación “*Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú*” tuvo como objetivo general: Diagnosticar y determinar factores predominantes de la motivación laboral en los trabajadores de una empresa de servicios en Lima. La metodología se basó en un enfoque mixto, sintagma

holístico, nivel comprensivo, método inductivo-deductivo, la técnica fue la encuesta y entrevista apoyada de guía de entrevista, unidades informantes fueron treinta entre trabajadores y ex trabajadores y tres entrevistados. Los resultados evidencian desmotivación respecto a reconocimientos, bonos de incentivos, recompensas, pero adicionales al salario y al aspecto de autonomía, aspectos importantes en las necesidades de los colaboradores. En tanto manifestaron sentirse motivados con la cooperación entre áreas; la afiliación con los dueños, la marca y la interrelación con los colegas generando un ambiente de confianza. Se consideran como factores predominantes la flexibilidad de horario, el feedback, integración, el fomento de investigación y apertura a nuevas formas de solución de problemas.

Aparicio (2019) en la investigación titulada “*Caracterización de Capacitación y Motivación Laboral en las Mype Comerciales, rubro Ópticas Centro de Piura, año 2019*”, desarrollada para la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, con el objetivo general de determinar las características que tiene la capacitación y la motivación laboral en las MYPE comerciales, rubro ópticas centro Piura, año 2019, utilizando la metodología de tipo cuantitativo, llegando a concluir: Con respecto a los factores que brinda la motivación laboral se identificó que el personal cree que las condiciones ambientales inciden en la forma que desempeñan su trabajo, porque las empresas deben prever la salud, seguridad y la comodidad de su personal, asimismo también el compromiso donde la comunicación entre empleado es positiva, donde cada trabajador suele involucrarse en sus funciones y desempeñarse adecuadamente; de igual modo se reflejó que los trabajadores no reciben ningún incentivo, del mismo modo las condiciones salariales no son buenas. Con respecto a las técnicas de la motivación laboral en las MYPE comerciales del

rubro de ópticas del centro de Piura, año 2019, se identificó que los trabajadores manifiestan comodidad en el ambiente donde vienen laborando lo cual les motiva. Es por ello que resulta importante que estas MYPE rubro ópticas pongan atención a estas variables para su mejora.

**c) Regional.**

Barrientos (2018), *en su estudio “Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: Caso restaurant Katiuska, distrito Vilcashuamán, Ayacucho, 2021”*, tuvo como objetivo principal: identificar las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: caso restaurant Katiuska, distrito Vilcas Huamán, Ayacucho, 2021. La metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 5 trabajadores del restaurante Katiuska. Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario; obteniendo el siguiente resultado: El 40% de los trabajadores mencionan que casi siempre el puesto que ocupa actualmente le permite aprender más sobre su trabajo y el 60% de trabajadores mencionan que siempre el puesto que ocupa actualmente, le permite aprender más sobre su trabajo. En relación a la conclusión, el 60% de los trabajadores respondieron que el puesto que ocupan actualmente siempre les permite aprender más sobre su trabajo, concluyendo que la motivación intrínseca en los trabajadores se mantiene de manera positiva, esto conlleva a que estos puedan enfocarse en el desarrollo de sus actividades de manera satisfactoria.

Coronado (2018), en su estudio *“Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Transporte Molina Unión S.A.C. en las provincias de Huamanga y Huanta de la región de Ayacucho, 2018”*, tuvo como objetivo principal: Describir la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Molina Unión S.A.C. en las provincias de Ayacucho y Huanta de la región Huamanga, 2018. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transversal descriptivo. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario aplicado a 36 colaboradores de la empresa de transporte, el análisis y procedimientos se realizaron con Ms. Excel, para obtener la siguiente conclusión: Existe una motivación intrínseca en la empresa de transporte Molina Unión S.A.C. pues la mayoría de los trabajadores se sienten a gusto con el trabajo que realizan ya que la motivación intrínseca surge dentro de la persona, se da mientras hacemos las actividades en sí misma, de manera que el globo de motivación se infla al hacer las actividades.

Huamán (2018), en su estudio *“Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018”*, tuvo como objetivo principal: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. La metodología diseño de investigación adoptado fue el descriptivo correlacional, la población de estudio estuvo constituido por 35 docentes de la Institución antes mencionada, cuya muestra se eligió a 30 docentes de los tres niveles educativos, seleccionado no probabilísticamente. El cuestionario sirvió para

el recojo de la información, para obtener la siguiente conclusión: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Resultado que es comprobado con la prueba estadística de Tau\_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,817, el que refleja un nivel de correlación alta, entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0.05$ . = 0,817;  $p= 0.000 < 0.05$ ).

**d) Local.**

Zevallos (2020), en su estudio *“Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cevicherías: caso Cevichería Mi Barrunto del distrito Ayacucho, 2020”*, tuvo como objetivo principal: Describir como es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cevicherías: caso cevichería Mi Barrunto del distrito de Ayacucho, 2020. La metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 10 trabajadores de la cevichería Mi Barrunto. Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 17 preguntas, obteniendo el siguiente resultado, el 10% menciona que nunca el ambiente físico en el cual labora es agradable, el 20% manifiestan que casi nunca el ambiente físico en el cual laboran es agradable. Se concluye que la motivación laboral en la cevichería Mi Barrunto el personal no se siente motivado haciendo hincapié que no obtienen trabajando en dicha empresa sus metas personales, liderazgo, incentivos y responsabilidad, las mismas que deberían ser mejoradas.

Barrientos (2019) en su estudio titulado *“Caracterización del Liderazgo y la Motivación Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2019”*, desarrollada para la Universidad Católica los

Ángeles de Chimbote, con el objetivo general de Describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las MYPE de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018. Se empleó la metodología de investigación de tipo descriptivo, llegando a concluir: ... que en cuanto a las características de la motivación extrínseca e intrínseca de las micro y pequeñas empresas, del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, se tiene que el 70% de los representantes de las MYPE en estudio no dan reconocimientos a sus trabajadores por su labor ni por los años de experiencia, tampoco no otorgan incentivos a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores, pero si consideran que es importante brindar vacaciones a sus colaboradores, también consideran que es importante que sus trabajadores se sientan auto motivados para realizar bien su trabajo.

Romero (2019), en su investigación *“Propuesta del manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del Barrio de Conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019”* tuvo como objetivo general: Describir los factores relevantes de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del barrio de Conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. La metodología fue nivel descriptivo y con diseño no experimental – transversal. La población está conformada por 10 recreos turísticos del barrio de Conchopata. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario, está elaborado por 18 preguntas cerrada, obteniendo los siguientes resultados: el 32.52% siente que trabaja por obligación, el 49.59% tiene una Buena relación con su jefe, el 60.98% no recibió palabras de felicitaciones o elogios por el trabajo que realiza, el 65.85% no cuenta con contrato

de trabajo lo que genera que los trabajadores se sientan inseguros e inestables en sus puestos de trabajo. Conclusiones; la mayoría de los recreos turísticos del barrio de Conchopata no se preocupa por motivar a sus trabajadores, no elabora contratos de trabajo y esto genera que sus trabajadores no se comprometan al 100% con la

## **2.2. Bases teóricas de la investigación.**

### **Motivación laboral.**

La conducta humana es un encadenamiento de actividades, ya sean de índole física o mental, que le dan sentido a la existencia. Sabemos que toda actividad realizada por el ser humano en determinado momento tiene una finalidad, es decir, lo conduce a un objetivo, hacia alguna meta. Así lo mencionan los autores:

Barreto (2019), señala que la motivación laboral es el impulso para realizar con éxito todas las actividades definidas en un empresa. Las personas que laboran dentro de una organización con elevada necesidad de la empresa son persistentes y mantienen el interés a lo largo del tiempo para alcanzar las buenas condiciones laborales que se han propuesto, por lo que incluso son capaces de superar las normas y estándares establecidos para mejorar constantemente sus metas personales.

Para Palomo (2018), los factores que contribuyen a la satisfacción (y motivación) en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. Se deduce, por tanto, que estos sentimientos no son opuestos entre sí, ya que según estudiemos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son completamente diferentes. (p. 91)

Para la psicología, la motivación laboral se puede tratar o analizar desde la parte externa a las personas llamada motivación extrínseca, como también por situaciones que pertenecen al aspecto interno de las personas como el autor Gonzales

señala en el caso de tratarse de situaciones externas como recompensas ya sean económicas como no o premios de los cuales puede hacer uso y en caso de la intrínseca, trata de la gratificación que siente la misma persona al realizar una tarea, todo esto relacionado al ámbito laboral y sus características propias de estas labores.

### **Dimensión 1: Necesidades institucionales.**

Aguilar (2016) Hace mención que estas necesidades ayudan y resuelven aspectos del desarrollo de la institución, esto se relaciona directamente con el personal ya que frente a las diversas necesidades como es la economía laboral, seguridad laboral, estabilidad laboral y confianza laboral se vea la capacidad de respuesta que tiene el trabajador donde pasará diversas situaciones y las tendrá que asumir con responsabilidad y compromiso, ello dará un reconocimiento laboral.

Las necesidades institucionales también hacen referencia a que las necesidades que cada colaborador dentro de la institución, así como también las necesidades de la institución que se basan en las metas y objetivos, ello deberá cumplirse de manera efectiva para satisfacer ambas necesidades. Aguilar (2016)

Delgado & Urbina (2017) anuncian a las necesidades institucionales como fuentes que ayuden a conocer posibles incomodidades, molestias dentro de una institución, así mismo también las escases de algunos factores que se den para mejorar la producción. Las necesidades de las empresas deben ser cubiertas con decisiones que satisfagan dicha necesidad esto lo cubren el personal con el desempeño y talento humano. La mayor efectividad que se lograra en este proceso es que se motive al trabajador para cumplir con todo lo que la empresa necesite y mejorar la producción.

Carrizo (2021) menciona que la crisis de la pandemia a llegar a generar grandes necesidades en los cuales diversos países no respondieron de la forma

correcta. Las diversas respuestas y encaramiento de estas necesidades para cada institución pública dieron respuestas no tan deseables, por ello se buscaron diversas formas en el que el estado actúe y apoye a estas como es el financiamiento. El financiamiento es la necesidad institucional más grande hoy en día y el motivo por el cual algunas de las empresas no reabren el negocio. El recurso económico como necesidad hace que el colaborador realice actividades entonces si no se puede remunerar al colaborador no se podrá producir por ello la necesidad institucional hoy en día en la economía.

### **Indicadores de la dimensión: Necesidades Institucionales**

#### **Economía laboral.**

Ludeña (2021) hace mención que en la economía laboral se refiere al comportamiento del mercado laboral en el cual existen diversos participantes y candidatos con intereses distintos, esto se relaciona con la necesidad que la empresa busca como es la eficiencia. Esta economía laboral estudia los patrones que debe asumir un nivel o sueldo económico que se puede brindar a un colaborador el cual debe ser razonable conforme al mercado y sus necesidades.

#### **Seguridad laboral.**

Del Prado (2016) afirma que la seguridad laboral refiere a procedimientos que una entidad debe ofrecer a todo el personal, el cual el colaborador tiene derecho a exigir por permanecer a la empresa o entidad. La seguridad laboral tiene como objetivo evitar riesgo de tener accidentes dentro de las actividades laborales.

Silva (2021) menciona el caso preocupante sobre la seguridad laboral de los colaboradores donde muchas de las empresas dejan en descuido este factor lo cual desmotiva al colaborador al no ser atendido este derecho y responsabilidad de la

empresa. Así mismo esto asumen a la búsqueda de estrategias que elimines estos posibles riesgos de accidentes en el ejercicio de las labores de los trabajadores, existen diversas formas como es contar con todo el implemento de seguridad, señalizaciones, equipo de primeros auxilios, entre más acciones.

### **Confianza laboral.**

Mena (2019) afirma que la confianza es un factor importante en el mundo laboral ya que en ello resulta de sus actividades donde se encomienda realizar acciones que benefician a la empresa lo cual asume un compromiso único del colaborador con el personal. Además de ello este debe ser reservado y cuidado por cada actor participante en el escenario laboral, ya que si se pierde la confianza el delegar funciones o tareas resultaran conflictos

También menciona que cuando fallan la confianza los resultados de la empresa disminuyen y existen autoridades que toman acciones prontas y a veces estrictas como el despido del personal. Mena (2019)

### **Reconocimiento laboral.**

Silva (2021) menciona en su artículo sobre el reconocimiento laboral que se enlaza con la decepción que una empresa podría ocasionar en el equipo como también de manera personal, esto es en relación con las actividades laborales que brinda. El reconocimiento laboral motiva al personal a dar lo mejor de si en cada accionar donde la empresa agradece al personal por su gran desempeño y ello puede ser expresado de diversas formas.

Esto da acción a evitar conflictos laborales, aumenta la productividad, mejora el desempeño laboral y sobre todo se compite en el mercado laboral. Silva (2021)

## **Dimensión 2: Condiciones laborales.**

Las condiciones laborales son aquellas que derivan de la actividad laboral, ya sea las propias de la empresa como el inmueble, la maquinaria, dependiendo del rubro de la empresa y las condiciones legales, sin embargo, también existen condiciones que son establecidas por los empleadores y de ellos dependerá las anteriores mencionadas, adicionando también factores como la remuneración, la dirección, la organización y entre otras en comparación a los trabajadores autónomos. El trabajador autónomo tendría libertad para la fijación de las condiciones de la prestación laboral (horario, funciones, lugar de trabajo, autodirección de su actividad y disciplina, etc.) (López, 2016).

Se prioriza de diferentes fuentes, que las condiciones laborales son en esencia las que guaran relación directa con la seguridad y la salud, se menciona a los riesgos, los accidentes, las legalidad y la normativa empresarial, sin embargo también repercute en factores como el horario de trabajo, las funciones y las responsabilidades y la remuneración, todo esto forma parte de la motivación extrínseca como lo menciona López Gandía, también es importante tener en cuenta a las personas que trabajan bajo su propia libertad de ejercer su profesión a los que denomina autónomos, los cuales tienen la responsabilidad de cumplir con estos ítems de forma particular.

### **Indicadores de la dimensión: Condiciones laborales**

#### **Condiciones laborales**

El análisis de puesto efectivo es esencial para sondear la administración de recursos humanos como una organización que capacita, selecciona y promueve

empleados. La administración de recursos humanos se ha concentrado particularmente en el análisis de puesto. La legislación requerida a través del análisis incluye diferentes leyes, como lo son las normas laborales, decretos civiles, seguridad social y otras que se aplican a nivel mundial para el adecuado manejo de los recursos humanos pertenecientes a las entidades tanto particulares como estatales (Wayner, 2019).

### **Funciones**

Los factores motivacionales, como el propio trabajo, el reconocimiento, el ascenso, la responsabilidad de las funciones, o el desarrollo personal, están asociados directamente con el puesto de trabajo. Hacer que el trabajador participe en las decisiones que conciernen a su trabajo. A las personas les gusta sentir que tienen algún grado de control sobre sus destinos y tener la responsabilidad de sus funciones en la empresa (Pérez, 2016).

Cada empleado de una empresa cumple con una función específica y con estas nacen las responsabilidades, cada función es importante pero como es conocido existen niveles jerárquicos que modifican las funciones y los empleados suelen buscar este ascenso y puede ser un motivador importante que favorece a la realización de sus labores.

### **Organización**

La organización para la motivación laboral tiene su origen en la aplicación de estrategias adecuadas para que los trabajadores logren generar la máxima eficiencia y eficacia en un ambiente adecuado. Con organización para la motivación se hace referencia a aquellas tareas propias de cada empresa para seguir con la dirección de

sus objetivos planificados, tómesese a los horarios de trabajo, a los turnos, a los procesos y demás. Como lo menciona el autor:

Además, la motivación no es una condición estable, sino un proceso que continuamente se está cuestionando. Y eso no solamente porque las condiciones, las herramientas de organizar el trabajo y el entorno laboral cambian, sino también porque el propio producto de la motivación, es decir los resultados del esfuerzo, el trabajo realizado y todo lo que aporta, constituyen una situación nueva (Lévy, 2018).

### **Dimensión 3: Metas personales.**

Bhide (2017) se refiere a las metas personales como una construcción de autoridad propia, la cual debe ser alimentada por la motivación y la conciencia de la realidad propia, que requieren además de claridad y objetividad (p. 6).

El sentimiento del logro de metas ejerce un impacto positivo y real sobre la satisfacción y sobre las aspiraciones del individuo. A su vez, la satisfacción influye de manera positiva o negativa, dependiendo del sujeto de las metas y la perspectiva individual, sobre la aspiración a dichas metas. Por otra parte, la satisfacción experimental tras el logro de los objetivos o metas disminuye la motivación hacia esos objetivos; pero ese influjo negativo se ve neutralizado por el surgimiento de una aspiración a nuevas metas, que reactiva la motivación (Rivas, 2018).

Un motivador intrínseco importante es el de lograr las metas personales, dado a que es de gran importancia contar con una proyección a futuro de lo que se quiere lograr, Rivas menciona que este motivador puede generar un impacto positivo o negativo en las personas, varios estudios indican que se puede tratar de diferentes aspectos de la vida de un individuo, como la salud, la educación las mismas relaciones interpersonales o el trabajo, porque cada persona es libre de elegir una

meta y se siente inclinado a un área en específico. Rivas también señala que mientras se va logrando estas metas, la motivación general disminuye por lo que es importante generar nuevas metas y de esta manera reactivar la motivación intrínseca.

### **Indicadores de la dimensión: Metas personales**

#### **Aspiraciones**

Por concepción general las aspiraciones son metas, que se trazan para cada individuo con respecto a su proyección de vida y lo que espera lograr...De nuevo se plantea aquí la importancia de las expectativas de los sujetos. Así, .... si un trabajador percibe, independientemente de su percepción se corresponda o no con la realidad, que la promoción (meta deseada o aspiración) es independiente de su rendimiento en el puesto que ocupa actualmente. De aquí la importancia que tiene, en las empresas, que los procedimientos de gestión de recursos humanos especifiquen los criterios objetivos en que se apoyará la consecución de las recompensas para sus aspiraciones (Carranza, 2021).

#### **Perspectiva**

Que es la perspectiva en el ámbito laboral, si la situación a nivel mundial siempre ha estado cambiando con el paso del tiempo, la mayoría de personas ve en si un potencial para ciertas actividades que dependen no solo de sus aptitudes sino también del contexto en el que están inmersos. Otro hecho que llama la atención es el aumento de salarios cuyo trabajado tiene una duración normal ha disminuido en algunos países. Al mismo tiempo, los datos recientes de encuestas muestran que ha aumentado la diversidad de horarios diarios y semanales y ha perdido terreno el horario semanal fijo. Son estos los indicadores de que la visión que se tiene frente a un trabajo ha cambiado y cambiarán siempre (OECD, 2018)

## **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral, es la percepción por parte de los agentes directos de las actividades laborales, los que ejecutan funciones dentro de una organización frente a las condiciones que tienen al realizar estas actividades como parte de la motivación extrínseca debido a que son situaciones fuera de su control, pero por las cuales se condiciona cierta visión frente al trabajo. El interés de los administradores en la satisfacción con el trabajo se centra en su efecto en el desempeño de los empleados. (Robbins, 2019).

### **2.3. Marco conceptual**

**Gestión.** Westreicher (2020), menciona que la gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. Es decir, en términos generales, la gestión es una serie de tareas que se realizan para acometer un fin planteado con antelación.

**Calidad.** La calidad es un atributo muy tenido en cuenta en la mayoría de casos. Además, también es un adjetivo que se utiliza como un instrumento de venta a la hora de aplicarlo a cualquier servicio, producto, o marca. Existen diferentes puntos de vista en lo que a calidad se refiere. Ejemplo de ello, sería ofrecer determinados valores a los clientes a diferencia de otras marcas, ofrecer continuas mejoras en los productos, o servicios, generar procesos de trabajo que tengan una gran aceptación entre todos los trabajadores (Peiró, 2020).

**Micro y pequeñas empresas.** SUNAT (2019), considera que las micro y pequeñas empresas (MYPE) son unidades económicas compuestas por personas físicas o jurídicas (empresas) cuyo objeto es desarrollar cualquier forma de

organización que extraiga, transforme, produzca, comercialice bienes o preste servicios.

**Cooperativa.** Montes (2017), menciona que la cooperativa es una unión voluntaria y democrática entre miembros para administrar y gestionar diversos acuerdos entre las partes, a fin de sacar adelante un proyecto. Entre los diferentes modelos de asociaciones humanas que se pueden desarrollar con fines económicos, uno de los más populares desde hace más de un siglo es la cooperativa. Se trata de una unión de trabajadores de forma voluntaria.

### **III. HIPÓTESIS**

En esta investigación no se formuló hipótesis general ni específicas, debido a su nivel de investigación que es el descriptivo, según el autor: Hernández & Mendoza (2018), mencionan que las investigaciones de tipo descriptivas no las requieren de hipótesis, dado que sus respectivos análisis corresponden dar explicación o describir fenómenos en los que incurre una variable de estudio un conjunto de estas.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño de la investigación**

#### **Tipo de investigación.**

El tipo de investigación fue aplicada porque busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, centrada en resolver problemas de manera práctica, en un contexto determinado.

El propósito de la investigación aplicada, en síntesis, es resolver determinados problemas o planteamientos, centrándose en el estudio y la consolidación del conocimiento para aplicarlo en la vida real. (Rodríguez, 2020).

#### **Enfoque cuantitativo.**

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que busca ampliar y profundizar el conocimiento científico acerca de una realidad existente permitiendo examinar los datos con medición numérica y análisis estadística.

Hernández & Mendoza (2018), menciona que “los estudio de tipo cuantitativo “se centran en las mediciones numéricas en forma de recolección de datos, para llegar a responder las preguntas de investigación, este enfoque utiliza los análisis estadísticos la obtención de frecuencia”.

#### **Nivel de investigación.**

La investigación fue de tipo descriptiva, ya que comprende la descripción, registro, análisis de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos.

El nivel descriptivo consiste en describir los fenómenos, situaciones, contextos y sucesos, esto quiere decir que detalla cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las características, perfiles de personas, grupos y comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández & Mendoza, 2018).

### **Diseño de la investigación.**

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables, es decir se observa los fenómenos tal y como están en su ambiente natural para poder analizarlos y transversal, porque los datos recolectados son en un solo momento, en un tiempo único.

### **No experimental.**

El diseño no experimental se podría conceptualizar como un estudio que se realiza sin manipular intencionadamente las variables; es decir, se trata de investigaciones donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para su defecto sobre otras. Lo que se hace es observar fenómenos tal como se realiza en su contexto natural (Hernández & Mendoza, 2018).

### **Transversal.**

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo determinado. Su objetivo es describir variables y

poder analizar su incidencia en un momento dado, es decir como tomar una fotografía de algo lo que sucede (Hernández & Mendoza, 2018).

### **Descriptivo simple.**

El diseño de investigación descriptiva simple es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera. Investigación cuantitativa y cualitativa (Shuttleworth, 2018)

## **4.2. Población y muestra**

### **Población**

La población estuvo conformada por los 42 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena en el distrito de Ayacucho, 2020.

Hernández & Mendoza (2018), señala que “Procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados.

### **Muestra**

La muestra fue no probabilística, por la que estuvo conformado por 42 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena.

Hernández & Mendoza (2018), afirma que “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”.

### **4.3. Definición y operacionalización de variables.**

**Tabla 1. Definición y operacionalización de las variables**

<b>Título: Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020</b>								
<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Fuentes o informantes</b>
Motivación laboral	Barreto (2019), señala que la motivación laboral es el impulso para realizar con éxito todas las actividades definidas en un empresa. Las personas que laboran dentro de una organización con elevada necesidad de la empresa son persistentes y mantienen el interés a lo largo del tiempo para alcanzar las buenas condiciones laborales que se han propuesto, por lo que incluso son capaces de superar las normas y estándares establecidos para mejorar constantemente sus metas personales.	La variable será medida mediante un cuestionario con la utilización de la escala de Likert, a través de la siguientes dimensiones: Necesidades, condiciones laborales, metas personales.	Necesidades institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Económicas</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Confianza</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿La entidad le brinda los incentivos económicos?</li> <li>2. ¿A usted la entidad le brinda seguridad y confianza?</li> <li>3. ¿Usted Se siente identificado con la entidad?</li> <li>4. ¿La entidad le brinda reconocimientos por sus logros realizados?</li> </ol>	Ordinal	Cuestionario	Colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones</li> <li>- Condiciones legales</li> <li>- Organización</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ¿La entidad cumple con las normas laborales?</li> <li>6. ¿La entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa?</li> <li>7. ¿La entidad realiza ascensos a sus trabajadores?</li> <li>8. ¿La entidad tiene una buena organización de trabajo?</li> </ol>			
			Metas personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción Laboral</li> <li>- Aspiraciones</li> <li>- Perspectiva</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. ¿Crees que la entidad se preocupa por tu nivel de satisfacción laboral?</li> <li>10. ¿A usted la entidad le motiva en su desarrollo personal?</li> <li>11. ¿Usualmente la entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo?</li> <li>12. ¿Usted cree que la entidad presta atención a tus perspectivas para que cumplas tus metas personales?</li> </ol>			

*Nota:* Elaboración propia

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Como técnica de recolección de datos se optó por la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado por 12 preguntas de escala Likert, dirigido a los trabajadores de la cooperativa para medir lo concerniente a las dimensiones e indicadores de la variable de estudio.

Se empleó la escala de Likert debido a que se trata de factores que perceptibles por parte de los trabajadores con respecto a una variable cualitativa.

La encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida (López & Fachelli, 2019, pág. 8).

El cuestionario constituye el instrumento de recogida de los datos donde aparecen enunciadas las preguntas de forma sistemática y ordenada, y en donde se consignan las respuestas mediante un sistema establecido de registro sencillo. El cuestionario es un instrumento rígido que busca recoger la información de los entrevistados a partir de la formulación de unas mismas preguntas intentando garantizar una misma situación psicológica estandarizada en la formulación de las preguntas y asegurar después la comparabilidad de las respuestas (López & Fachelli, 2019, pág. 17).

#### **4.5. Plan de análisis**

Para la elaboración del plan de análisis se procedió a llenar los datos en una hoja de cálculo del programa de Microsoft Excel, procesando los resultados en tablas de distribución de frecuencia absoluta y relativa porcentuales de la variable desempeño laboral, junto con sus respectivas figuras y estadísticas, por último, se realizó la discusión sobre los resultados, por variables y dimensiones. Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos. Para la transcripción del informe de tesis se utilizó el programa de Microsoft Word, de la misma manera, se empleó el programa Power Point para la sustentación y presentación del informe final y la evaluación del jurado el PDF, que a su vez fue verificado por el programa Anti plagio Turnitin para indicar el índice de similitud que tiene la presente investigación.

#### **4.6. Matriz de consistencia**

**Tabla 2. Matriz de consistencia**

<b>Título: Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020</b>				
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuáles son las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020?,</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1. ¿Cuáles son las necesidades en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020? 2. ¿Cómo son las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020? 3. ¿De qué manera se dan las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Caracterizar las necesidades institucionales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020 2. Describir las características de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020 3. Evaluar las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020</p>	<p>Las investigaciones de tipo descriptivas no las requieren de hipótesis, dado que sus respectivos análisis corresponden dar explicación o describir fenómenos en los que incurre una variable de estudio un conjunto de estas. (Hernández &amp; Mendoza, 2018)</p>	<p><b>Motivación laboral</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades</li> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Metas personales</li> </ul> <p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Económicas</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Confianza</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Funciones</li> <li>- Condiciones legales</li> <li>- Organización</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Aspiraciones</li> <li>- Perspectiva</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal, corte transversal y descriptivo</p> <p><b>Población:</b> Los 42 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena.</p> <p><b>Muestra:</b> 42 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena.</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta y cuestionario</p>

*Nota:* Elaboración propia

## **4.7. Principios éticos**

### **1. Protección a las personas**

Se protegió la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad, de las personas involucradas en el estudio.

### **2. Libre participación y derecho a estar informado**

Se les informó sobre los propósitos y finalidades de la investigación; así mismo contar con la libre participación a través de un documento para su aprobación y firma de la persona en estudio y por voluntad propia. Seguidamente de resolver las dudas de los dueños y las micro y pequeñas empresas.

### **3. Beneficencia no maleficencia**

Se aseguró el bienestar de las personas que participaron en la investigación. En ese sentido, se les mencionó a los microempresarios que toda información otorgada por parte de ellos no causaría ningún daño a la organización ni afectaría en las funciones que se realizaron, además fueron anónimas las respuestas del cuestionario.

### **4. Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad**

Para dar un aporte al medio ambiente y conservación de la naturaleza, se aplicó el cuestionario en papeles reciclados, teniendo en cuenta el estado actual del medio ambiente. De la misma forma no se utilizó los medios electrónicos para ahorrar energía.

### **5. Justicia**

Se realizó la encuesta con un trato amable de parte del investigador detallándoles el motivo e importancia de la encuesta y su participación, también se entregó un modelo de consentimiento informado para cada uno de ellos. Y por último se les

comunicó que, si están interesados en saber los resultados de la investigación, se les haría llegar el correo electrónico del encargado del estudio.

## **6. Integridad científica**

Se informó que los datos personales de cada participante en la investigación solo se emplearían en el consentimiento informado. Además de que las respuestas solo serían utilizadas en la realización de la tabulación del estudio. Así mismo se les informó que los resultados obtenidos no serán manipulados ni alterados a conveniencia.

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados

**Tabla 3.**

*Caracterizar las necesidades institucionales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020*

Necesidades institucionales	N	%
<b>La entidad le brinda los incentivos económicos</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	7	17.00%
A veces	9	21.00%
Casi siempre	5	12.00%
Siempre	21	50.00%
Total	42	100.00%
<b>La entidad le brinda seguridad y confianza</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	6	14.00%
A veces	7	17.00%
Casi siempre	14	33.00%
Siempre	15	36.00%
Total	42	100.00%
<b>Se siente identificado con la entidad</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	2	5.00%
A veces	7	17.00%
Casi siempre	26	62.00%
Siempre	7	17.00%
Total	42	100.00%
<b>La entidad les brinda reconocimientos por sus logros realizados</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	3	7.00%
A veces	11	26.00%
Casi siempre	9	21.00%
Siempre	19	45.00%
Total	42	100.00%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Cooperativa Santa María Magdalena.

**Tabla 4.**

*Describir las características de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020*

Condiciones laborales	N	%
<b>La entidad cumple con las normas laborales</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	3	7.00%
A veces	6	14.00%
Casi siempre	13	31.00%
Siempre	20	48.00%
Total	42	100.00%
<b>La entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	1	2.00%
A veces	6	14.00%
Casi siempre	15	36.00%
Siempre	20	48.00%
Total	42	100.00%
<b>La entidad realiza ascensos a sus trabajadores</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	1	2.00%
A veces	7	17.00%
Casi siempre	18	43.00%
Siempre	16	38.00%
Total	42	100.00%
<b>La entidad tiene una buena organización de trabajo</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	5	12.00%
A veces	12	29.00%
Casi siempre	5	12.00%
Siempre	20	48.00%
Total	42	100.00%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Cooperativa Santa María Magdalena.

**Tabla 5.**

*Detallar las características de las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020*

Metas personales	N	%
<b>Cree que la entidad se preocupa por tu nivel de satisfacción laboral</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	2	5.00%
A veces	10	24.00%
Casi siempre	24	57.00%
Siempre	6	14.00%
Total	42	100.00%
<b>La entidad le motiva en su desarrollo personal</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	2	5.00%
A veces	8	19.00%
Casi siempre	14	33.00%
Siempre	18	43.00%
Total	42	100.00%
<b>La entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	2	5.00%
A veces	9	21.00%
Casi siempre	24	57.00%
Siempre	7	17.00%
Total	42	100.00%
<b>Cree que la entidad presta atención a tus perspectivas para que cumplas tus metas personales</b>		
Nunca	0	0.00%
Casi nunca	7	17.00%
A veces	8	19.00%
Casi siempre	6	14.00%
Siempre	21	50.00%
Total	42	100.00%

**Nota:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Cooperativa Santa María Magdalena.

## 5.2 Análisis de resultados

*Según al objetivo específico 1: Describir las características de las necesidades institucionales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020.*

Según la Tabla 1, el 50% de los encuestados consideran que siempre la entidad le brinda incentivos económicos, el 36% menciona que siempre las entidades les brindan seguridad y confianza, el 62% señala que casi siempre se sienten identificados con la entidad, el 45% de los encuestados consideran que siempre la entidad les brinda reconocimientos por sus logros realizados.

Estos resultados difieren con lo obtenido por el autor Nolazco (2020), en su investigación “*Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú*”, donde se evidenció la desmotivación respecto a reconocimientos, bonos de incentivos, recompensas, pero adicionales al salario y al aspecto de autonomía, aspectos importantes en las necesidades de los colaboradores. Por otro lado los resultados si se asemejan con Hernández (2017), en su tesis “*Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – Muestra As. Comando. Bogotá. Colombia*”, en su estudio concluyó que los factores asociados al perfil motivacional están acorde a la estrategia que tiene la Escuela de Posgrados, que es el de concientizar al oficial en la necesidad de desarrollar condiciones de liderazgo ético, moral y profesional.

Entonces podemos deducir que el concepto de necesidades según el autor Madero (2019), mencionan que las necesidades revelan de la manera más

apremiante el ser de las personas, ya que aquel se hace palpable a través de estas en su doble condición existencial: como carencia y como potencia.

***Según al objetivo específico 2: Describir las características de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020***

Según la tabla 52, el 48% menciona que siempre la entidad cumple con las normas laborales, el 48% considera que siempre la entidad les da responsabilidades de las funciones del cargo que ocupa, el 43% señala que siempre la entidad realiza ascensos a sus trabajadores y el 48% de los encuestados consideran que siempre la entidad tiene una buena organización de trabajo.

Estos resultados se asemejan con lo obtenido por el autor Aparicio (2019) en la investigación titulada “*Caracterización de Capacitación y Motivación Laboral en las Mype Comerciales, rubro Ópticas Centro de Piura, año 2019*”, donde se concluyó que el personal cree que las condiciones ambientales inciden en la forma que desempeñan su trabajo, porque las empresas deben prever la salud, seguridad y la comodidad de su personal, asimismo también el compromiso donde la comunicación entre empleado es positiva, donde cada trabajador suele involucrarse en sus funciones y desempeñarse adecuadamente. De tal manera los resultados encontrados en ambas investigaciones se relacionan en sus resultados, sin embargo difieren con Verdesoto (2019), en su investigación con el título “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*”, se concluyó por último que la institución no cuenta con un plan de motivación que posibilite una atención adecuada y efectiva a los colaboradores.

Entonces podemos mencionar que el concepto de las condiciones laborales según el autor López (2016), las condiciones laborales son aquellas que derivan de la actividad laboral, ya sea las propias de la empresa como el inmueble, la maquinaria, dependiendo del rubro de la empresa y las condiciones legales, sin embargo, también existen condiciones que son establecidas por los empleadores y de ellos dependerá las anteriores mencionadas, adicionando también factores como la remuneración, la dirección, la organización y entre otras en comparación a los trabajadores autónomos.

***Según al objetivo específico 3: Detallar las características de las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020***

Según la tabla 3, el 57% menciona que casi siempre la entidad se preocupa por el nivel de satisfacción laboral, el 43% señala que siempre la entidad le motiva en su desarrollo personal, el 57% considera que siempre la entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo y el 50% indica que siempre la entidad presta atención a sus perspectivas para que cumplan sus metas personales.

Estos resultados difieren con lo obtenido por el autor Zevallos (2020), en su estudio *“Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cevicherías: caso Cevichería Mi Barrunto del distrito Ayacucho, 2020”*, se llegó que la motivación laboral en la cevichería Mi Barrunto el personal no se siente motivado haciendo hincapié que no obtienen trabajando en dicha empresa sus metas personales, liderazgo, incentivos y responsabilidad, las mismas que deberían ser mejoradas.

Entonces podemos deducir que el concepto de las metas personales según el autor Bhide (2017), se centra en una construcción de autoridad propia, la cual debe ser alimentada por la motivación y la conciencia de la realidad propia, que requieren además de claridad y objetividad.

***Según al objetivo general: Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020***

Según los resultados obtenidos el 73% de los encuestados consideran que existe una alta motivación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, debido al bueno manejo de las necesidades, condiciones laborales y metas personales.

Estos resultados se asemejan con lo obtenido por el Choquecagua & Gomez (2020), realizó un estudio denominado “*Factores de la motivación laboral en la industria del marketing en el Perú Y América Latina entre los años 2015 y 2018*”, Concluyendo que las empresas y organizaciones están trabajando para encontrar los factores que mejoren la motivación laboral y así puedan llegar a cumplir sus objetivos eficientemente. Sin embargo difieren con Romero (2019), en su investigación “*Propuesta del manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del Barrio de Conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019*”, concluye que la mayoría de los recreos turísticos del barrio de Conchopata no se preocupa por motivar a sus trabajadores, no elabora contratos de trabajo y esto genera que sus trabajadores no se comprometan al 100% con la empresa.

Entonces podemos mencionar que la motivación según el autor Barreto (2019), señala que la motivación laboral es el impulso para realizar con éxito todas las actividades definidas en un empresa. Las personas que laboran dentro de una organización con elevada necesidad de la empresa son persistentes y mantienen el interés a lo largo del tiempo para alcanzar las buenas condiciones laborales que se han propuesto, por lo que incluso son capaces de superan las normas y estándares establecidos para mejorar constantemente sus metas personales.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. En términos generales, podemos concluir que la mayoría de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena se encuentran motivados, tal como lo evidencian los resultados, donde el 73% respondieron que existe una buena motivación, debido a que se maneja de manera adecuada las necesidades, las condiciones laborales y las metas personales. Si se trabaja bien estas características permitirá mejorar aún más el desempeño de los trabajadores.
2. Con respecto al objetivo específico 1, se puede concluir que el 69% de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena respondieron que casi siempre la empresa maneja de manera adecuada las necesidades, debido a que reciben incentivos, seguridad, confianza, se sienten identificados con la entidad y reciben reconocimiento por sus logros.
3. Referente al objetivo específico 2, se puede concluir que el 75% de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena respondieron que son favorables las condiciones laborales, debido a que existen la responsabilidad en las funciones, ascensos a sus trabajadores, buena organización de trabajo.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se puede concluir que el 71% de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena respondieron que casi siempre logran alcanzar sus metas personales, debido a que existen una motivación en su desarrollo laboral, cumplen en sus aspiraciones en el trabajo y presta atención a sus perspectivas para que cumpla sus metas personales.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

### **Recomendaciones.**

1. Se recomienda a los gerentes influir de manera positiva en los factores motivacionales, ya que es de vital importancia para que puedan retener a sus empleados de una mejor manera. Para esto, se les sugiere que realicen evaluaciones periódicamente para conocer cuan motivados se encuentran sus empleados en sus jornadas laborales, esto les proporcionará a las personas encargadas del área de recursos humanos de la cooperativa a una mejor evaluación acerca de la motivación de sus empleados, y así tener una mejor idea de cómo retenerlos por unos lapsos de tiempos mayores.
2. Igualmente se recomienda que el enfoque de las necesidades en los empleados, sin importar el cargo que ocupen, procure que los valores y objetivos organizacionales siempre estén presentes, lo que les permitirá obtener mayor rendimiento por parte de sus empleados generando un mayor desempeño organizacional. Promover talleres de liderazgo, ya que es necesario conocer sus características y de esta manera influir positivamente en los colaboradores, pues estos se sentirán motivados y realizan sus labores con dedicación; asimismo, que la dueña asuma el papel de líder, trabajando en la comunicación fluida, el trato y saber llegar a cada uno de los trabajadores.
3. Propiciar la delegación de funciones de acuerdo al rendimiento de los trabajadores y su actitud de mejora, así mismo empoderarles dotándoles de herramientas en su trabajo designado,
4. Se recomienda que los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena tenga en mente siempre una visión a futuro y mediante la

implementación de la propuesta, desarrolle una estrategia de motivación de nivel corporativo, la cual entusiasme a los empleados para el futuro de la organización y les aliente a sentirse identificados con la misma y por ende lograr tanto la satisfacción personal como organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, M. (2016). *Necesidades institucionales y personales: hacia un modelo de desarrollo profesional*.

[http://revistabuengobierno.org/home/wp-content/Documentos/RSP7\\_6.pdf](http://revistabuengobierno.org/home/wp-content/Documentos/RSP7_6.pdf)

Aparicio, M. (2019). *Caracterización de capacitación y motivación laboral en las mype comerciales, rubro ópticas centro de Piura, año 2019*.

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11887/CAPACITACION\\_MYPE\\_APARICIO\\_PUPUCHE\\_MERCEDES\\_LILIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=yArteaga](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11887/CAPACITACION_MYPE_APARICIO_PUPUCHE_MERCEDES_LILIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=yArteaga)

Acuña P, M. F. (2019). *Autoconcepto y motivación escolar como factores de ingreso a la educación superior en Chile*. Tesis Pre Grado., Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175440/Autoconepito%20y%20motivaci%c3%b3n%20escolar%20como%20factores%20de%20ingreso%20a%20la%20educaci%c3%b3n%20superior%20en%20Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ambrus, S. (2018). *¿Está América Latina fallando a sus trabajadores?*.

<https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/esta-america-latina-fallando-a-sus-trabajadores/>

Barreto, F. J. (2019). *Dimensiones de la motivación de logro en el rendimiento académico, en estudiantes de preparatorias*. Recuperado 23 junio 2019.

<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/91>

Barrientos,E. (2019). *Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/9171>

Bhide, A. (2017). La iniciativa emprendedora. In *Harvard Business Review*. *Ideas con impacto*.

<https://www.harvard-deusto.com/iniciativa-emprendedora-casos-de-exito>

Carranza, A. (2021). *Define tus aspiraciones*.

<https://www.crehana.com/ec/blog/empleabilidad/aspiraciones-personales/>

Carrizo, S. (2021). *Empezar a trabajar para recuperar la confianza institucional*.

<https://www.infobae.com/opinion/2021/11/28/empezar-a-trabajar-para-recuperar-la-confianza-institucional/>

Choquecahua, S. J. (2020). *Factores de la motivación laboral en la industria del marketing en el Perú y América Latina entre los años 2015 y 2018*. Tesis Pre Grado. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25644/Choquecahua%20Suca%2c%20Sheyla%20Jessenia%20%20Gomez%20Ochante%2c%20Nohely%20Yannina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comité Institucional de Ética en Investigación. (2020). *Código de Ética para la Investigación versión 003*. Chimbote

<https://web2020.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2020/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v004.pdf>

Conexionesan. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales..*

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>

Coronado, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Transporte Molina Unión S.A.C. en las provincias de Huamanga y Huanta de la región de Ayacucho, 2018*. Tesis Pre Grado. Universidad Católica los Angeles de Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/23821>

Delpueche, S. (2020). *El 77% de las empresas españolas afirma que ofrecer programas de bienestar mejora la motivación, el rendimiento, la productividad y la resiliencia de los empleados.*

[http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/143426/El-77-de-las-empresas-espanolas-afirma-que-ofrecer-programas-de-bienestar-mejora-la-motivacion-el-rendimiento-la-productividad-y-la-resiliencia-de-los-empleados?target=\\_self](http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/143426/El-77-de-las-empresas-espanolas-afirma-que-ofrecer-programas-de-bienestar-mejora-la-motivacion-el-rendimiento-la-productividad-y-la-resiliencia-de-los-empleados?target=_self)

Del prado, J. (26 de setiembre de 2016). *Que es la seguridad laboral y como mejorarla.*

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>

Delgado, G., & Urbina, j. ( 2017). *Necesidades formativas y condiciones institucionales EN UN GRUPO de docentes y directivos en el Perú.*

<file:///C:/Users/MEDITECH06/Downloads/Necesidades%20formativas%20y%20condiciones%20institucionales%20en%20un%20grupo%20de%20docentes%20y%20directivos%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

Diario Correo. (2020). *En Ayacucho se registra más cinco mil Mypes en quiebra.*  
<https://diariocorreo.pe/edicion/ayacucho/en-ayacucho-se-registra-mas-cinco-mil-mypes-en-quiebra-943171/>

Hernández I, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de postgrados FAC – Muestra As. Comando. Bogotá. Colombia.* Tesis Pre Grado., Universidad Externado de Colombia.

[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/621/DNA-spa-2017-Factores\\_motivacionales\\_asociados\\_a\\_la\\_motivacion\\_laboral\\_y\\_satisfaccion.pdf;jsessionid=AE0F0284F218BEA2D9E76352DBBC7A4C?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/621/DNA-spa-2017-Factores_motivacionales_asociados_a_la_motivacion_laboral_y_satisfaccion.pdf;jsessionid=AE0F0284F218BEA2D9E76352DBBC7A4C?sequence=1)

Hernández-S, R., & Mendoza T, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw Hill Education.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huamán , A. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asís” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.* Tesis Pre Grado., Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31015>

Llenque,T,F.(2019). *Importancia de la MYPE en el Perú.*  
<https://radiorsd.pe/opinion/la-columna-del-dia-importancia-de-la-mype-en-el-peru#:~:text=Las%20Mypes%20en%20el%20Per%C3%BA,al%20crecimiento%20de%20la%20econom%C3%ADa.&text=De%20acuerdo%20con%20el%20reporte,protecci%C3%B3n%20de%20los%20inversionistas%20min>

Lévy-Leboyer, (2013) *La motivación en la empresa : modelos y estrategias (testimony of Claude Lévy-Leboyer).*

<https://es.scribd.com/document/519258167/La-Motivacion-En-La-Empresa>

López ,G, J. (2016). *Las Cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho*

*del trabajo.*

<https://editorial.tirant.com/es/libro/las-cooperativas-de-trabajo-asociado-y-la-aplicacion-del-derecho-del-trabajo-juan-lopez-gandia-9788484566182>

López, R., P., & Fachelli, S. (2019). *Metodología de la investigación social cuantitativa (1ª ed.)*. Barcelona, España: Bellaterra.

[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)

Palomo, V., M., T. (2017). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo - María Teresa Palomo Vadillo* - Google Books.

[https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo\\_y\\_motivaci%C3%B3n\\_de\\_equipos\\_de\\_tr.html?id=bs6p4cKICo0C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo_y_motivaci%C3%B3n_de_equipos_de_tr.html?id=bs6p4cKICo0C&redir_esc=y)

Ludeña, J. (2021). *Economía laboral*.

[https://www.google.com/search?q=economia+laboral&rlz=1C1GCEA\\_enPE942PE942&oq=economia+laboral&aqs=chrome..69i57j0i512j46i512j0i512l7.3842j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=economia+laboral&rlz=1C1GCEA_enPE942PE942&oq=economia+laboral&aqs=chrome..69i57j0i512j46i512j0i512l7.3842j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Mena, F. (2019). *La importancia de la confianza en lo laboral*.

<http://www.ipsuss.cl/ipsuss/columnas-de-opinion/francisco-mena/la-importancia-de-la-confianza-en-lo-laboral/2019-04-14/092849.html>

Montes, J. (2017). *Cooperativa*. Recuperado 19 julio 2018.

<https://economipedia.com/definiciones/cooperativa.html>

Nolazco L, F. A. (2020). *Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú*. Tesis Pre Grado. Lima.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455/1836>

Oppenheimer, A. (2018). *El déficit motivacional de América Latina, por Andrés*.

<https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/deficit-motivacional-america-latina-andres-oppenheimer-noticia-538786-noticia/>

OECD. (2018). *Perspectivas del empleo de la OCED 2008*. In *Perspectivas del empleo de la OCED 2008*.

<https://doi.org/10.1787/9789264063433-es>

Pérez, E. (2016). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*.

<https://www.editdiazdesantos.com/libros/perez-gorostegui-eduardo-funcion-directiva-y-recursos-humanos-en-sanidad-L03007440101.html>

Peiró, R. (2020). *Calidad*. Recuperado 04 junio 2020.

<https://economipedia.com/definiciones/calidad-2.html>

Rivas, J. I. V. (2018). *Motivos y motivación en la empresa*.

<https://www.editdiazdesantos.com/libros/velaz-rivas-jose-i-motivos-y-motivacion-en-la-empresa-L03002670101.html?articulo=03002670101>

Robbins P., S. (2011). *Comportamiento organizacional*.

[https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=satisfaccion+laboral&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&dq=satisfaccion+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Romero, O, S. (2019). *Propuesta del manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del Barrio de Conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. Tesis Pre Grado., Universidad Católica los Angeles de Chimbote.*

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13323/MOTIVACION RECREOS TURISTICOS INSEGURIDAD %20ROMERO ORE SCOTT LEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13323/MOTIVACION%20RECREOS%20TURISTICOS%20INSEGURIDAD%20ROMERO%20ORE%20SCOTT%20LEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, D. (2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. (R. 1. 2020, Editor).

<https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>

Romero Ore, S. (2019). *Propuesta del manejo de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos turísticos del Barrio de Conchopata, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2019. Tesis Pre Grado., Universidad Católica los Angeles de Chimbote.*

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13323/MOTIVACION RECREOS TURISTICOS INSEGURIDAD %20ROMERO ORE SCOTT LEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13323/MOTIVACION%20RECREOS%20TURISTICOS%20INSEGURIDAD%20ROMERO%20ORE%20SCOTT%20LEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Silva, D. (2021). *Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices*.

<https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>

Silva, L. (2021). *Guía rápida de seguridad laboral: qué es, para qué sirve, actividades y padrones*.

<https://blog-es.checklistfacil.com/seguridad-laboral/>

- Shuttleworth, M. (2018). *Diseño de Investigación Descriptiva..*  
<https://explorable.com/es/disen-de-investigacion-descriptiva>
- SUNAT. (2019). *sunat.gob.pe. ¿Qué es una Mype?..*  
<https://emprender.sunat.gob.pe/que-beneficios-tengo>
- Verdesoto,P, M. J. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre, 2019*, Tesis Pre Grado., Pontifica Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>
- Wayner, R., & M. R. (2012). *Administración de recursos humanos - R. Wayne Mondy, Robert M. Noe - Google Libros*. Novena Edicion.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Westreicher, G. (2020). *Gestión*.  
<https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Zevallos, C, L. (2020). *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro cevicherías: caso cevichería Mi Barrunto del distrito de Ayacucho, 2020*  
Tesis Pre Grado., Universidad Católica los Angeles de Chimbote.  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18311/INCENTIVOS\\_LIDERAZGO\\_Y\\_MOTIVACION\\_LABORAL\\_ZEVALLOS\\_CONDE\\_LITMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18311/INCENTIVOS_LIDERAZGO_Y_MOTIVACION_LABORAL_ZEVALLOS_CONDE_LITMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### Consentimiento informado de la empresa

#### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia. La presente investigación se titula **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA MARÍA MAGDALENA, DISTRITO AYACUCHO, 2020"**, y es dirigido por: **Pullo Bejar, Denys**, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE BACHIER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de 921461309. Si desea, también podrá escribir al correo [denyspb9@gmail.com](mailto:denyspb9@gmail.com) para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

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

Nombre: Gladys Martel Paredes

Fecha: 25-06-2020

Correo electrónico: [Martelparedes@gmail.com](mailto:Martelparedes@gmail.com)

Firma del participante:



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
SAN CRISTÓBAL DE HUANCAYO  
G.P.C. Gladys Martel Paredes  
PRESIDENTE GENERAL

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



## ANEXO 2

### Instrumento De Recolección De Datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

### CUESTIONARIO DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA SANTA MARÍA MAGDALENA

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de un trabajo de investigación titulada MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, SECTOR COOPERATIVAS: CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTA MARÍA MAGDALENA, DISTRITO AYACUCHO, 2020, el objetivo recolectar información se le ruega responder con total sinceridad.

#### INSTRUCCIONES:

El siguiente cuestionario se presenta las características sobre La Motivación Laboral; cada una de ellas tiene cinco alternativas de respuesta que debe marcar con un aspa la alternativa que usted crea conveniente teniendo en cuenta los siguientes criterios.

**DATOS GENERALES:** SEXO: MASCULINO  FEMENINO

#### **EDAD:**

Entre 18 y 29 años:( )

Entre 30 y 49 años:( )

Más de 50 años:( )

ESCALA DE VALORACIÓN				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	¿La entidad le brinda los incentivos económicos?					
02	¿A usted la entidad le brinda seguridad y confianza?					
03	¿Usted se siente identificado con entidad?					
04	¿La entidad le brinda reconocimientos por sus logros realizados?					
05	¿La entidad cumple con las normas laborales?					
06	¿La entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa?					
07	¿La entidad realiza ascensos a sus trabajadores?					
08	¿La entidad tiene una buena organización de trabajo?					
09	¿Crees que la entidad se preocupa por tu nivel de satisfacción laboral?					
10	¿La entidad le motiva en su desarrollo personal?					
11	¿La entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo?					
12	¿Usted cree que la entidad presta atención a tus perspectivas para que cumplas tus metas personales?					

## ANEXO 3

### Validación De Expertos

#### VALIDACIÓN

Yo, Graciher Luis Escriba Najarro, Identificado con DNI N° 43332366, carnet de colegiatura N° 10637. Con el Grado de: Licenciado en Administración.

He revisado el proyecto de tesis MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, SECTOR COOPERATIVAS: CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTAMARÍA MAGDALENA, DISTRITO AYACUCHO, 2020, que desarrolla el bachiller en administración PULLO BEJAR DENYS, con DNI N.º 74691303, para obtener el título de licenciatura.

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

Ayacucho, 22 de octubre del 2020



-----  
Lic. Adm. Graciher Luis Escriba Najarro  
CLAD N° 10637  
.....

**Firma y/o sello**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**

**INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TÍTULO:**

MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, SECTOR COOPERATIVAS:  
CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SANTAMARÍA MAGDALENA, DISTRITO  
AYACUCHO, 2020,

**AUTOR:**

PULLO BEJAR, DENYS

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS**

Orden	Items	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir los conceptos?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>DIM. 1</b>	<b>NESECIDADES:</b> (Necesidades, Condiciones laborales, Metas personales).								
<b>01</b>	¿La entidad le brinda los incentivos económicos?	X			X	X			X
<b>02</b>	¿A usted la entidad le brinda seguridad y confianza?	X			X	X			X
<b>03</b>	¿Usted Se siente identificado con la entidad?	X			X	X			X
<b>04</b>	¿La entidad le brinda reconocimientos por sus logros realizados?	X			X	X			X
<b>DIM. 2</b>	<b>CONDICIONES LABORALES:</b> (Funciones, Condiciones legales ,Organización).								
<b>05</b>	¿La entidad cumple con las normas laborales?	X			X	X			X
<b>06</b>	¿La entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa?	X			X	X			X
<b>07</b>	¿La entidad realiza ascensos a sus trabajadores?	X			X	X			X
<b>08</b>	¿La entidad tiene una buena organización de trabajo?	X			X	X			X
<b>DIM. 3</b>	<b>METAS PERSONALES:</b> ( Satisfacción, Aspiraciones, Perspectiva.								
<b>09</b>	¿Crees que la entidad se preocupa por tu nivel de satisfacción laboral?	X			X	X			X
<b>10</b>	¿A usted la entidad le motiva en su desarrollo personal?	X			X	X			X
<b>11</b>	¿Usualmente la entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo?	X			X	X			X
<b>12</b>	¿Usted cree que la entidad presta atención a tus perspectivas para que cumplas tus metas personales?	X			X	X			X

  
 Dr. Adm. Graciela Lazo García-Mojano  
 C.I. 10627

**Firma y/o sello**

## ANEXO 4

### Hoja de tabulación

*Caracterizar las necesidades institucionales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020*

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
La entidad le brinda los incentivos económicos	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	IIII-II	7	17.00%
	A veces	IIII-III	9	21.00%
	Casi siempre	IIII	5	12.00%
	Siempre	IIII-IIII-IIII-IIII-I	21	50.00%
La entidad le brinda seguridad y confianza	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	IIII-I	6	14.00%
	A veces	IIII-II	7	17.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- IIII- IIII	14	33.00%
	Siempre	IIII-IIII- IIII	15	36.00%
Se siente identificado con la entidad	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	II	2	5.00%
	A veces	IIII-II	7	17.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- IIII- IIII -IIII-I	26	362.00%
	Siempre	IIII-II	7	17.00%
La entidad les brinda reconocimientos por sus logros realizados	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	III	3	7.00%
	A veces	IIII-IIII-I	11	26.00%
	Casi siempre	IIII-III	9	21.00%
	Siempre	IIII-III	19	45.00%

*Describir las características de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020*

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
La entidad cumple con las normas laborales	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	III	3	7.00%
	A veces	IIII-I	6	14.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- III	13	31.00%
	Siempre	IIII-IIII- IIII-IIII	20	48.00%
La entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	I	1	2.00%
	A veces	IIII-I	6	14.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- III	15	36.00%
	Siempre	IIII-IIII- IIII-III	20	48.00%
La entidad realiza ascensos a sus trabajadores	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	I	1	2.00%
	A veces	IIII-II	7	17.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- IIII-III	18	43.00%
	Siempre	IIII-IIII- IIII-I	16	38.00%
La entidad tiene una buena organización de trabajo	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	IIII	5	12.00%
	A veces	IIII-IIII-II	12	29.00%
	Casi siempre	IIII	5	12.00%
	Siempre	IIII-IIII- IIII-III	20	48.00%

*Detallar las características de las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020*

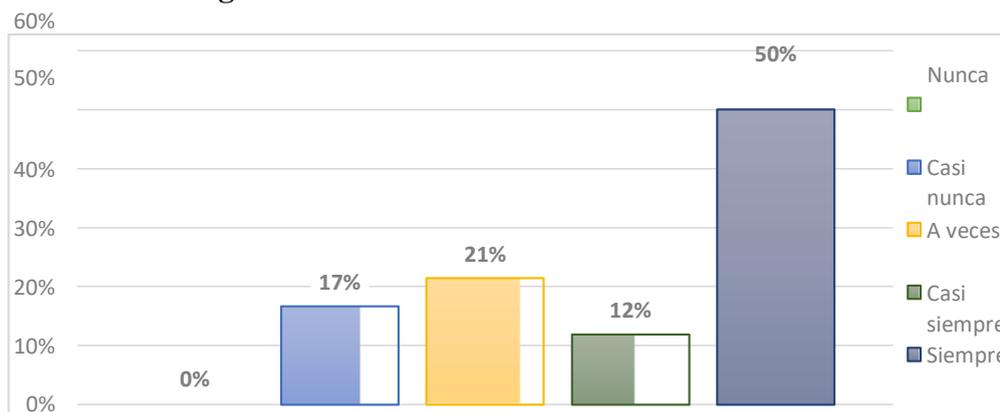
Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Cree que la entidad se preocupa por tu nivel de satisfacción laboral	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	II	2	5.00%
	A veces	IIII-III	10	24.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- IIII- IIII -III	24	57.00%
	Siempre	IIII-I	6	14.00%
La entidad le motiva en su desarrollo personal	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	II	2	5.00%
	A veces	IIII-III	8	19.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- III	14	33.00%
	Siempre	IIII-IIII- IIII-III	18	43.00%
La entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	II	2	5.00%
	A veces	IIII-III	9	21.00%
	Casi siempre	IIII-IIII- IIII- IIII -III	24	57.00%
	Siempre	IIII-II	7	17.00%
Cree que la entidad presta atención a tus perspectivas para que cumplas tus metas personales	Nunca	-	0	0.00%
	Casi nunca	IIII-II	7	17.00%
	A veces	IIII-IIII-III	8	19.00%
	Casi siempre	IIII-I	6	14.00%
	Siempre	IIII-IIII-IIII-IIII -I	21	50.00%

## ANEXO 5

### Figuras

1. Características de las necesidades institucionales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020

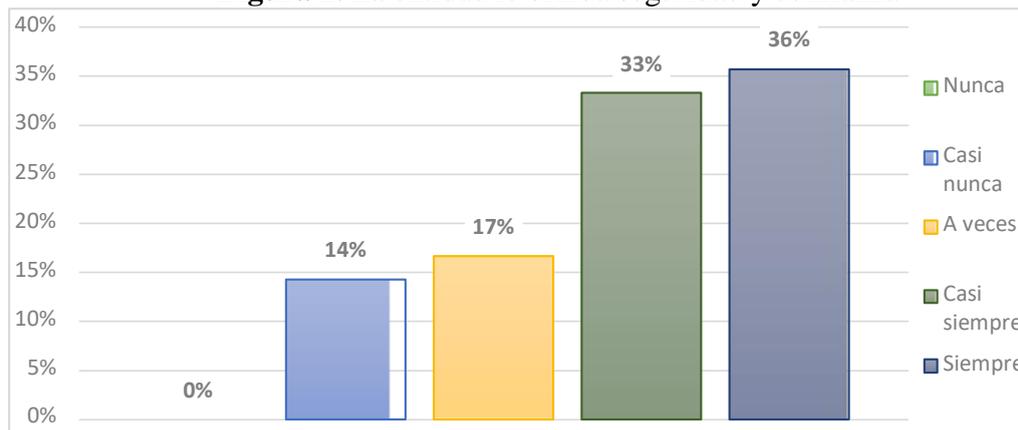
**Figura 1.** La entidad le brinda los incentivos económicos



**Fuente:** Tabla 3

**Interpretación:** El 50% correspondiente a 21 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre, la entidad les brinda los incentivos económicos.

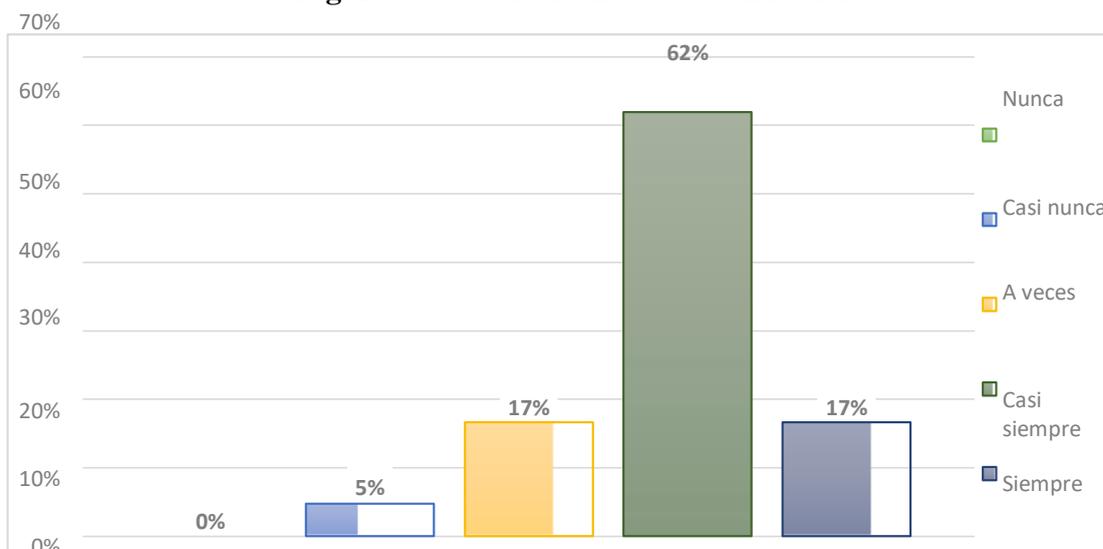
**Figura 2.** La entidad le brinda seguridad y confianza



**Fuente:** Tabla 3

**Interpretación:** El 36% correspondiente a 15 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre, la entidad le brinda seguridad y confianza.

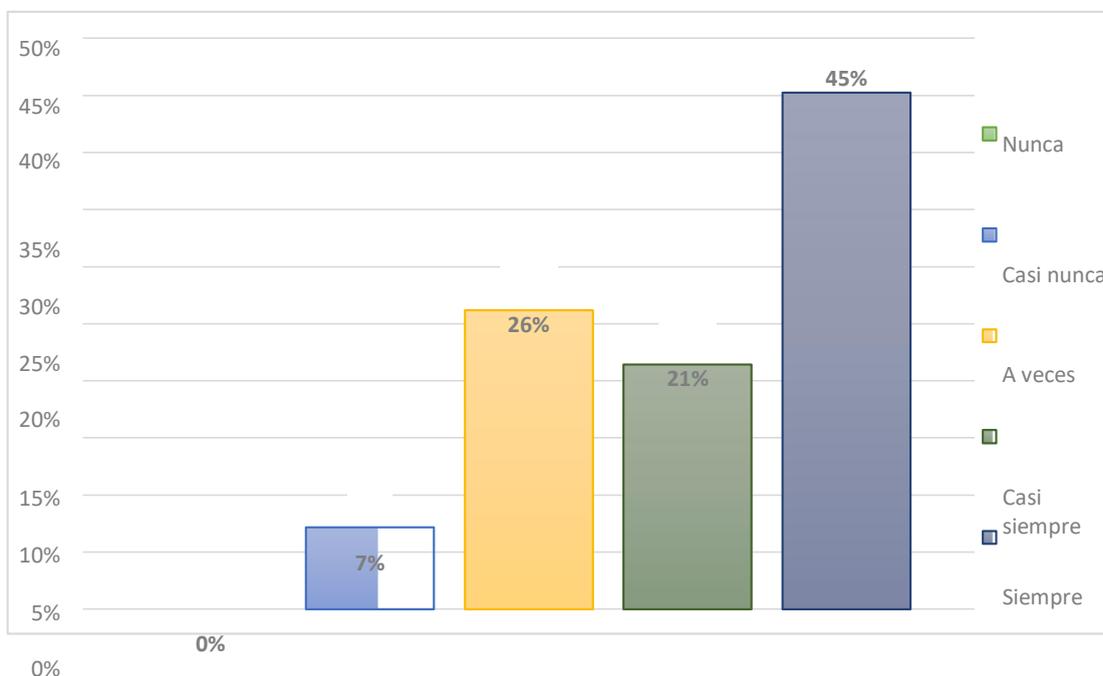
**Figura 3. Se siente identificado con la entidad**



**Fuente:** Tabla 3

**Interpretación:** El 62% equivalente a 26 encuestados respondieron casi siempre; en conclusión, la mayoría menciona que casi siempre, se siente identificado con la entidad.

**Figura 4. La entidad le brinda reconocimientos por sus logros realizados**

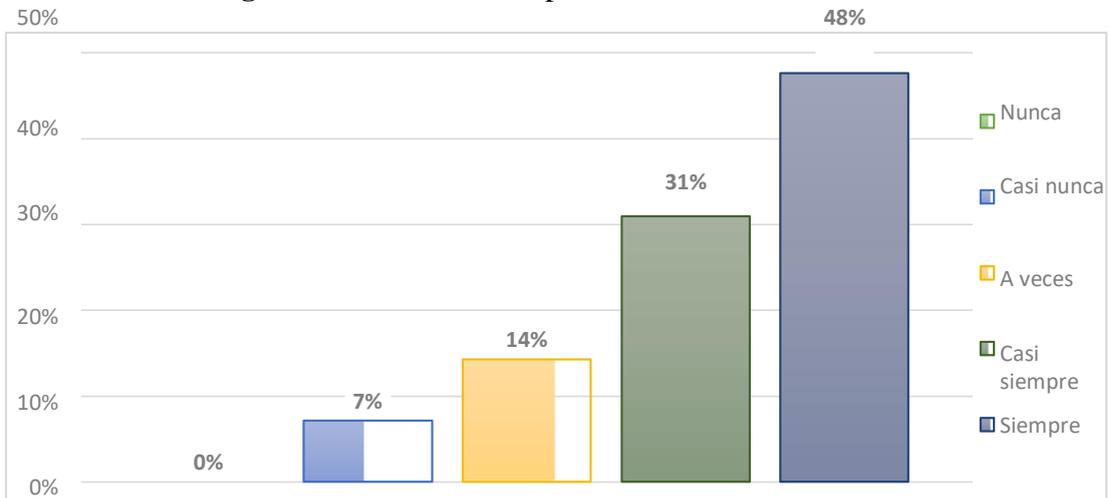


**Fuente:** Tabla 3

**Interpretación:** El 45% correspondiente a 19 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre, la entidad le brinda reconocimientos por sus logros realizados.

2. Características de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020

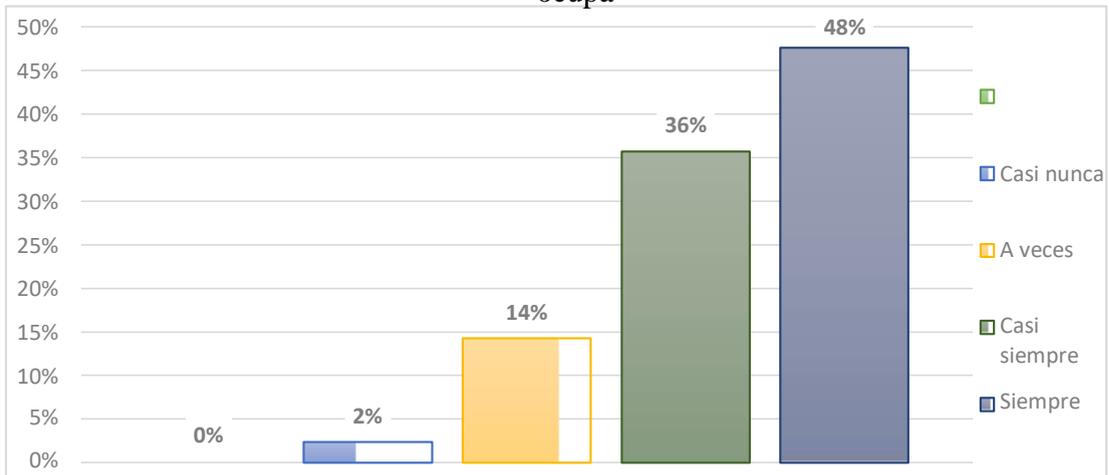
**Figura 5.** La entidad cumple con las normas laborales



**Fuente:** Tabla 4

**Interpretación:** El 48% correspondiente a 20 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre, la entidad cumple con las normas laborales.

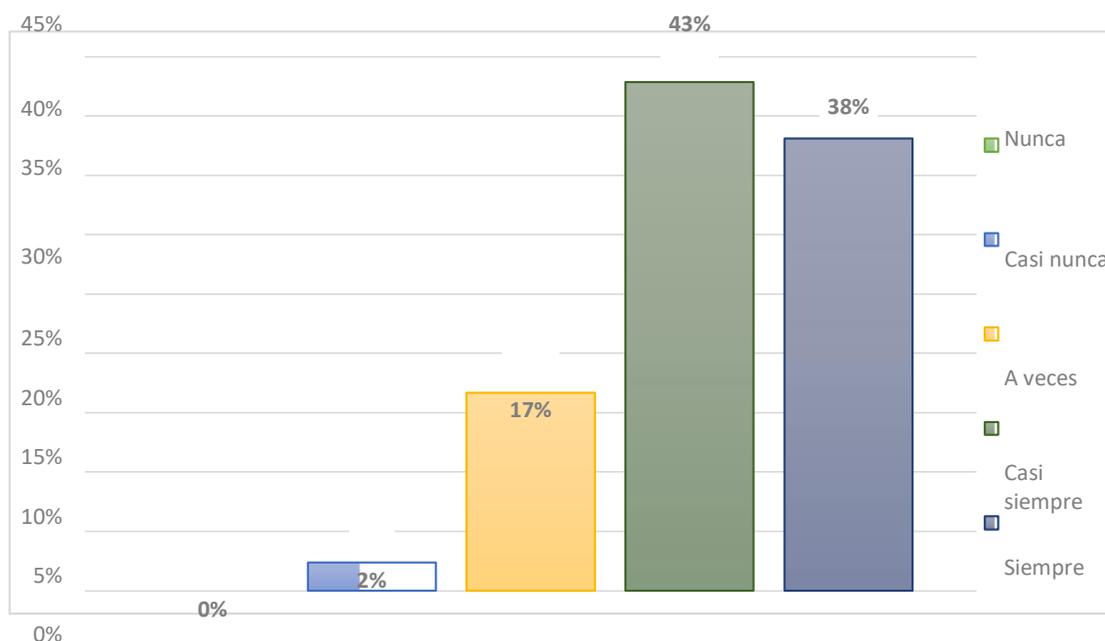
**Figura 6.** La entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa



**Fuente:** Tabla 4

**Interpretación:** El 48% correspondiente a 20 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre, la entidad le da responsabilidad de las funciones del cargo que ocupa.

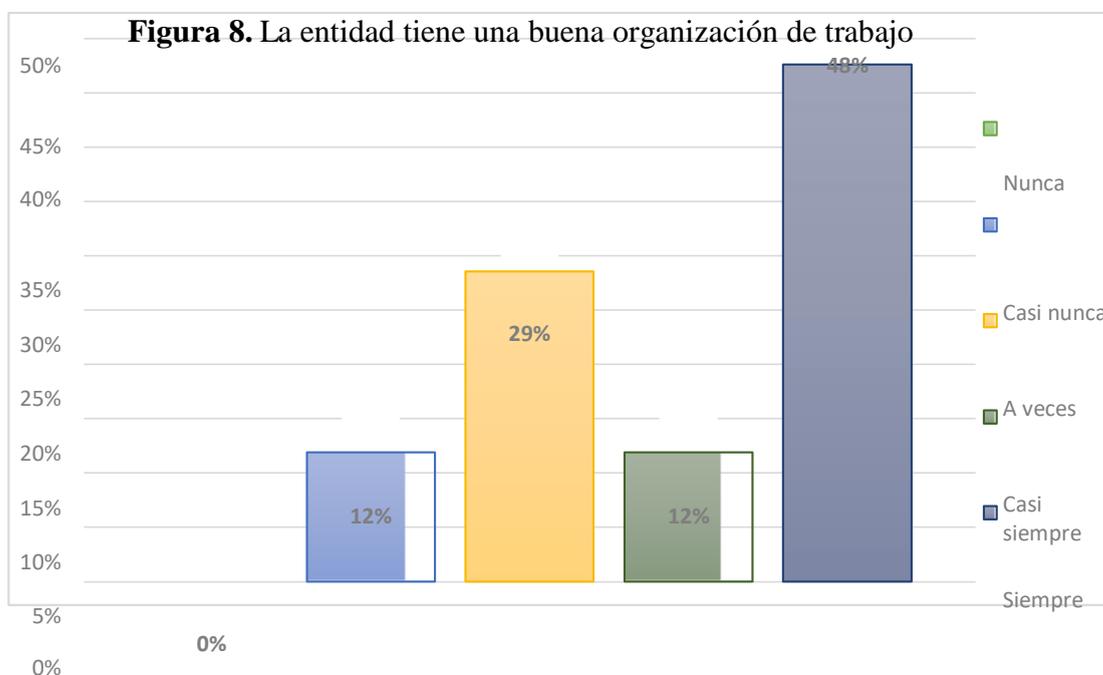
**Figura 7. La entidad realiza ascensos a sus trabajadores**



**Fuente:** Tabla 4

**Interpretación:** El 38% correspondiente a 16 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que casi siempre, la entidad realiza ascensos a sus trabajadores.

**Figura 8. La entidad tiene una buena organización de trabajo**

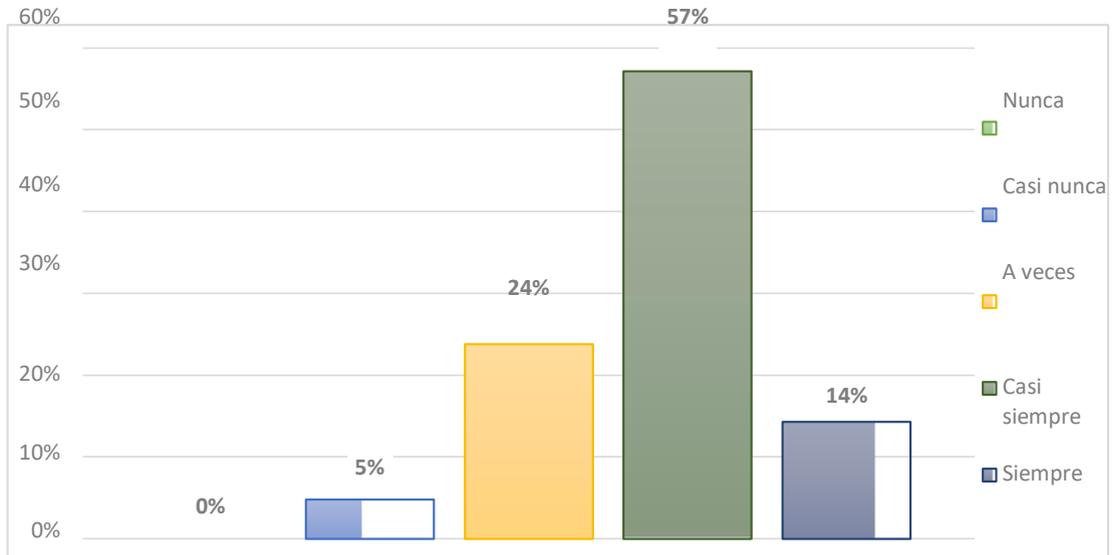


**Fuente:** Tabla 4

**Interpretación:** El 48% correspondiente a 20 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre la entidad tiene una buena organización de trabajo.

3. Características de las metas personales en las micro y pequeñas empresas sector cooperativas: caso: Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, distrito Ayacucho, 2020

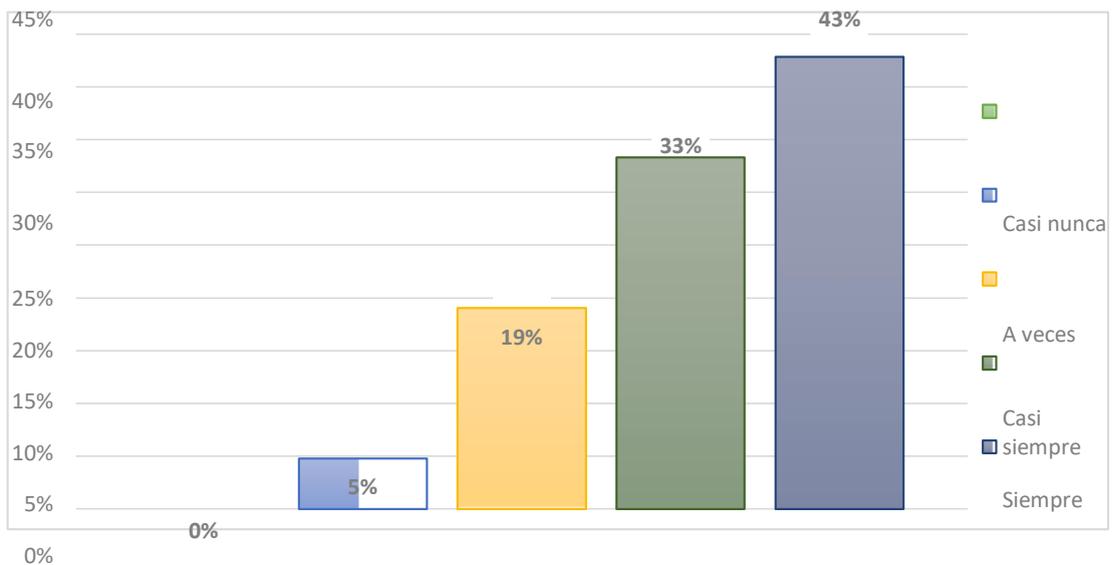
**Figura 9.** Cree que la entidad se preocupa por tu nivel de satisfacción laboral



**Fuente:** Tabla 5

**Interpretación:** El 57% equivalente a 24 encuestados respondieron casi siempre; en conclusión, la mayoría menciona que casi siempre cree que la entidad se preocupa por su nivel de satisfacción laboral.

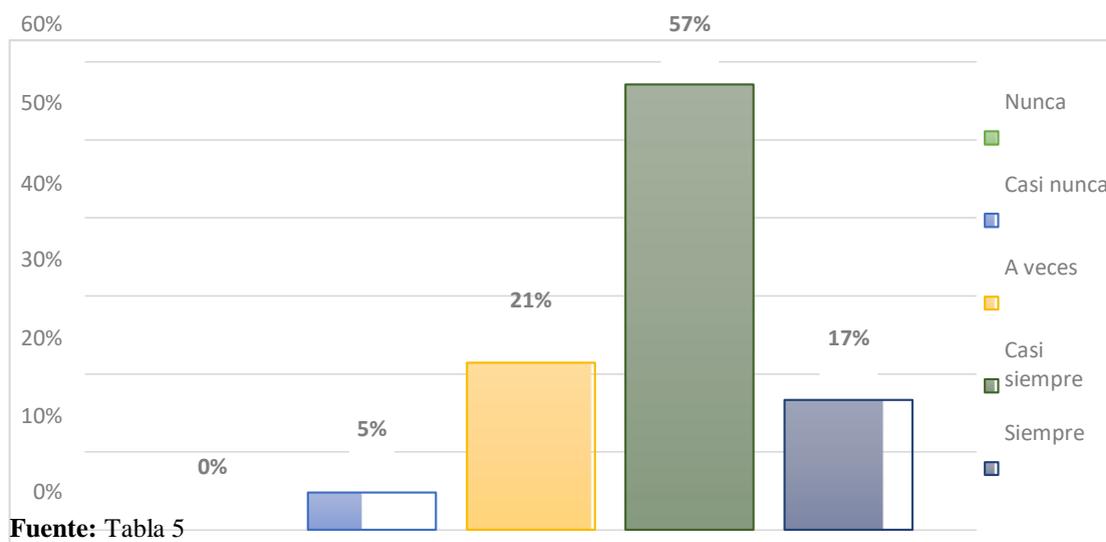
**Figura 10.** La entidad le motiva en su desarrollo personal



**Fuente:** Tabla 5

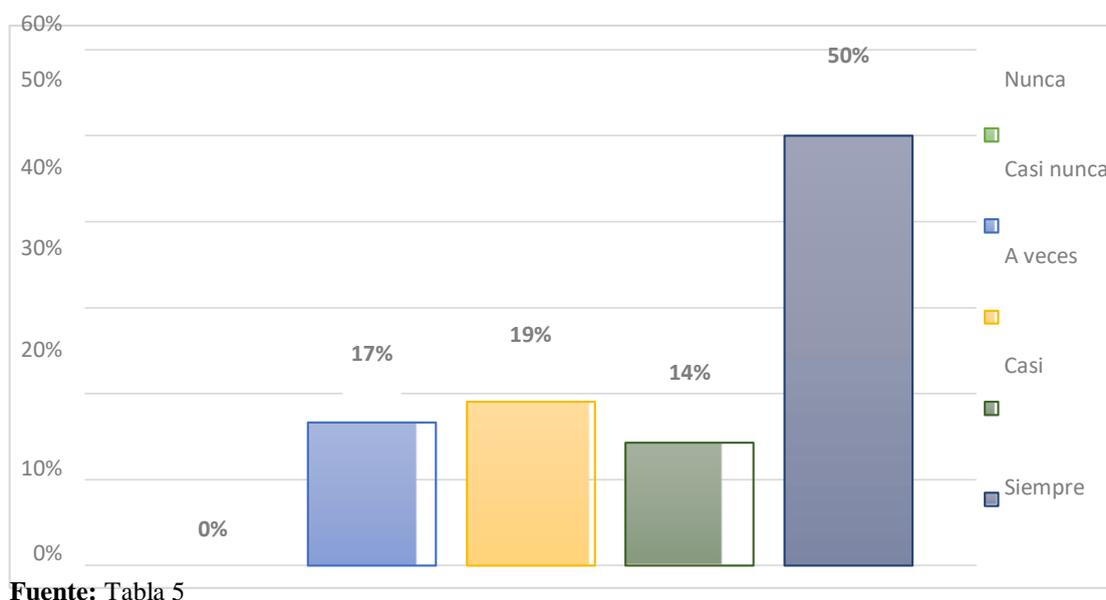
**Interpretación:** El 43% correspondiente a 18 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre, la entidad le motiva en su desarrollo personal.

**Figura 11.** La entidad le ayuda a cumplir tus aspiraciones en el trabajo



**Interpretación:** El 57% correspondiente a 24 persona respondió casi siempre; en conclusión, la mayoría menciona que casi siempre, la entidad le ayuda a cumplir sus aspiraciones en el trabajo.

**Figura 12.** La entidad presta atención a tus perspectivas para que cumplas sus metas personales



**Interpretación:** El 50% correspondiente a 21 personas respondieron siempre; en conclusión, la mayoría menciona que siempre, cree que la entidad presta atención a sus perspectivas para que cumpla sus metas personales.

## PORCENTAJE DE TURNITIN

# MOTIVACIÓN LABORAL

*por* DENYS PULLO BEJAR

---

**Fecha de entrega:** 08-nov-2021 08:13a.m. (UTC-0500)  
**Identificador de la entrega:** 1696640675  
**Nombre del archivo:** 196219\_DENYS\_PULLO\_BEJAR\_MOTIVACION\_LABORAL\_1657477\_1790015483.pdf (1.69M)  
**Total de palabras:** 14436  
**Total de caracteres:** 82898

## MOTIVACIÓN LABORAL

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>4%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>5%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>0%</b> PUBLICACIONES	<b>0%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

---

FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
----------	---	-----------

---

Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias < 4%