



**UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO FERRETERIAS,
DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2019**

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

AUTOR:

ESPINO PAQUIYAURI, JORGE

ASESOR:

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

AYACUCHO – PERÚ

2019

HOJA DE FIRMA DEL JURADO

Mgtr. BERROCAL CHILCCE, Judith

PRESIDENTE

Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides

MIEMBRO

Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso

MIEMBRO

Mgtr. QUISPE MEDINA, Wilber

ASESOR

AGRADECIMIENTO

A mis padres quienes me
Dieron su apoyo incondicional y
por la oportunidad que me
brindaron para formarme como
profesional

A mi asesor el Mgrt. Quispe Medina, Wilber por
los conocimientos que me brindo y la
motivación día a día para acabar con la
realización de la investigación

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado primordialmente a mis padres, quienes me dieron la oportunidad de formarme como profesional y el apoyo que me dieron día a día

A Dios por guiar mi camino para poder realizar este trabajo de investigación

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. Tuvo como problema general ¿Cuáles son las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?, la metodología que se empleó en este trabajo de investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación de tipo descriptivo, de un diseño no experimental. La población está constituida por 240 colaboradores de las mypes del rubro ferreterías, de las cuales se halló una muestra que consta de 148 colaboradores, donde a través de la técnica de la encuesta se les aplicó un cuestionario estructurado de 14 preguntas de las cuales se obtuvo los siguientes resultados: el 94,59% de los colaboradores consideran que la bonificación por productividad si es importante, el 100% de los colaboradores considera que si recibieron reconocimiento ya que eso les motiva para un buen trabajo, el 81,1% de los colaboradores si fueron ascendido de cargo, el 87,8% de los colaboradores siempre están auto motivado. Se concluye que la motivación es importante para los trabajadores de las mypes del rubro ferreterías, ya que perciben bonificaciones y reconocimientos, al realizar un buen trabajo fueron ascendidos de cargo ya que mediante a esta forma los trabajadores se sienten motivados y reconocidos por el buen desempeño que realizan en la empresa.

Palabras claves: Auto motivado, bonificación, micro y pequeñas empresas, motivación.

ABSTRACT

The main objective of this research was to describe the characteristics of work motivation in micro and small enterprises of the hardware store, district of San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. He had as a general problem what are the characteristics of work motivation in the micro and small businesses in the hardware sector, district of San Juan Bautista, Ayacucho, 2019 ?, the methodology used in this research work was of a type applied with a quantitative approach, with a level of research of a descriptive type, of a design not experimental. The population is constituted by 240 employees of the mypes of the item hardware stores, of which a sample was found that consists of 148 collaborators, where through the technique of the survey they were applied a structured questionnaire of 14 questions of which was obtained the following results: 94.59% of the employees consider that the productivity bonus if it is important, 100% of the employees consider that if they received recognition since that motivates them for a good job, 81.1% of the If employees were promoted from office, 87.8% of employees are always self-motivated. It is concluded that the motivation is important for the workers of the mypes of the hardware store sector, since they receive bonuses and recognitions, when doing a good job they were promoted of position since by means of this form the workers feel motivated and recognized by the good performance that they carry out in the company.

Keywords: Motivated car, bonus, mypes, motivation.

CONTENIDO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE GRÁFICOS.....	x
I. INTRODUCCION.....	10
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	11
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.2. BASES TEÓRICAS.....	17
2.2.1. Motivación laboral.....	17
2.2.3. Perspectivas teóricas de la motivación laboral	19
2.2.4. Motivación extrínseca.....	19
2.2.5. Motivación extrínseca y productividad laboral	20
2.2.6. Factores externos relacionados con la motivación extrínseca.....	20
2.2.7. Motivación intrínseca	21
2.2.8. Diferencias entre motivación extrínseca e intrínseca	22
2.2.9. Motivación positiva	23

2.2.10. Motivación negativa	23
III. HIPOTESIS	27
IV. METODOLOGIA.....	27
4.1. Tipo de investigación.....	27
4.2. Nivel de investigación	28
4.3. Diseño de investigación.....	28
4.4. Población y tamaño de muestra	28
4.5. Definición y operacionalización de las variables.....	29
4.4.Técnica de recolección de datos	34
4.5.Plan de análisis	34
4.4. Principios éticos.....	38
V. RESULTADOS	39
5.1. Resultados	39
5.2. Análisis de Resultados	59
VI. CONCLUSIONES	64
VII. RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXO	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Género	35
Tabla 2: Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador	36
Tabla 3: Ud. Recibió bonificación por productividad en su trabajo en el último año ...	37
Tabla 4: ¿Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado?	39
Tabla 5: ¿Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo?	40
Tabla 6: ¿Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado?	41
Tabla 7: ¿Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar?	43
Tabla 8: ¿Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo?	44
Tabla 9: ¿Ud. considera que siempre está auto motivado?	45
Tabla 10: ¿Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado?	47
Tabla 11: ¿Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo?	48
Tabla 12: ¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?	50
Tabla 13: ¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?	51

Tabla 14: ¿Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos?	53
Tabla 15: ¿Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora?	54

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Género	35
Gráfico 2: Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador	37
Gráfico 3: Ud. Recibió bonificación por productividad en su trabajo en el último año	38
Gráfico 4: Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado	39
Gráfico 5: Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo	40
Gráfico 6: Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado	42
Gráfico 7: Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar	43
Gráfico 8: Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo	45
Gráfico 9: Ud. considera que siempre está auto motivado	46
Gráfico 10: Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado	48

Gráfico 11: Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo	49
Gráfico 12: Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora	50
Gráfico 13: Ud. considera que efectúa un trabajo bien hecho en la organización donde labora	52
Gráfico 14: Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos	53
Gráfico 15: Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora	55

I. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación intitulado “La motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de san juan bautista, Ayacucho, 2019”, la motivación laboral es la capacidad que tiene una organización o una empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados. El éxito de toda empresa está basado en el buen desempeño de sus empleados al realizar sus trabajos ya que de eso dependerá el buen desenvolvimiento de la empresa al cumplir con sus objetivos. Se planteó un problema general ¿Cuáles son las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019? Determinando en si el objetivo general Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019 y los objetivos específicos:

1. Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.
2. Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.
3. Describir las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.

Define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones

personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador. (Pinto, 2014).

En trabajo de investigación se justifica porque permitirá a los gerentes de las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías saber motivar adecuadamente a sus colaboradores para poder obtener buenos ingresos.

La metodología que se empleó en este trabajo de investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación de tipo descriptivo, de un diseño no experimental.

Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes: : el 94,59% de los colaboradores consideran que la bonificación por productividad si es importante, el 100% de los colaboradores considera que si recibieron reconocimiento ya que eso les motiva para un buen trabajo, el 81,1% de los colaboradores si fueron ascendido de cargo, el 87,8% de los colaboradores siempre están auto motivado. Se concluye que la motivación es importante para los trabajadores de las mypes del rubro ferreterías, ya que perciben bonificaciones y reconocimientos, al realizar un buen trabajo fueron ascendidos de cargo ya que mediante a esta forma los trabajadores se sienten motivados y reconocidos por el buen desempeño que realizan en la empresa.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

NIVEL NACIONAL

Según (Castañeda Blas, 2016) en su tesis titulada “APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA

PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE
VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA CASTHER Y ASOCIADOS S.A.C.

PARA EL AÑO 2016". Tiene como objetivo principal definir en qué medida el diseño de un programa de motivación laboral incrementara la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa de distribuciones Casther & Asociados S.A.C. en el trabajo la población está constituida por los 12 colaboradores que se encuentran en el área de ventas, siendo muestra 12 colaboradores, la investigación es de tipo aplicativo pre experimental la cual se realizó para identificar la influencia de la variable independiente la que nos promovido conocer motivos por el cual los trabajadores del área de venta puedan aumentar, mantener o reducir su productividad de los trabajadores del área de venta en base a las teorías y estudios de investigación previos que se han realizado. Con base a los resultados se estableció que la empresa Casther y Asociados S.A.C. no cuenta con un plan de motivación para el personal del área de ventas, conociendo estos resultados se procedió a establecer un plan motivación para los dicha área, se consideró que la motivación extrínseca influiría más en los trabajadores ya que los trabajadores manifestaron que los incentivos económicos son más necesarios para ello, la implementación de este plan se realizó los primeros quince días del mes de mayo obteniendo resultados positivos ya las ventas obtenidas en este periodo superan en un 20% a las ventas de meses anteriores, por ello podemos afirmar que la relación que existe entre la motivación y la productividad es muy importante y destacar

que el plan de motivación presentado es influyente para la productividad y rentabilidad de la empresa.

Según **(Gamboa, 2017)** en su tesis titulada “FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN EL COMPROMISO

LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FERRETERA GAMBOA S.R.L. TRUJILLO, 2017”. Tiene como objetivo principal determinar qué factores motivacionales influyen en el compromiso laboral d los trabajadores de la empresa Ferretera Gamboa S.R.L. Trujillo. Para realizar este estudio se ha establecido un marco teórico referencial de antecedentes y conceptos básicos sobre el compromiso laboral, se realizó un estudio descriptivo, se aplicó un cuestionario a 30 trabajadores de la empresa. En el capítulo I de la dicha investigación contrastamos la teoría con la realidad de cómo se encuentra la empresa Ferretera Gamboa SRL referente al tema de compromiso laboral que se tiene con sus trabajadores y como se está desarrollando internamente, de esta forma se pudo hermanar la realidad problemática y con esto establecer los objetivos que permitirá realizar el estudio. La metodología es de tipo descriptiva- transaccional, No experimental donde se tomó una muestra y se aplicó un cuestionario. Los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario a los trabajadores, señalan que en los indicadores de salarios y beneficios, relación con los compañeros de trabajo, relación con el supervisor, condiciones de trabajo el 53,3% está en desacuerdo, así mismo en los indicadores de ambiente físico es el 53,3%, seguridad laboral es el 43,3%, pertenencia es 46,7% y línea de carrera es el 36,7% señalan no estar de acuerdo ni desacuerdo y para

finalizar los resultados el indicador de ascenso es de 36% y del incentivo es el 30% señalando que están de acuerdo con la políticas de la empresa.

Según (ANAHUA PERALTA, 2015) en su tesis titulada “INFLUENCIA

DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA

SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN CERÁMICOS Y

FERRETEROS BUTRÓN”. El presente trabajo de investigación se realizó

con la finalidad de comprobar la relación de la motivación y la satisfacción

de los clientes en la empresa Cerámicos y Ferreteros Butrón. Tiene como

objetivo general determinar de qué manera influye la motivación de los

trabajadores en la en la satisfacción de los clientes en la empresa Cerámicos

y Ferreteros Butrón. La investigación es de tipo aplicada y explicativa por

que se estableció como puede influir la motivación de los trabajadores en la

satisfacción de los clientes, diseño no experimental de corte transaccional

porque recogió la información en un periodo específico que se desarrolló al

aplicar el instrumento de la encuesta que se realizó a los colaboradores y a

los clientes de la empresa. Se consideró una población de 5 trabajadores y

390 clientes en los que se han empleado las variables. Se concluye que la

motivación intrínseca que sienten los trabajadores no es la mejor que

pudiesen tener para que puedan darle una buena atención a los clientes en la

empresa Cerámicos y Ferreteros Butrón; se pudo concluir que la motivación

extrínseca que reciben los trabajadores no es la óptima prueba de ellos está

en el parecer que tienen los trabajadores en la empresa Cerámicos y

Ferreteros Butrón, eso lo han manifestado al aplicar el cuestionario a los

trabajadores, así como a los clientes.

NIVEL INTERNACIONAL

Según (GARCIA, 2016) en su tesis titulada "PERFIL DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE SERVICIO AL CLIENTE DE FERRETERÍA DON FERRECON DE COBÁN, ALTA VERAPAZ." La

investigación que se muestra en esta tesis fue de tipo descriptivo; la cual tuvo como objetivo principal conocer el perfil de motivación de los colaboradores de servicio al cliente de la ferretería Don Ferrecon. Al realizar la recolección de información mediante el instrumento de la encuesta a los colaboradores que tuviesen contacto con los clientes, ubicándolos en dos grupos a y b que equivalen a la población femenina y masculina; el instrumento constaba de 53 preguntas con tres opciones múltiples, además, contaba cada una con un valor en la clave de respuestas del instrumento, para darle un valor dentro de la normalización de los tres factores de motivación: afiliación, logro y poder. Se definieron e identificaron los sujetos de estudio, los cuales fueron el 100% de los trabajadores, la cual el resultado fue de 25 personas. Los resultados obtenidos demuestran un perfil de motivación bajo debido a sus puntuaciones sumamente bajas lo cual evidencia la falta de motivación de los colaboradores. Por último, con el propósito lograr un mejor perfil de motivación se propuso un programa de motivación, con el objetivo de mejorar la motivación del personal de Ferretería Don Ferrecon a través de estímulos para un mejor desarrollo de sus actividades.

Según **(SOLARTE, 2016)** en su tesis titulada “FACTORES

MOTIVACIONALES EN EMPLEADOS DE EMPRESAS DEL SECTOR

DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA”. Tiene como propósito determinar los factores de motivación a los trabajadores de la industria de la construcción, se toma como muestra una población de colaboradores de la ciudad de Pasto. Tiene como metodología de tipo descriptiva; consta de un estudio de científicos de los diversos países que se basan en los estudios de los efectos de factores motivadores, desmotivadores, características intrínsecas y extrínsecas, relacionados con el rendimiento laboral; la dirección debe de estar siempre informada para influir en el

comportamiento y el rendimiento de los colaboradores. En este estudio los colaboradores consideran “capacitación para el trabajo”, “buen sueldo”, “el reconocimiento de sus jefes”, crecimiento en términos de

conocimientos y habilidades” y “tareas desafiantes”. Los resultados de la estadística inferencial identificaron conjuntos similares de variables explicativas que motivan a los empleados. Los maestros de obra indican un nivel neutro de satisfacción en relación con el “buen sueldo”. Pero este tipo de neutralidad puede conducir a una mayor deserción en los demás grupos de trabajo, si se ofrecen mejores paquetes de pago por empresas de la competencia. Tanto los maestros como los ingenieros están en el rango neutro satisfacción en comparación con otros grupos de empleados, para conseguir una oportunidad en la toma de decisiones.

Según **(Sanz, 2012)** en su tesis titulada “LA MOTIVACIÓN LABORAL

ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS VARIABLES”. En el presente trabajo describe las diferentes teorías existentes sobre la motivación que se deben realizar en el trabajo y las analiza a través de una serie de entrevistas que se realizaron a los colaboradores para reafirmar algunos de los elementos de la motivación en el ámbito laboral. El desarrollo de este trabajo es fundamental para la obtención de los objetivos de la empresa, para poder definir de una manera adecuada una estrategia para poder potenciar su motivación y desarrollo es fundamental. La retribución económica es una parte importante ya que se puede observar en la vida cotidiana fue motivo de abandono del trabajo por un 45% de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental y como observamos en el grafico el 55% de los entrevistados abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral. Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a gusto, etc. El objetivo para las empresas debería ser no solo plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor parar la consecución de los objetivos de la empresa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Motivación laboral

Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. Motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. El comportamiento humano es dinámico por: a) El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos o externos; b) El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad, está dirigido u orientado hacia algún objetivo; y, c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento. (CHIAVENATO, 2000)

La Motivación laboral es la capacidad que tiene una organización o una empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados. El éxito de toda empresa está basado en el buen desempeño de sus empleados al realizar sus trabajos ya que de eso dependerá el buen desenvolvimiento de la empresa al cumplir con sus objetivos.

(Económica, 2016)

Define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico,

relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador. (Pinto, 2014)

2.2.2. La motivación

Son estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones para persistir en ellas en su culminación. En otras palabras, sería la voluntad para hacer un esfuerzo para alcanzar las metas de la organización. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que descubre una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ellos el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción. La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado puede ser absoluta o relativa de placer o lujo. (Iruegas, 2015)

2.2.3. Perspectivas teóricas de la motivación laboral

Las teorías motivacionales están divididas, en este trabajo, en función del objeto de estudio: Teorías de contenido Teorías de proceso Las teorías de contenido fueron las primeras hipótesis desarrolladas desde el punto de vista temporal. Éstas estudian y consideran aspectos o elementos que motivan a las personas, mientras que las teorías de proceso estudian el proceso de pensamiento por el que éstas se motivan. (Estrada, 2015)

2.2.4. Motivación extrínseca

Al tomar una decisión que supone un esfuerzo con el fin de cubrir necesidades materiales justas estamos usando correctamente la primera motivación, pero si lo hacemos por cubrir necesidades superfluas empezamos a desviarnos del camino correcto. La educación que emplea el sistema de premios y castigos refuerza las motivaciones extrínsecas y atiende a valorar a la larga, las cosas materiales y como consecuencia de valor relevante a la satisfacción de los sentidos. **(José Bernardo, 2015).**

2.2.5. Motivación extrínseca y productividad laboral

Una motivación extrínseca enfocada únicamente a la recompensa económica no asegura una mejora de la productividad. Es más, en ciertos casos puede llegar a perjudicarla, puesto que, si la única motivación de los empleados es material o económica, no van a percibir el trabajo como un medio de realización personal y de logro del bienestar, lo verán como algo ajeno que les proporciona un sustento y poco más. El empleado acabará sintiendo el trabajo como una pesada carga, se le hará costoso y no tendrá ninguna motivación por superarse y mejorar día a día (Water, 2016).

2.2.6. Factores externos relacionados con la motivación extrínseca

La motivación extrínseca es la que proviene del exterior, la que se da a entender que los estímulos que ocurren alrededor de los empleados pueden llegar a influirles tanto positiva como negativamente.

El principal factor que influye es

- **El clima laboral.** Destaca el mal ambiente y la falta de respeto que se presenta en el trabajo tanto así como la falta de comunicación que se dan entre los distintos profesionales que laboran en una empresa, por lo que es crucial cuidar estos aspectos al máximo, para poder dar solución al problema es detectar a tiempo el problema que afecta a la empresa,
- **La salud y la seguridad en el trabajo.** El colaborador se debe sentir protegido en el lugar donde labora y sentir que esta vela constantemente por su seguridad y bienestar a través de chequeos médicos, disponibilidad de los equipos de protección individual (EPIS) y las medidas colectivas necesarias y con el máximo protección de aspectos como la limpieza y el confort de las estancias... (Myeden, 2015).

2.2.7. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca nos habla de las personas que disponen de una inyección constante de interés que se genera de forma directa en su cerebro. Son casos en los que los empleados están muy satisfechos con lo que hacen y en los que el interés es lo único que necesitan para superarse a sí mismos. Bajo este tipo de filosofía no es necesario. (Martinez, 2014)

La idea de una motivación intrínseca ha sido reconocida por diversos autores y todos ellos le otorgan un rol preponderante. Nació como respuesta al psicoanálisis y su idea de una energía psíquica interior e incontrolable y como reacción al conductismo y su idea del organismo humano a merced exclusivamente de influencias o

contingencias externas. En los años treinta Murray había identificado una tendencia humana a la autonomía (**Arturo G, 2014**).

La motivación intrínseca es la motivación que proviene del interior.

Los individuos intrínsecamente motivados se involucran en actividades que les interesen y se comprometen en ellas libremente con una sensación plena de control personal. No tiene sentido comprometerse en la actividad por una recompensa material o por cualquier otro tipo de recompensa o motivación externa. Se cree que la motivación intrínseca es multidimensional por naturaleza. (Woolfolk, 2016).

La motivación humana es un proceso psicológico vinculado a la activación, dirección y persistencia de la conducta para el logro de determinados objetivos. En el ámbito laboral la motivación ha sido objeto de un amplio análisis, en los que se puede diferenciar dos grupos de motivadores: “extrínsecos” e “intrínsecos”. Los “extrínsecos” están fuera del sujeto y pertenecen al ámbito material y social. Los “intrínsecos” se presentan al ejecutar el trabajo y dependen de las características propias del puesto y las del trabajador. (Zárate, 2015)

2.2.8. Diferencias entre motivación extrínseca e intrínseca

Como se menciona anteriormente, existe otro tipo de motivación diferente a la extrínseca y es aquella motivación que nace desde dentro de la persona.

Tanto la motivación intrínseca como extrínseca constituyen dos formas completamente dispares de motivación, pero tienen en común que ambas pueden presentarse de manera positiva o negativa y son susceptibles de ejercer ambos efectos sobre el rendimiento de la persona.

2.2.9. Motivación positiva

En este tipo de motivación la persona inicia, dirige y sostiene su actuación con la intención de conseguir algún tipo de recompensa. En la motivación extrínseca puede tratarse de una recompensa económica o premio y en la intrínseca la auto gratificación o satisfacción que la propia tarea aporta al individuo. Estas recompensas actúan como reforzadores de la conducta.

2.2.10. Motivación negativa

En estos casos la persona inicia o mantiene una conducta o actividad con el objetivo de eludir o esquivar una consecuencia que considera desagradable. Cuando esta consecuencia negativa proviene del exterior puede tratarse de evitar algún tipo de castigo, mientras que cuando procede de interior es posible que lo que la persona intente evitar es un sentimiento de frustración ante un posible fracaso.

En cuanto a las principales diferencias entre la motivación extrínseca e intrínseca, la motivación intrínseca tiene su origen en la misma persona que realiza la actividad y la extrínseca está incitada por factores o agentes externos a ella.

Existen una serie de factores que influyen en la motivación, en el caso de la motivación intrínseca esta está determinada por agentes internos como el interés, la satisfacción, la autorrealización o las necesidades internas. Además, cuando la motivación viene del interior la persona es capaz de mantener dicho ánimo durante más tiempo, de ahí que sea tan importante este tipo de motivación.

(Salvador, 2016)

2.2.11. La importancia de motivar a nuestros empleados

Si tuviéramos que nombrar los beneficios de la motivación al personal deberíamos mencionar las siguientes:

- **Mejor imagen de la empresa.** Si la empresa se preocupa de un valor tan importante como su capital humano, su imagen mejorará tanto por el simple hecho de hacerlo como por las consecuencias de ello.
- **Mayor compromiso con la empresa.** Si los empleados sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo para que se encuentren más a gusto se sentirán comprometidos con ella.
- **Mayor rendimiento laboral.** Si los trabajadores son motivados rendirán más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia.

- **Más y mejores ideas de mejora.** Los trabajadores que se sienten valorados y motivados son capaces de tener nuevas ideas y transmitirlos a sus superiores.
- **Menores inconvenientes para la empresa.** Si los trabajadores se sienten desmotivados pueden ser propensos a tener mayores enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ser impuntuales, faltar más días al trabajo, crear un mal ambiente, llevarse mal con sus compañeros, etc. Todo esto conlleva pérdidas económicas para el negocio.
- **Mayor competitividad empresarial.** Empresas cuyos trabajadores rinden más, tienen más y mejores ideas, se sienten a gusto en su trabajo y dan lo máximo de sí son mucho más competitivas que otras.
- **Menos fugas de cerebros.** Trabajadores que no se sienten bien en su espacio de trabajo tienden a irse, trabajadores que se sienten a gusto y motivados en su empleo tienden a quedarse en la empresa aunque otras puedan ofrecerles unas mejores condiciones. La empresa puede retener a sus trabajadores más valiosos motivándolos.
- **Mejor imagen de la empresa como buen empleador,** lo que lleva a atraer talentos o empleados valiosos. Tan importante es saber retener los talentos como captarlos, por ello hay que diseñar estrategias para ambas cosas, y sin duda la motivación las lleva necesariamente a las dos.

(Jesús, 2016)

2.2.12. Qué tipos de incentivos existen en el trabajo

Un incentivo puede ser un objeto, una acción deseada o un evento que motiva al empleado a dar más allá de lo básico, a llegar a la milla extra. Por definición, un incentivo es un estímulo para alcanzar un objetivo definido.

- **Incentivos de compensación:** son aumentos, bonos u otros incentivos monetarios. Este tipo de incentivos puede ser el más común, pero teóricos del tema como Dan Pink afirman que no funcionan tan bien como las recompensas emocionales. Si quieres profundizar en esta discusión, que merece su propio artículo.
- **Incentivos de reconocimiento:** se trata de agradecer o elogiar a los empleados, darles un certificado o anunciar sus logros en público, son algunos de los reconocimientos usados como incentivos. Estos pueden darse en el día a día o pueden estar enmarcados en una estrategia o programa de incentivos, siendo esta segunda opción más efectiva y coherente.
- **Incentivos de recompensa:** son regalos o premios utilizados como incentivos que se entregan por alcanzar metas, por referir clientes o proponer ideas innovadoras (por poner algunos ejemplos). En este caso el empleado gana y acumula puntos por lograr sus metas para después cambiar estos puntos por un premio de su elección. (GR0UP, 2017)

III. HIPOTESIS

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

IV. METODOLOGIA

La metodología que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue lo siguiente:

4.1. Tipo de investigación

Aplicada con enfoque cuantitativo ya que se utilizó una encuesta para recolectar los datos que se realizó a los colaboradores de las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías de las cuales se realizaron en tablas y gráficos.

4.2. Nivel de investigación

El diseño de investigación es DESCRIPTIVO PROPOSITIVO

4.3. Diseño de investigación

No experimental de forma trasversal ya que no existe manipulación de la variable estudiada.

4.4. Población y tamaño de muestra

La población está constituida por los 240 colaboradores de las mypes del rubro ferreterías del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2018.

La selección del tamaño de muestra se obtuvo de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Ddonde:

N: Total de la población

Z: Confianza

e: Margen de error

p: proporción esperada

q: 1- p

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 240}{(0.05)^2(240 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 147.95$$

$$n = 148$$

La cantidad de la muestra es de 148 colaboradores que serán encuestados de las ferreterías del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019

4.5. Definición y operacionalización de las variables

Variable	Dimensione s	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento de medición
-----------------	-------------------------	--------------------	--------------	-------------------------------	------------------------------------

Motivación de los colaboradores	Motivación extrínseca	Bonificación por productividad	<p>¿Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador?</p> <p>¿Ud. Recibió bonificación por productividad en su trabajo en el último año?</p>	1 = No 2 = Si	Cuestionario
		Reconocimiento	<p>¿Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado?</p> <p>¿Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo?</p>		
		Ascensos en el trabajo	<p>¿Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado?</p> <p>¿Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar?</p>		
			<p>¿Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo?</p> <p>¿Ud. considera que siempre está auto motivado?</p>		
	Motivación intrínseca	Automotivación	<p>¿Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado?</p> <p>¿Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo?</p>		
		Afán de triunfo	<p>¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?</p> <p>¿Ud. considera que efectúa un trabajo bien hecho en la organización donde labora?</p>		
	Desempeño laboral	Trabajo bien hecho	<p>¿Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos?</p> <p>¿Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora?</p>		
		Logro de objetivos			

--	--	--	--	--	--

4.4. Técnica de recolección de datos

Se dará por medio de una encuesta teniendo como instrumento el cuestionario donde se recolectarán la información, la encuesta está dirigida a los colaboradores de las mypes del rubro ferreterías del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019; la encuesta consta de 14 preguntas de las cuales se hará la tabulación respectiva.

4.5. Plan de análisis

Para realizar los resultados de la investigación se utilizó el programa de SPSS (Statistical Package For The Social Sciences), en la cual se ingresó la información de acuerdo a la escala de respuesta, los datos se obtuvieron mediante la encuesta realizada a los colaboradores de las mypes del rubro ferreterías del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema principal</u></p> <p>¿Cuáles son las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?</p>	<p><u>General</u> Describir las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>4. Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p> <p>5. Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p> <p>6. Describir las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p>	<p>En este tipo de investigación considera por ser de descriptivo (Fidias, 2012)</p> <p>de no se hipótesis nivel (Arias,</p>	<p><u>Variable de estudio</u></p> <p>Motivación de los colaboradores</p>	<p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Bonificación por productividad</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Ascensos en el trabajo</p> <p>Automotivación</p> <p>Afán de triunfo</p> <p>Trabajo bien hecho</p> <p>Logro de objetivos</p>	<p><u>Tipo de investigación</u> Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p><u>Nivel de investigación</u> El diseño de investigación es DESCRIPTIVO PROPOSITIVO</p> <p><u>Diseño de investigación</u> No experimental de forma trasversal.</p> <p><u>Población</u> 240 colaboradores de las empresas S.J.B.</p> <p><u>Muestra</u> 148 colaboradores de empresas en S.J.B.</p> <p><u>Técnica e instrumento</u> Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p>

4.4. Principios éticos

En la investigación se dio el principio del respeto hacia los colaboradores quienes fueron encuestados de manera voluntaria sin que ellos fueran obligados en las cuales se les explico la forma de cómo se tenía que realizar las encuestas, también se dio el principio de la honestidad al momento de realizar los análisis de las encuestas realizadas.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 1: Género

		Genero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujeres	8	5,4	5,4	5,4
	Varones	140	94,6	94,6	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

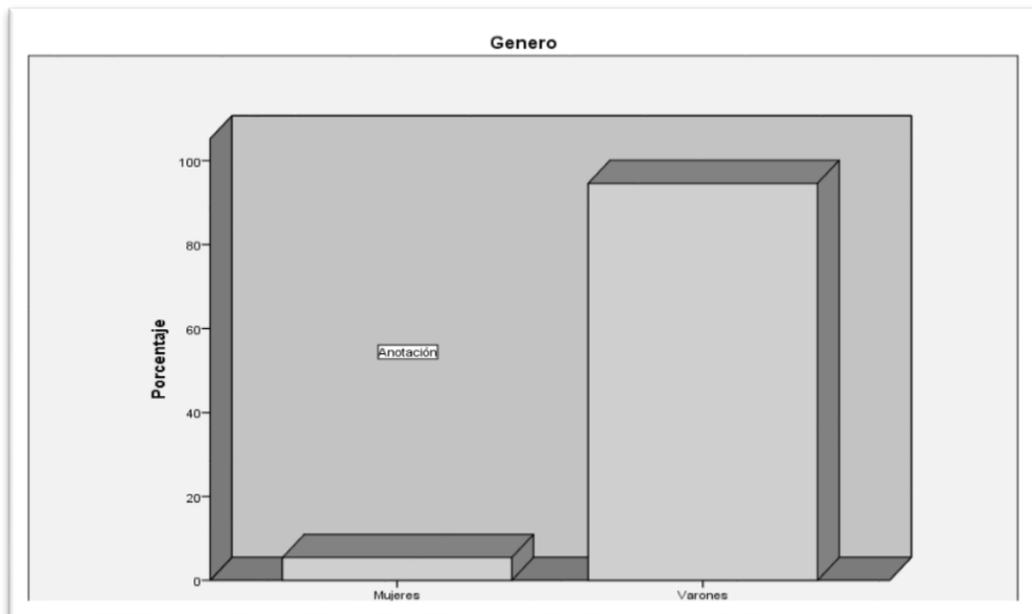


Gráfico 1: Género

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%; el 5,4% representa a la cantidad de mujeres y el 94,6% representa a la cantidad de varones encuestados.

Tabla 2: Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador

Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	140	94,6	94,6	94,6
	NO	8	5,4	5,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador?

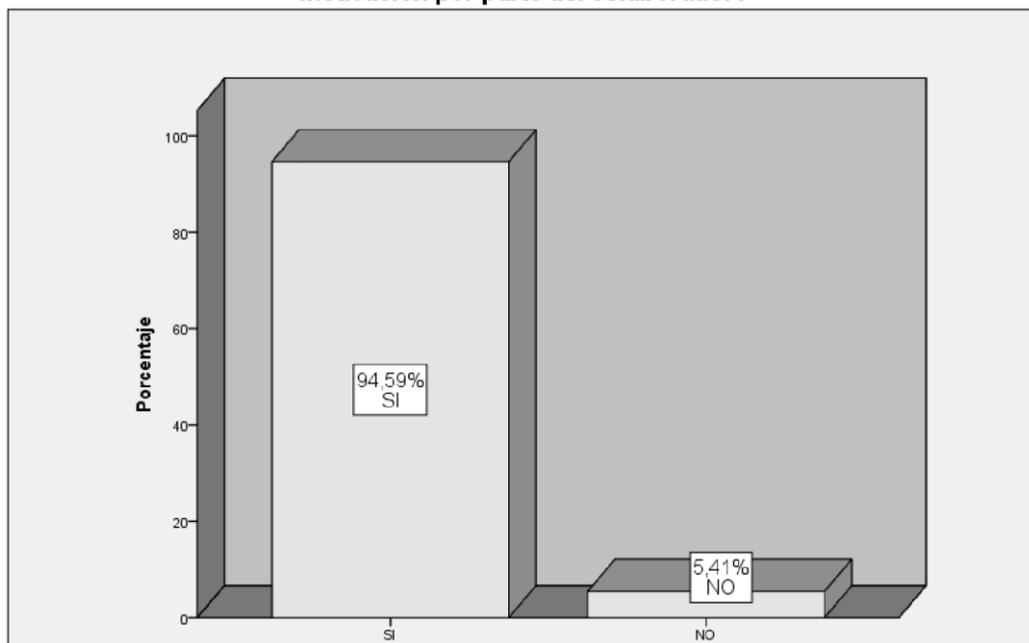


Gráfico 2: Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 94,59% de los colaboradores consideran que la bonificación por productividad SI es importante para lograr la motivación por parte del colaborador, mientras el 5,41% de los colaboradores consideran que la bonificación por productividad NO es importante para lograr la motivación por parte del colaborador.

Tabla 3: Ud. Recibió bonificación por productividad en su trabajo en el último año

		Ud. Recibió bonificación por productividad en su trabajo en el último año			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	142	95,9	95,9	95,9
	NO	6	4,1	4,1	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

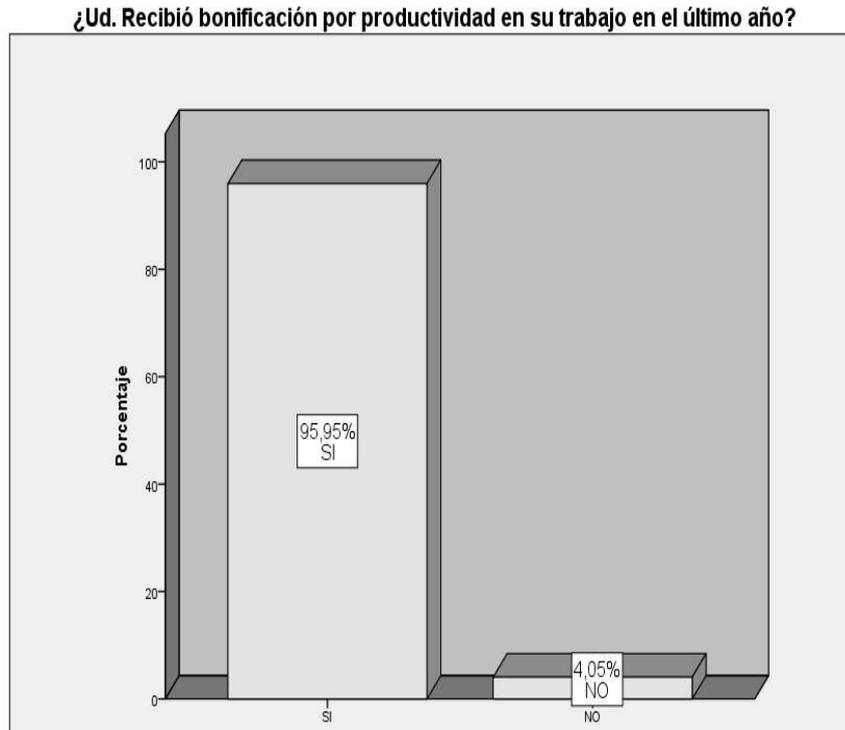


Gráfico 3: Ud. Recibió bonificación por productividad en su trabajo en el último año

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 95,9% de los colaboradores SI recibieron bonificación por productividad en su trabajo en el último año, mientras el 4,1% de los colaboradores NO recibieron bonificación por productividad en su trabajo en el último año.

Tabla 4: ¿Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado?

¿Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	148	100,0	100,0	100,0

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado?

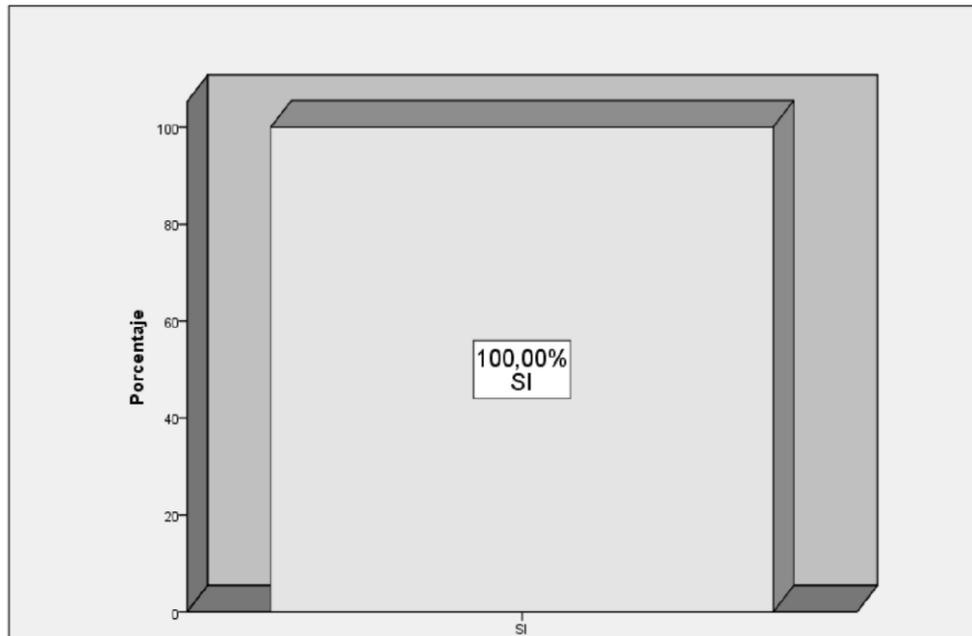


Gráfico 4: Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 100% de los colaboradores considera que SI recibieron reconocimiento es indispensable para

que el colaborador esté motivado, mientras el 0% de los colaboradores dijeron lo contrario.

Tabla 5: ¿Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo?

¿Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	139	93,9	93,9	93,9
	NO	9	6,1	6,1	100,0
Total		148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo?

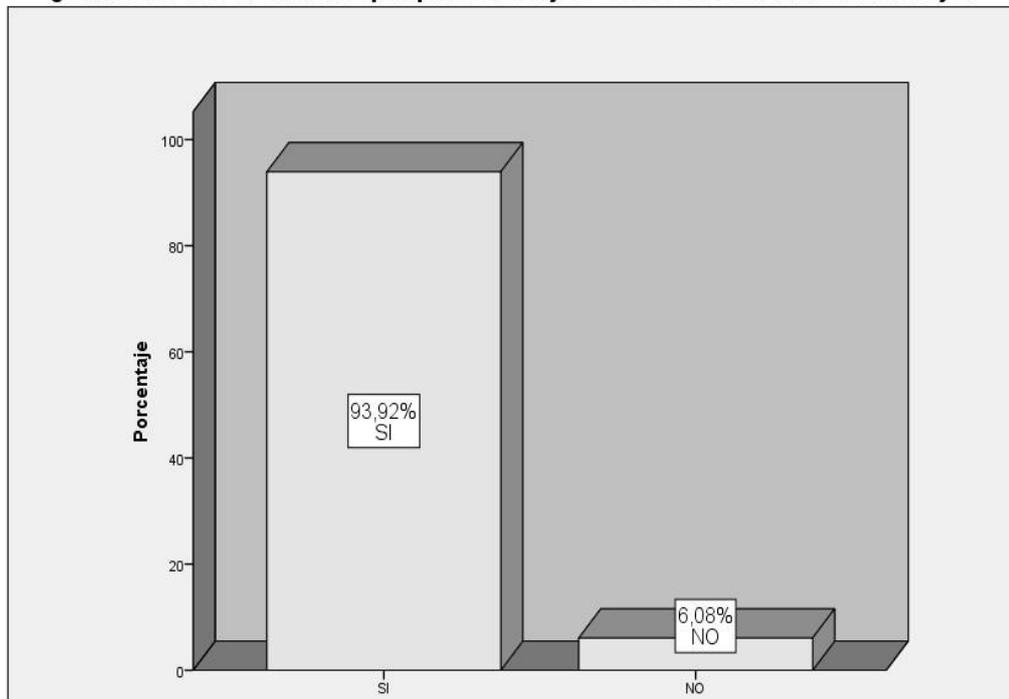


Gráfico 5: Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 93,9% de los colaboradores SI reciben reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo, mientras el 6,1% de los colaboradores NO reciben reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo.

Tabla 6: ¿Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado?

¿Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	148	100,0	100,0	100,0

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado?

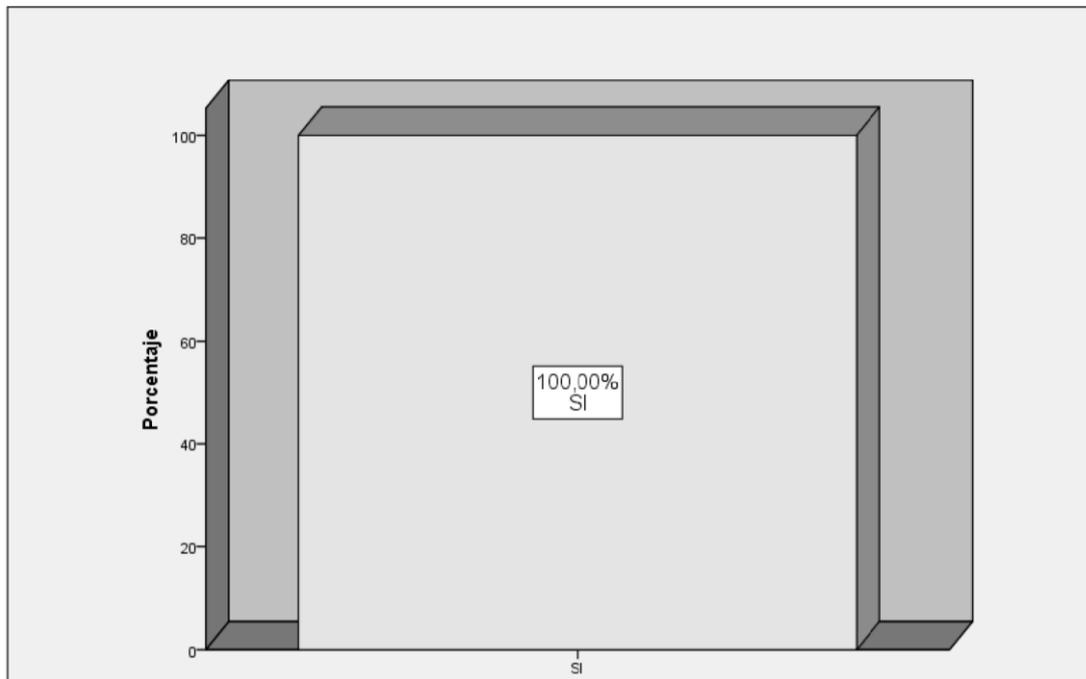


Gráfico 6: Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 100% de los colaboradores considera que ascender en el trabajo SI es indispensable para que el colaborador esté motivado, mientras el 0% de los colaboradores dicen lo contrario.

Tabla 7: ¿Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar?

¿Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	120	81,1	81,1	81,1
	NO	28	18,9	18,9	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar?

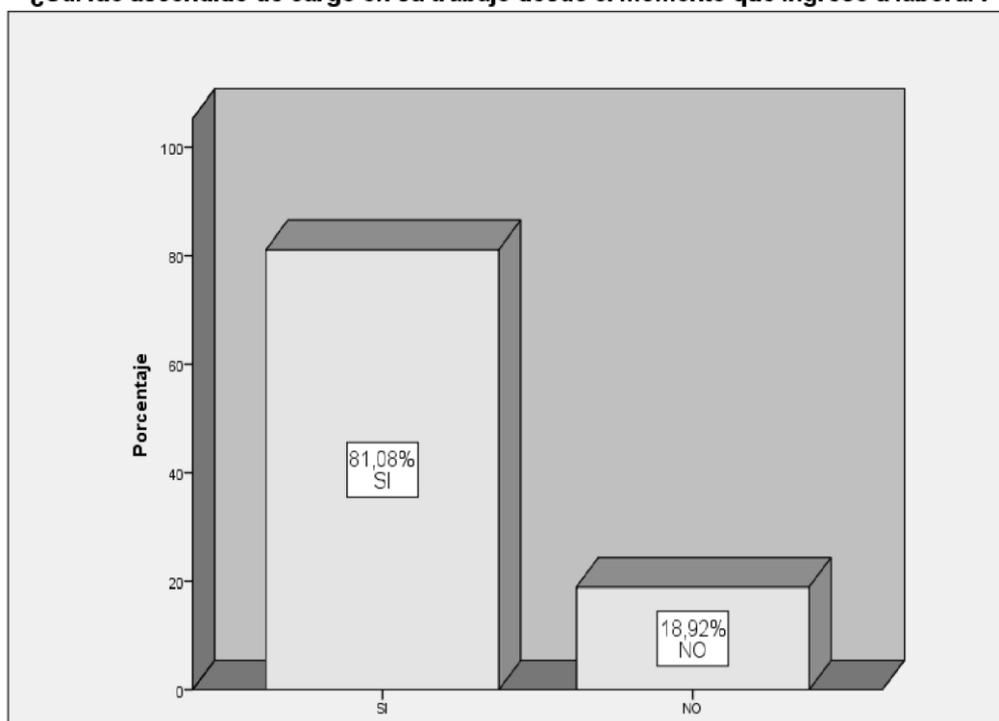


Gráfico 7: Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 81,1% de los colaboradores SI fueron ascendido de cargo en su trabajo desde el

momento que ingresó a laborar, mientras el 18,9% de los colaboradores NO fueron ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar.

Tabla 8: ¿Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo?

¿Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	148	100,0	100,0	100,0

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo?

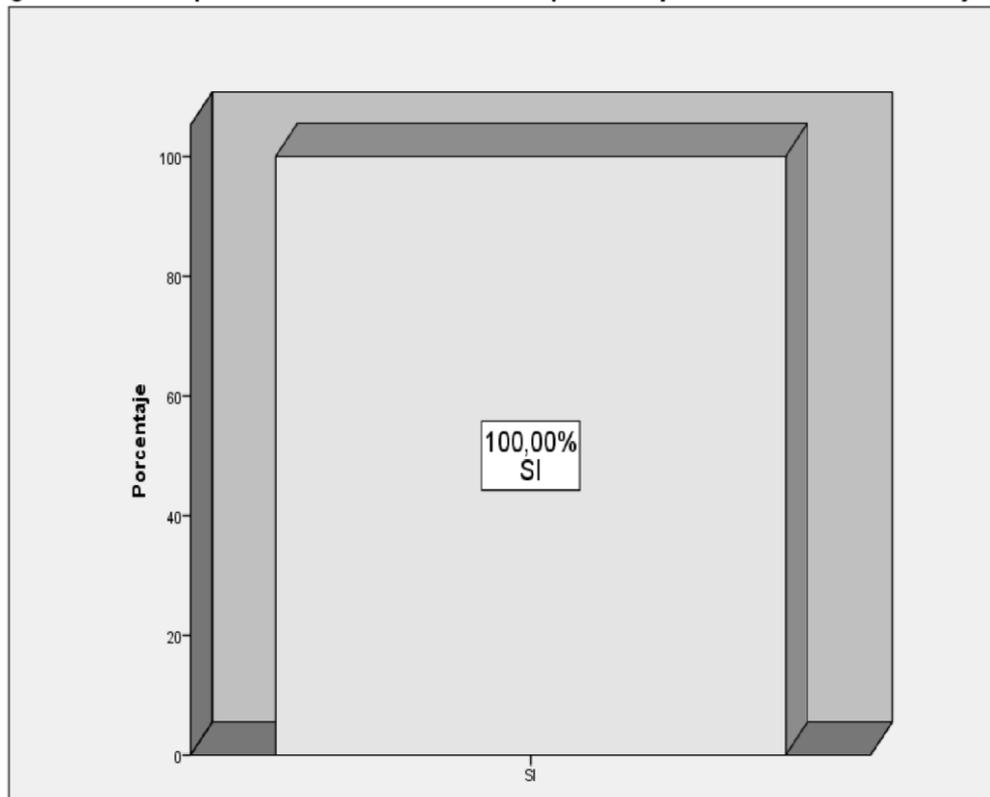


Gráfico 8: Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 100% de los colaboradores consideran que estar auto motivado SI es indispensable para realizar un buen trabajo, mientras el 0% de los colaboradores dicen lo contrario.

Tabla 9: ¿Ud. considera que siempre está auto motivado?

¿Ud. considera que siempre está auto motivado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	130	87,8	87,8	87,8
	NO	18	12,2	12,2	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

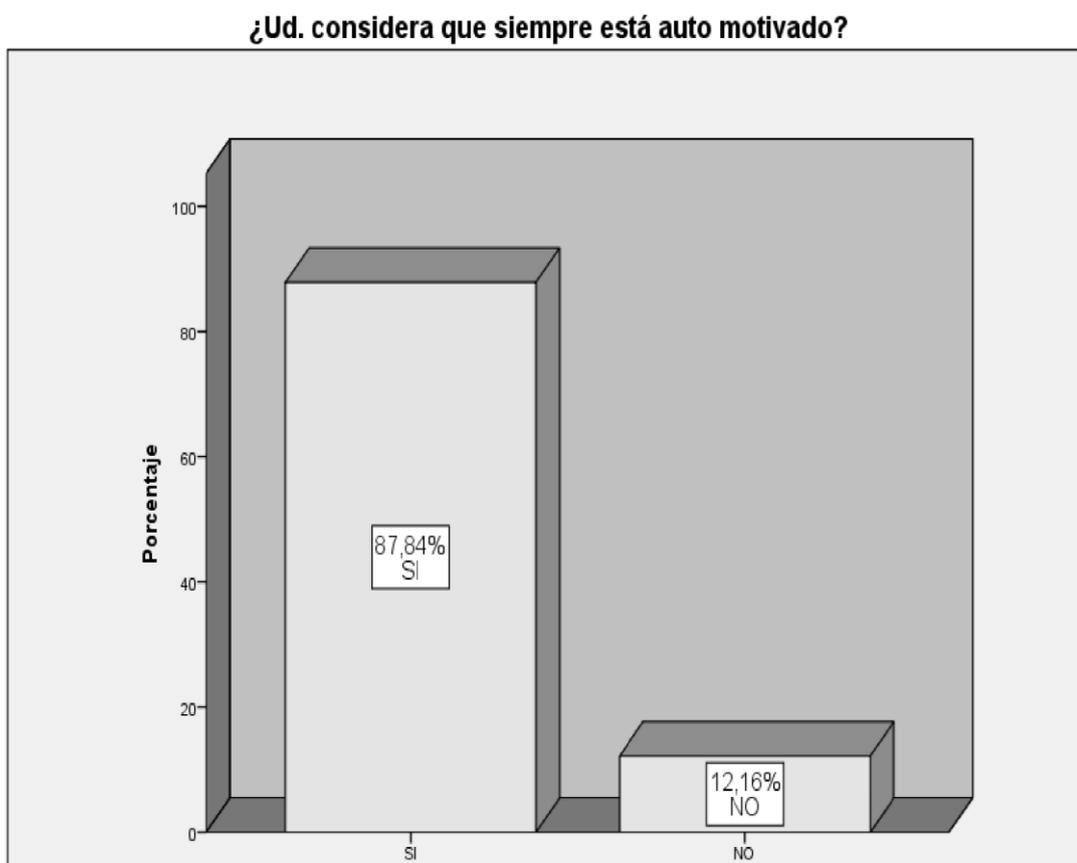


Gráfico 9: Ud. considera que siempre está auto motivado

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 87,8%

de los colaboradores SI consideran que siempre están auto motivado, mientras el 12,2% de los colaboradores NO consideran que siempre están auto motivado.

Tabla 10: ¿Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado?

¿Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	148	100,0	100,0	100,0

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado?

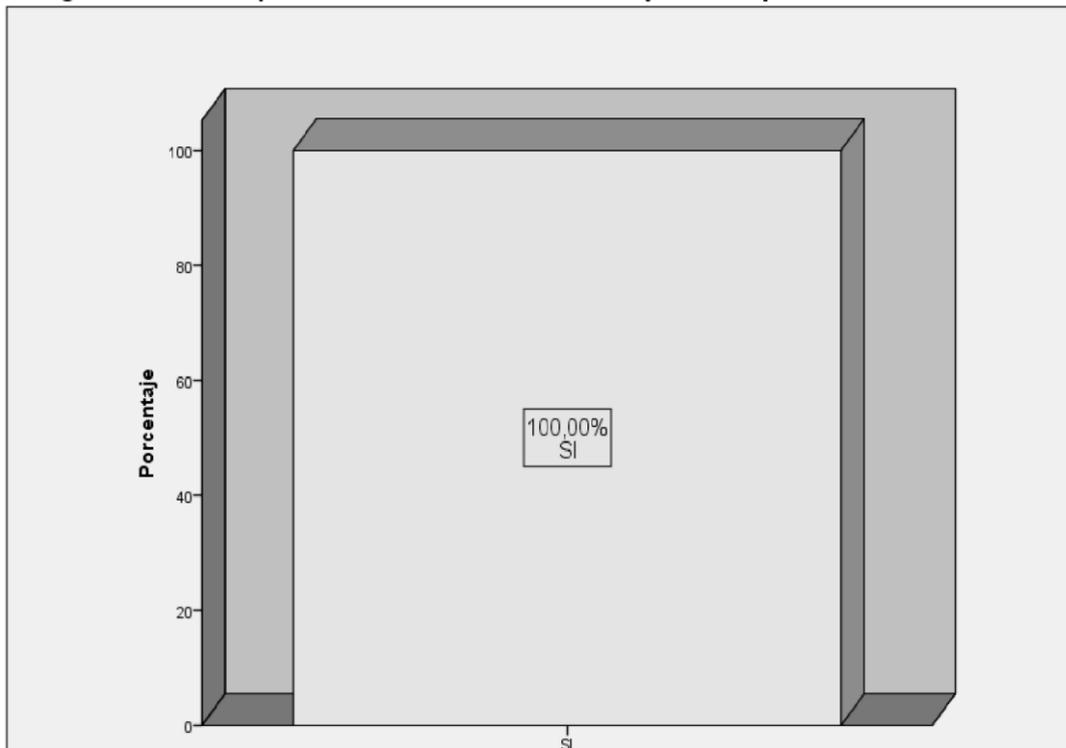


Gráfico 10: Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 100% de los colaboradores SI consideran que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado, mientras el 0% de los colaboradores NO dicen lo contrario.

Tabla 11: ¿Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo?

: ¿Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	115	77,7	77,7	77,7
	NO	33	22,3	22,3	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo?

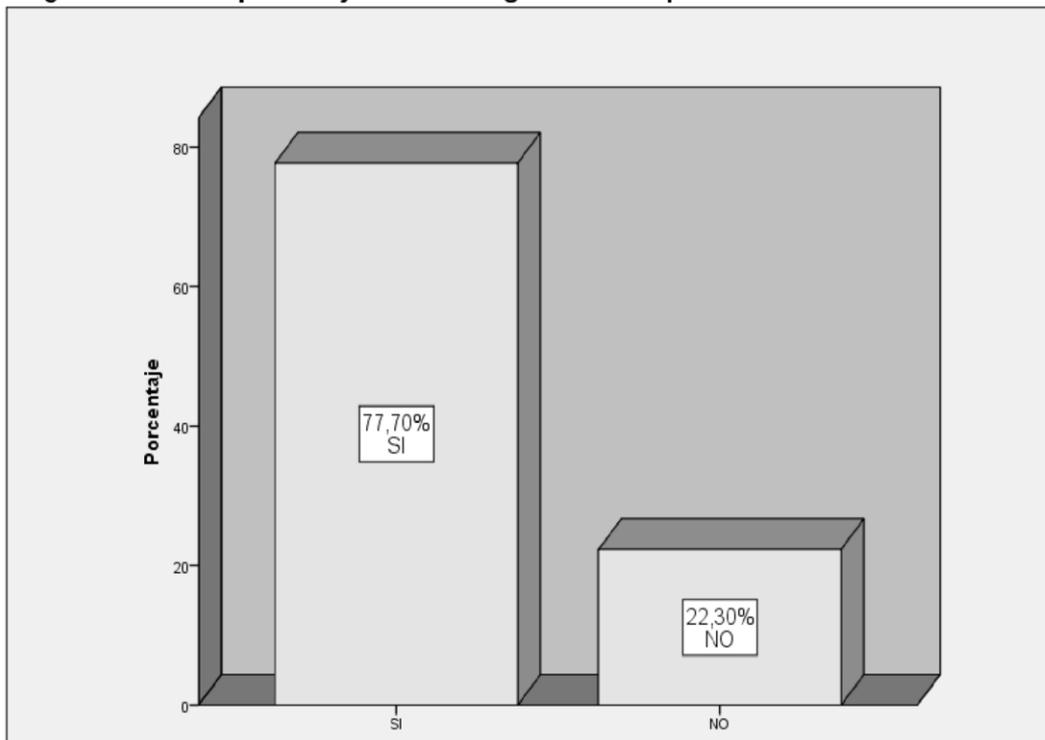


Gráfico 11: Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 77,7% de los colaboradores consideran que trabajando en la organización SI le permiten tener afán de triunfo, mientras el 22,3% de los colaboradores consideran que trabajando en la organización NO le permiten tener afán de triunfo.

Tabla 12: ¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?

: ¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	148	100,0	100,0	100,0

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?

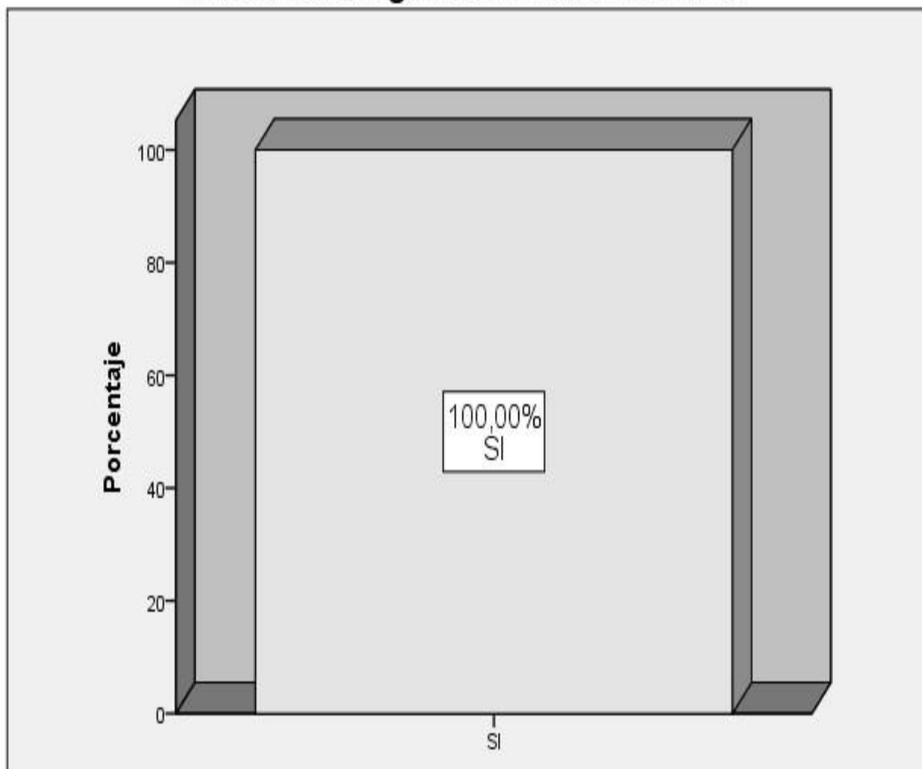


Gráfico 12: Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 100% de los colaboradores SI considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora, mientras el 0% de los colaboradores NO dicen lo contrario.

Tabla 13: ¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?

¿Ud. considera que efectúa un trabajo bien hecho en la organización donde labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	109	73,6	73,6	73,6
	NO	39	26,4	26,4	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que efectúa un trabajo bien hecho en la organización donde labora?

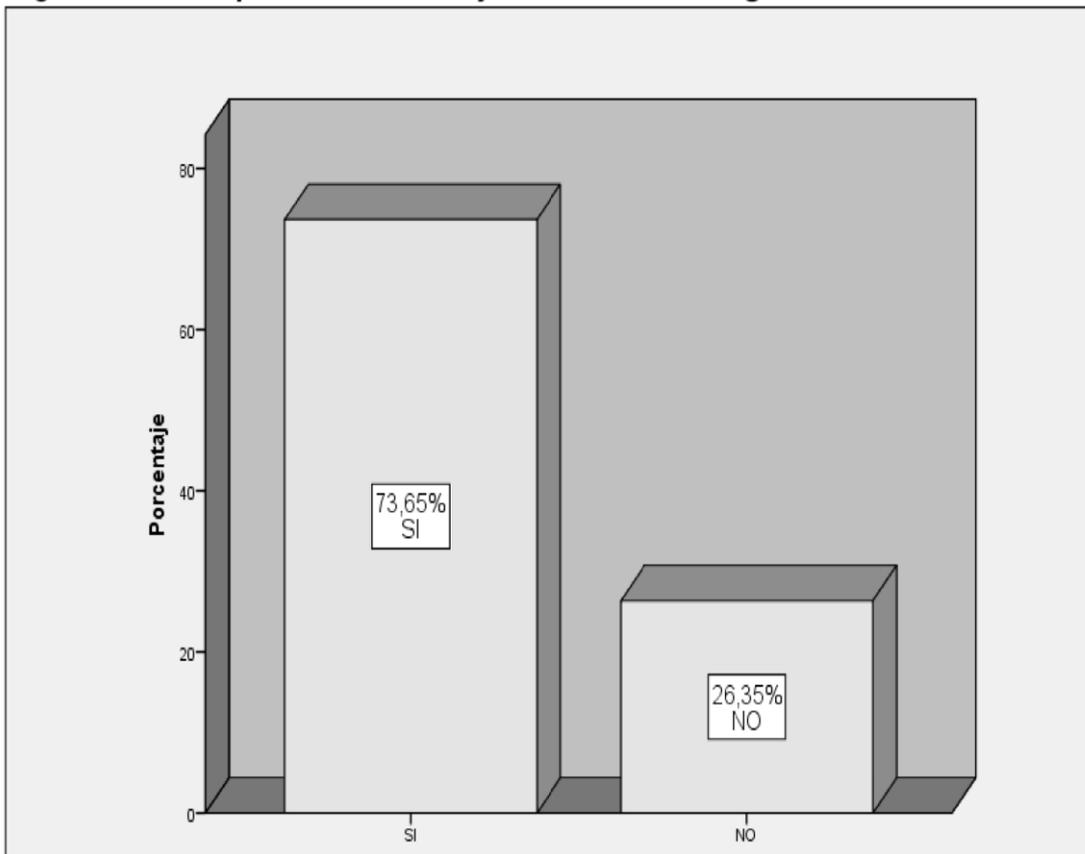


Gráfico 13: Ud. considera que efectúa un trabajo bien hecho en la organización donde labora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 73,6% de los colaboradores consideran que SI efectúan un trabajo bien hecho en la organización donde labora, mientras el 26,7% de los colaboradores consideran que SI efectúan un trabajo bien hecho en la organización donde labora.

Tabla 14 ¿Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos?

¿Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	148	100,0	100,0	100,0

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos?

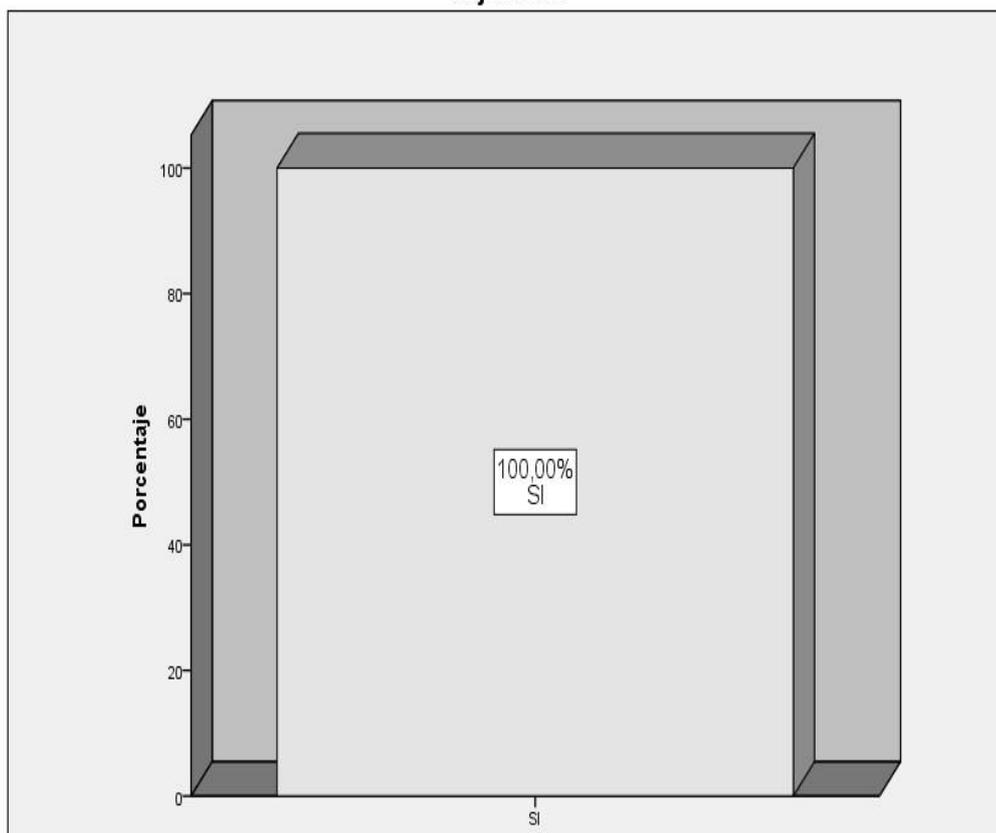


Gráfico 14: Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 100% de los colaboradores SI consideran que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos, mientras el 0% de los colaboradores NO dicen lo contrario.

Tabla 15: ¿Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora?

¿Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	135	91,2	91,2	91,2
	NO	13	8,8	8,8	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

Elaboración: Propia.

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas ferreteras del distrito San Juan Bautista, Ayacucho.

¿Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora?

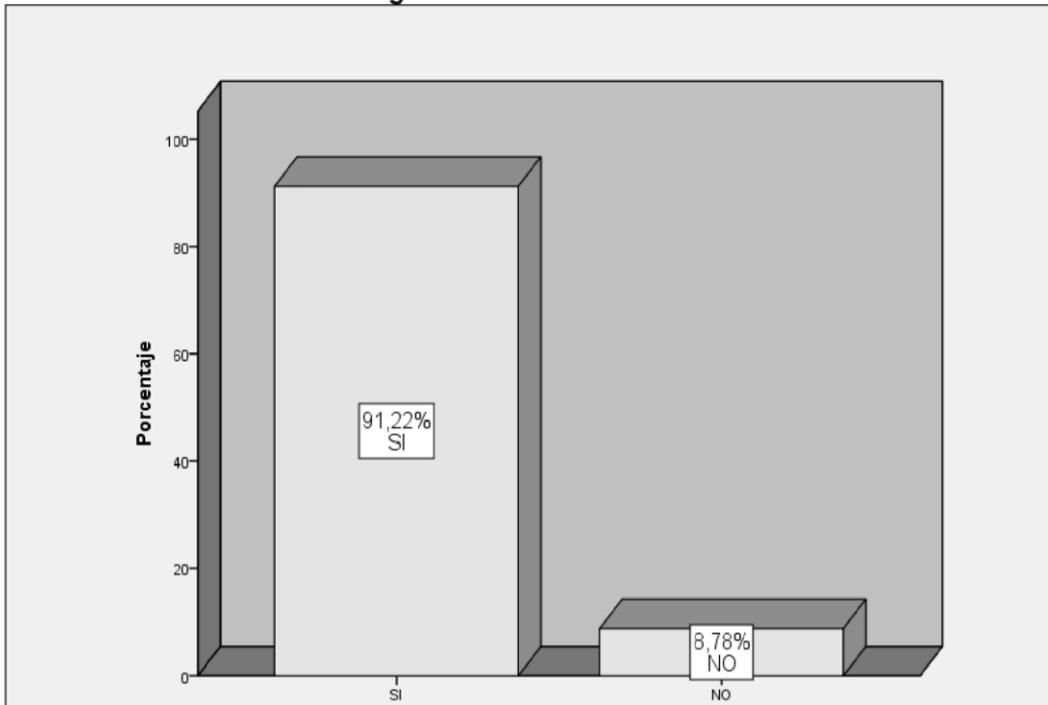


Gráfico 15: Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las encuestas realizadas a 148 colaboradores entre mujeres y varones de las micro y pequeñas empresas del rubro Ferreterías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho que equivale al 100%, dan su opinión con respecto a la pregunta; el 91,2% de los colaboradores consideran que su trabajo SI es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora, mientras el 26,7% de los colaboradores consideran que su trabajo NO es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora.

5.2. Análisis de Resultados

Según el objetivo 01:

Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista,

Ayacucho, 2018.

En la tabla N⁰02 se muestra que el 94,59% de los colaboradores consideran que la bonificación por productividad SI es importante para lograr la motivación por parte del colaborador, mientras el 5,41% de los colaboradores consideran que la bonificación por productividad NO es importante para lograr la motivación por parte del colaborador.

En la tabla N⁰04 se muestra que el 100% de los colaboradores considera que SI recibieron reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado, mientras el 0% de los colaboradores dijeron lo contrario.

En la tabla N⁰06 se muestra que el 100% de los colaboradores considera que SI recibieron reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado, mientras el 0% de los colaboradores dijeron lo contrario.

Con los resultados obtenidos del primer objetivo tiene semejanza con la tesis de **(Castañeda Blas, 2016)** se consideró que la motivación extrínseca influiría más en los trabajadores ya que los trabajadores manifestaron que los incentivos económicos son más necesarios para ello, la implementación de este plan se realizó los primeros quince días del mes de mayo obteniendo resultados positivos ya las ventas obtenidas en este periodo superan en un 20% a las ventas de meses anteriores, por ello podemos afirmar que la

relación que existe entre la motivación y la productividad es muy importante y destacar que el plan de motivación presentado es influyente para la productividad y rentabilidad de la empresa.

Según el objetivo 02:

Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista,

Ayacucho, 2019.

En la tabla N⁰ 07 se muestra que el 81,1% de los colaboradores SI fueron ascendidos de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar, mientras el 18,9% de los colaboradores NO fueron ascendidos de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar.

En la tabla N⁰ 09 se muestra que el 87,8% de los colaboradores SI consideran que siempre están auto motivado, mientras el 12,2% de los colaboradores NO consideran que siempre están auto motivado.

Con los resultados obtenidos del segundo objetivo tiene relación a las preguntas realizadas con la tesis de (GARCIA, 2016). Los resultados obtenidos demuestran un perfil de motivación bajo debido a sus puntuaciones sumamente bajas lo cual evidencia la falta de motivación de los colaboradores. Por último, con el propósito lograr un mejor perfil de motivación se propuso un programa de motivación, con el objetivo de

mejorar la motivación del personal de Ferretería Don Ferrecon a través de estímulos para un mejor desarrollo de sus actividades.

Según el objetivo 03:

Describir las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan Bautista,

Ayacucho, 2019.

En la tabla N^o 11 se muestra que el 77,7% de los colaboradores consideran que trabajando en la organización SI le permiten tener afán de triunfo, mientras el 22,3% de los colaboradores consideran que trabajando en la organización NO le permiten tener afán de triunfo.

En la tabla N^o 13 se muestra que el 73,6% de los colaboradores consideran que SI efectúan un trabajo bien hecho en la organización donde labora, mientras el 26,7% de los colaboradores consideran que SI efectúan un trabajo bien hecho en la organización donde labora.

Con los resultados obtenidos del tercer objetivo tiene relación a las preguntas realizadas con la tesis de (SOLARTE, 2016). En este estudio los colaboradores consideran, “efectuar un buen trabajo”, “buen sueldo”, “el reconocimiento de sus jefes”, crecimiento en términos de conocimientos y habilidades”, “el afán de poder triunfar” y “tareas desafiantes”. Los

resultados de la estadística inferencial identificaron conjuntos similares de variables explicativas que motivan a los empleados.

VI. CONCLUSIONES

Según el objetivo 01:

Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan

Bautista, Ayacucho, 2019.

Los colaboradores consideran que la bonificación por productividad es importante para lograr la motivación por parte de ellos, tanto así que al recibir reconocimiento es indispensable para que estén motivados y puedan realizar un buen trabajo para obtener buenos resultados.

Según el objetivo 02:

Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan

Bautista, Ayacucho, 2019.

La mayoría de los colaboradores de las empresas fueron ascendidos de cargos ya que eso motiva a que su trabajo sea productivo, en la mayoría de las empresas del rubro de ferreterías los colaboradores también se sienten auto motivados ya que ellos no se sienten obligados por parte del dueño del establecimiento.

Según el objetivo 03:

Describir las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan

Bautista, Ayacucho, 2019.

Los colaboradores de las organizaciones les permiten tener afán de triunfo ya que ellos obtienen mayor conocimiento que les permitan ser mejores en lo que hacen y realizan su trabajo de manera motivadora; los colaboradores se sienten motivados en la empresa por ellos realizan un buen trabajo en la organización obteniendo buenos resultados que son reconocidos por los dueños.

VII. RECOMENDACIONES

Según el objetivo 01:

Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan

Bautista, Ayacucho, 2019.

Las mypes del rubro ferreterías deben tener en cuenta que al tener colaboradores motivados genera buenos resultados para la empresa, tener buen trato, la amabilidad, respeto hacia ellos y saber reconocer el buen desempeño que ellos realizan en la empresa.

Según el objetivo 02:

Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan

Bautista, Ayacucho, 2019.

Al ascender a un personal de la empresa es por tener un buen desempeño, saber las reglas y la forma de trabajo que se realiza en la empresa, al tener en cuenta una motivación intrínseca eso genera mayores resultados ya que se les recomienda a los dueños de las empresas del rubro ferreterías fomentar mayor la motivación sin importar al cargo que ocupan los colaboradores, mantener un ambiente de armonía para que los colaboradores se sientan a gusto en su centro de trabajo.

Según el objetivo 03:

Describir las características del desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro ferreterías, distrito de San Juan

Bautista, Ayacucho, 2019.

Al hablar afán de triunfo nos referimos a la forma como el personal se ve en la empresa y como él puede obtener mayor resultado para su vida y poder llegar hacer un empresario en el futuro, tanto así se les recomienda a los dueños de las empresas no dejar de lado la motivación hacia su personal ya que ellos también tienen una visión a futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAHUA PERALTA, L. A. (2015). "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN CERÁMICOS Y FERRETEROS BUTRÓN" . Perú.

Castañeda Blas, E. G. (2016). APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE VENTAS EN LA DISTRIBUIDORA CASTER Y ASOCIADOS S.A.C. PARA EL AÑO 2016.

Chiavenato. (2010). <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacionsegun-varios-autores.html>.

CHIAVENATO, I. (2000). "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". QUINTA EDICIÓN .

Estrada, C. P. (2015). LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

GR0UP, G. (2017). TIPOS DE INCENTIVOS. Retrieved from <https://gluky.com/es/tipos-de-incentivos/>.

Iruegas, F. X. (2015). RECURSOS HUMANOS: LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN E INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES. Retrieved

from

<https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/recursos-humanos.pdf>.

Jesús, P. D. (2016). La importancia de motivar a nuestros empleados. Retrieved from <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-demotivar-a-nuestros-empleados/>.

Martinez, J. M. (2014). <https://blog.grupo-pya.com/motivacion-intrinseca-yextrinseca-pdf/>. Retrieved from <https://blog.grupo-pya.com/motivacionintrinseca-y-extrinseca-pdf/>.

Myeden. (2015). <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-extrinseca-laimportancia-de-los-incentivos-y-los-factores-externos>.

Pinto, J. M. (2014). El legado de federickI rving Herzberg. Universidad EAFIT.

Salvador, I. R. (2016). <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacionextrinseca>.

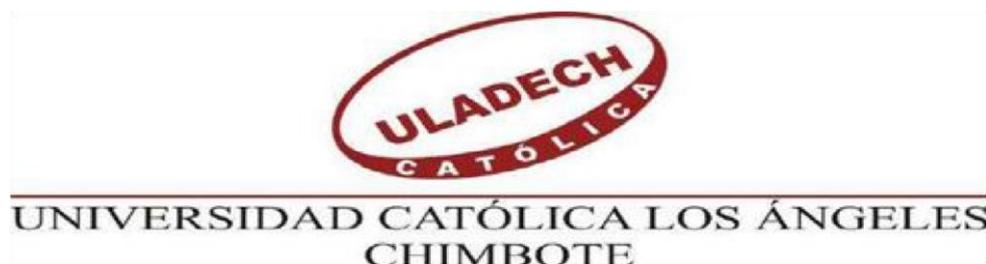
Water, E. (2016). <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-extrinseca-laimportancia-de-los-incentivos-y-los-factores-externos>.

Woolfolk, A. (2016). Psicología educativa.

Zárate, A. S. (2015). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación la Meta y Tesón. In A. S. Zárate.

ANEXO

ENCUESTA



CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS DEL RUBRO FERRETERÍAS DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2019.

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información de las MYPES del rubro de Ferreterías Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019; la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación que lleva como título:

“LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS
DEL RUBRO FERRETERIAS, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA,
AYACUCHO, 2019”

FECHA:

DATO GENERAL:

¿Genero del encuestado?

a) Varón

b) Mujer

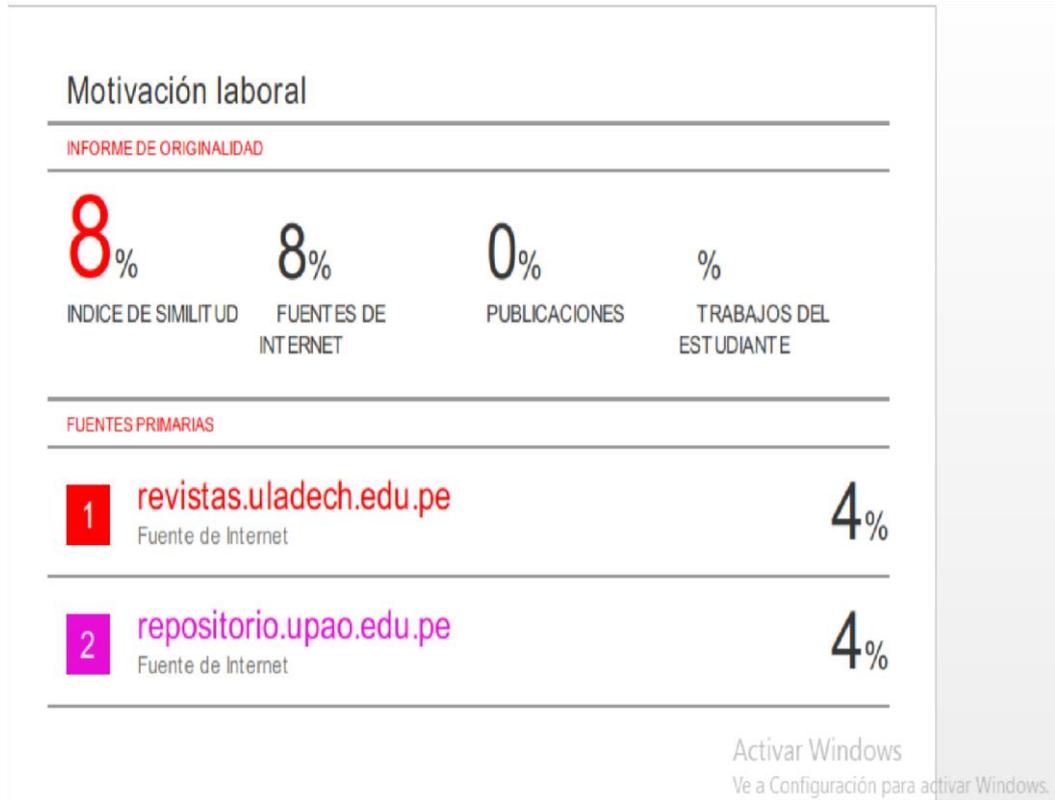
Marque con una “X” la respuesta que le parezca

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿Ud. considera que la bonificación por productividad es importante para lograr motivación por parte del colaborador?		
2. ¿Ud. Recibió bonificación por productividad en su trabajo en el último año?		
3. ¿Ud. considera que recibir reconocimiento es indispensable para que el colaborador esté motivado?		
4. ¿Ud. recibe reconocimiento por parte de su jefe cuando efectúa un buen trabajo?		
5. ¿Ud. considera que ascender en el trabajo es indispensable para que el colaborador esté motivado?		
6. ¿Ud. fue ascendido de cargo en su trabajo desde el momento que ingresó a laborar?		
7. ¿Ud. considera que estar auto motivado es indispensable para realizar un buen trabajo?		
8. ¿Ud. considera que siempre está auto motivado?		
9. ¿Ud. considera que tener afán de triunfo es indispensable para estar motivado?		
10. ¿Ud. considera que trabajando en la organización le permite tener afán de triunfo?		
11. ¿Ud. considera que un colaborador motivado logra un trabajo bien hecho en la organización donde labora?		
12. ¿Ud. considera que efectúa un trabajo bien hecho en la organización donde labora?		
13. ¿Ud. considera que un colaborador motivado ayuda a la organización lograr sus objetivos?		

14. ¿Ud. considera que su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos de la organización donde labora?		
--	--	--

GRACIAS...

TURNITING



RECIBO TURNITING



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Jorge Espino**
Título del ejercicio: **TALLER IV**
Título de la entrega: **Motivación laboral**
Nombre del archivo: **NUEVO-INFORME-LORG.docx**
Tamaño del archivo: **4 1243K**
Total páginas: **63**
Total de palabras: **9,055**
Total de caracteres: **54,798**
Fecha de entrega: **26-feb-2019 05:52p.m. (UTC-0500)**
Identificador de la entrega: **1084375397**



BAUTISTA





