



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL  
Y EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL  
SECTOR COMERCIO - RUBRO ABARROTES EN EL  
DISTRITO DE TUMBES, 2018.**

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

**AUTORA:**

**RIOS RIVERA LADY TATIANA**

**ORCID: 0000-0001-8047-502X**

**ASESOR**

**MG. ESCOBEDO GÁLVEZ, JOSÉ FERNANDO**

**ORCID: 0000-0002-6443-1497**

**LIMA – PERU**

**2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

**RIOS RIVERA LADY TATIANA**

**ORCID: 0000-0001-8047-502X**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiantes de Pregrado,  
Tumbes Perú.

### **ASESOR**

**Escobedo Gálvez, José Fernando**

**ORCID: 0000-0002-6443-1497**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias  
Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesionales de  
Administración, Tumbes, Perú.

### **JURADO**

**Meza De Los Santos, Juan Pablo**

**ORCID: 0000-0001-8852-1342**

**Morillo Campos, Yuly Yolanda**

**ORCID: 0000-0002-5746-9374**

**Espinoza Otoy, Víctor Hugo**

**ORCID: 0000-0002-7260-5581**

**HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

**MG. MEZA DE LOS SANTOS JUAN PABLO**

**Presidente**

**MG. MORILLO CAMPOS YULY YOLANDA**

**Miembro**

**MG. ESPINOZA OTOYA VICTOR HUGO**

**Miembro**

**MG. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ**

**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

A la ULADECH – católica por formarnos como profesionales.

Al DTI Escobedo Gálvez, José F. por sus enseñanzas en la investigación.

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a dios que me ha dado la vida y fortaleza, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, ser el manantial de vida y darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mi objetivo, y a mis padres por estar ahí cuando más los necesite, en especial a mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

## **RESUMEN**

La investigación cuyo título Caracterización de la motivación laboral y el volumen de ventas de las Mypes del Sector Comercio - Rubro Abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018. Se realizó con la intención de determinar la caracterización de motivación laboral y volumen de ventas de las Mypes del Sector Comercio, Rubro Abarrotes distrito Tumbes 2018. Con un problema de investigación: ¿Cuáles son las características de motivación laboral y volumen de ventas de las Mypes del Sector Comercio – Rubro abarrotes en el distrito de Tumbes 2018? Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de un cuestionario de 10 preguntas a los trabajadores, y 2 preguntas a los jefes, con una muestra de 44 personas. Por lo tanto, se concluyó que la percepción de los trabajadores respecto a la motivación laboral tiene un buen nivel, en el volumen de ventas tiene un nivel bueno.

**Palabras claves:** Motivación laboral y Volumen de ventas

## **ABSTRACT**

The research whose title Characterization of work motivation and sales volume of MSEs in the Commerce Sector - Groceries in the district of Tumbes, 2018. It was carried out with the intention of determining the characterization of work motivation and MSM sales volume of the Commerce Sector, Grocery Sector Tumbes 2018. With a research problem: What are the characteristics of work motivation and sales volume of the MSEs of the Commerce Sector - Grocery sector in the Tumbes 2018 district? The data were obtained by applying a questionnaire of 10 questions to the workers, and 2 questions to the bosses, with a sample of 44 people. Therefore, it was concluded that the perception of workers regarding work motivation has a good level, in the volume of sales it has a good level.

**Keywords:** Work motivation and Sales volume

## INDICE

TITULO.....	i
EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCION .....	- 1 -
II. REVISION DE LA LITERATURA .....	- 3 -
2.1 Antecedentes .....	- 3 -
2.1.1. Antecedentes locales .....	- 3 -
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	- 4 -
2.1.3. Antecedentes internacionales .....	- 5 -
2.2. Bases teóricas y conceptuales .....	- 6 -
2.2.1 Motivación laboral .....	- 6 -
2.2.2. Volumen de ventas .....	- 9 -
III. HIPÓTESIS .....	- 12 -
IV. METODOLOGÍA .....	- 13 -
4.1. Diseño de investigación .....	- 13 -
4.2 Población y muestra.....	- 13 -
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
4.5. Plan de análisis.....	16
4.6. Principios éticos .....	18
V. RESULTADOS .....	19
5.1. Resultados .....	19
5.2. ANALIS DE RESULTADOS .....	25
5.2.1. Según la variable motivación: .....	25
5.2.2. Según variable volumen de ventas .....	26
CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	28
ANEXOS .....	30
Anexo 01: Encuesta de motivación laboral .....	30
Anexo 02: Encuesta de volumen de ventas .....	32
EVIDENCIAS .....	33



## INDICE DE TABLAS

Cuadro 1 Definicion y operacionalizacion .....	14
Cuadro 2 Matriz de consistencia.....	17
Tabla 3: Necesidades fisiológicas .....	19
Tabla 4 : Necesidades de seguridad .....	20
Tabla 5: Necesidades sociales .....	21
Tabla 6 :Necesidades de estima .....	22
Tabla 7: Necesidades de Autorrealización .....	23
Tabla 8 : Resultados de la variable: volumen de ventas.....	24

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: necesidades fisiológicas .....	19
Gráfico 2 :necesidades de seguridad .....	20
Gráfico 3 : Necesidades sociales .....	21
Gráfico 4: Necesidades de estima.....	22
Gráfico 5 : Autorrealización .....	23
Gráfico 6: Volumen de ventas .....	24

## **I. INTRODUCCION**

En Ecuador, se realizó una investigación con respecto a la motivación laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, donde se menciona que es un tema significativo para los coordinadores, ya que estos son elementos importantes para los empleados porque se deben desarrollar dentro de la misma organización. (Benavidez, 2016)

En Trujillo, se realizó una investigación sobre motivación laboral para mejorar la productividad de los trabajadores en el sector abarrotes, donde se menciona mediciones de motivación laboral para mantener información actualizada de la misma, así como también medir la rentabilidad de los trabajadores de manera continua. (Castañeda Blas, 2016)

En Lima, se realizó una investigación sobre el volumen de ventas en el rubro amoblamientos integrales, donde se menciona las necesidades que están motivadas por la reducción de las ventas, el aporte de la indagación es encontrar un modelo que optimice la gestión estratégica y con ello aumentar el nivel de ventas. (Pucllas Navarro, 2018)

En Tumbes, se realizó un estudio sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, donde se menciona la creciente importancia de la productividad y la competitividad laboral, lo cual ha obligado a las empresas y organismos públicos y privados a asumir el compromiso de mejorar continuamente su recurso humano. (Bartolome, 2018)

Así mismo en Tumbes- Perú, se realizó una investigación de motivación laboral de los trabajadores, donde se menciona que es fundamental para el desarrollo de sus actividades, únicamente se debe fortalecer esta herramienta para lograr que los trabajadores lleguen a tener un mejor desempeño laboral en su área de trabajo. (Stiver, 2017)

En Tumbes, se realizó una investigación con respecto a la motivación laboral en el rubro de ventas, donde se menciona que actualmente las tiendas de abarrotes son comercios que se han visto afectado, al establecer la venta de

productos iguales o idénticos a los que ofrecen las tiendas de abarrotes vemos como dificultad el crecimiento de las tiendas. (Llivan Calderon, 2018)

Para definir el problema se planteó la siguiente interrogante de investigación ¿Cuáles son las características de motivación laboral y volumen de ventas de las Mypes del Sector Comercio – Rubro abarrotes en el distrito de Tumbes 2018? Para dar respuesta al problema de investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: determinar la caracterización de motivación laboral y volumen de ventas de las Mypes del Sector Comercio, Rubro Abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018. Para el desarrollo del objetivo general se ha planteado los siguientes objetivos específicos: Describir las características de la motivación laboral en las Mypes del Sector Comercio – Rubro Abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018. Describir las características del volumen de ventas en las Mypes del Sector Comercio – Rubro Abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018.

Finalmente, esta investigación se justifica porque permitió conocer las principales características de la motivación laboral y el volumen de ventas en las Mypes Sector Comercio - Rubro Abarrotes en el distrito Tumbes, 2018, del mismo modo que permitirá que los administradores y empresarios tomen decisiones respecto a la motivación laboral y el volumen de ventas de sus trabajadores y jefes en las Mypes, ya que ambas partes actúan en el desarrollo de la comunidad empresarial. También se justifica porque servirá de base para futuras investigaciones y otros estudios, sobre la motivación laboral y volumen de ventas en las Mypes. Por último, esta investigación, no tiene ningún impacto negativo sobre la sociedad, muy por el contrario, la beneficiará, siendo viable su ejecución en beneficio de la micro y pequeña empresa, quien con la aplicación de una buena motivación laboral generará un buen volumen de ventas, así elevando el rendimiento empresarial en las Mypes.

## **II. REVISION DE LA LITERATURA**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes locales**

- (Ocampos, 2016) En esta investigación Cuyo título, Ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional Puyango Tumbes, 2016, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de Ley del Servicio Civil en la motivación laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, en el año 2016, y utilizo como metodología el método analítico – transversal que caracteriza a las ciencias descriptivas y dentro de estos al método de observación científica, la predicción y el planteamiento de la hipótesis que serán comprobadas en la investigación. Llego a las siguientes conclusiones: Se determinó que la gestión de rendimiento establecida por Servir, repercute de manera positiva en la motivación laboral, al constituirse como un importante soporte para los trabajadores, ya que a través de sus etapas de planificación y seguimiento, se logra involucrar a los trabajadores en el establecimiento de metas, comprometiéndolos con la institución; asimismo las etapas de evaluación y retroalimentación, les 84 brindan la oportunidad de conocer los criterios de evaluación, además de permitirles mejorar continuamente.
- (Pacheco, 2017) En esta Investigación cuyo título, “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”. Cuyo objetivo general determinar la relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, y utilizo como metodología el diseño no experimental – transeccional, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. La muestra fue censal, ya que se consideró el total de la población administrativa conformada por 100 trabajadores. Llego a las siguientes conclusiones: Se determinó que la relación entre dimensión motivación intrínseca y compromiso afectivo según género, estado civil y grado de instrucción. En los tres datos sociodemográficos se determinó asociación y no se encontraron diferencias significativas.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

(Catañeda Blas, 2016) En esta Investigación cuyo título, 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. – Trujillo, año 2016, Cuyo objetivo definir en qué medida el diseño un programa de motivación laboral incrementará la productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa distribuciones Casther & Asociados S.A.C, Y utilizo como metodología aplicativo Pre-Experimental ya que se realizó para identificar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente permitiéndonos conocer motivos por el cual los trabajadores del área de venta pueden aumentar, mantener o disminuir su productividad de los trabajadores del área de ventas, en base a las teorías y estudios de investigación previos que se han realizado. Se determinó que existe influencia entre la motivación laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma, así como también medir la rentabilidad de los trabajadores de manera continua y se propone implementar el plan de motivación ya que los resultados obtenidos son positivos para la empresa.

(Barrientos, 2018) En esta Investigación cuyo título, Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho 2018, Cuyo objetivo Describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las MYPE de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018, Y utilizo como metodología tipo descriptivo, de nivel cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal, siendo los resultados agrupados de acuerdo a los objetivos. Se determinó que el uso de las capacidades de la inteligencia emocional y la comunicación asertiva son muy importantes para los líderes para identificar las emociones correctamente con respeto y actitud para lograr mayores beneficios y satisfacción en el trabajo para lograr un objetivo común.

(Ayala, 2016) En esta Investigación cuyo título, La motivación y su influencia en el clima laboral de los colaboradores en el área de ventas, de

tiendas efe sede Chiclayo 2016, Cuyo objetivo Analizar la influencia de la motivación sobre clima laboral en los colaboradores del área de ventas de Tiendas EFE- Sede Chiclayo, Y utilizo como metodología es no experimental – transversal correlacional. La población y nuestra muestra fue el área de ventas que cuentan con 27 trabajadores. Se determinó que la motivación interfiere en el clima laboral dentro del área de ventas de Tiendas EFE sede Chiclayo.

### **2.1.3. Antecedentes internacionales**

(Rodas, 2015) En esta investigación cuyo título, La efectividad de un programa de motivación a los vendedores para incrementar las ventas del almacén de electrodomésticos de Guatemala 2015, Cuyo objetivo Determinar la efectividad de un programa de motivación en los colaboradores del área de ventas en una empresa dedicada a la comercialización de electrodomésticos, y utilizo como metodología tipo descriptiva. Se determinó que existe una relación Significativa positiva alta en la motivación para los colaboradores de la empresa de electrodoméstico de Guatemala.

(Cortes, 2015) En esta investigación cuyo título, La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec, Cuyo objetivo Analizar los factores motivacionales en empresas según la teoría de motivación e higiene de Herzberg, Y su metodología es no experimental, ya que no se construyó ninguna situación, sino que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. Se determino que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible.

(Mazariegos, 2015) En esta investigación cuyo título, Motivación laboral Quetzaltenango 2015, Cuyo objetivo Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Y su metodología es tipo descriptivo es aquella que estudia, interpreta y refiere los fenómenos, la investigación descriptiva es amplísima pues abarca todo tipo de correlación científica, estructuras variables

independientes. Se determinó que los resultados obtenidos de la presente investigación determinan que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

## **2.2. Bases teóricas y conceptuales**

### **2.2.1 Motivación laboral**

#### **2.2.1.1. Definición**

La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. (Roussel, 2000)

Según Stoner (1.996) “define la motivación como una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana.

“Lo que hace que las personas funcionen”.

Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

De la misma manera la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. (Chiavenato, 2015)

#### **2.2.1.2 Objetivos**

- Que las personas quieran conseguir un resultado diferente. (Fernandez, 2019)
- Los pequeños detalles pueden alegrar el día a tus trabajadores, y eso favorecerá directamente su motivación y rendimiento laboral. (Fernandez, 2019)



### 2.2.1.3. La motivación y los factores que influyen según la teoría Maslow.

Esta teoría funda la motivación como la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow en el año 1943 nos dice que las personas cumplen todas sus necesidades, lo cual planteó la hipótesis de que dentro de cada persona vive un grado de cinco necesidades:

- **Fisiológicas.** Se relata que las necesidades limpiamente primordiales de representación esencial para la supervivencia del ser humano en la cual incluye necesidades como el hambre y otras necesidades corporales.
- **Seguridad y protección.** Una vez cubierta todas nuestras necesidades primarias, aparecen las necesidades secundarias en las cuales están: estabilidad laboral, los ingresos, el cuidado y la protección.
- **Sociales.** Se refiere a los aspectos sociales se les puede llamar necesidades de tercera categoría, donde podemos encontrar: el afecto y sentido de pertenencia.
- **Estima.** Se refiere al afán de las personas por crecer, dentro de esta necesidad encontramos factores internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro.
- **Autorrealización. Autorrealización.** Cuando todas necesidades están satisfechas, aquí empieza el paso para obtener en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento.

### 2.2.1.4 Importancia

La importancia en la motivación, sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. (Berardy, 2015)

### 2.2.1.5 Tipos

- **Motivación extrínseca:** Se refiere cuando estamos hablando de estímulos que nos promueven a proceder y que son derivados de la actividad que se ejecuta. (Berridge & Kringelbach, 2015)
- **Motivación intrínseca:** Se refiere al impulso que apreciamos para ejecutar una acción que procede de nuestro interior y no de alguna recompensa externamente que logremos conseguir con ello. (Berridge & Kringelbach, 2015)
- **Motivación básica:** Estamos dialogando de aquel lanzamiento o potencia que establece nuestro nivel de responsabilidad como practicantes con la actividad física que realizamos. (Berridge & Kringelbach, 2015)
- **Motivación cotidiana:** Discutimos del interés que sentimos por la actividad física diaria y los resultados o gratificación que conseguimos de ellos rápidamente.
- **Motivación centrada en la tarea:** Se refiere al lanzamiento por ejecutar nuestra actividad física lo obtenemos de nuestros retos y resultados personales. (Berridge & Kringelbach, 2015)

### 2.2.1.6 Componentes o factores

#### a) Factores fisiológicos

Difícilmente lograremos trabajar en una oficina llena de ruidos, mal sugestionada o a la que no nos trascienda placentero llegar. Yendo incluso más lejos, cuanto más nos guste la decoración del lugar de trabajo y más bienestares nos brinden más motivados nos sentiremos para ir a trabajar. (danielgrifol, 2019)

#### b) Factores de seguridad

Algunas de las formas se deben tener en cuenta para compensar estas necesidades es no cambiar de trabajo con excesiva frecuencia si poseemos la posibilidad, pretender contar con transacciones firmes que nos permitan proyectar el futuro. (danielgrifol, 2019)

### 2.2.1.7 Características

#### A) Proceso psicológico interno

La motivación es un fenómeno psicológico que no puede medirse u observarse directamente, solo se puede evaluar a través de los comportamientos y de los resultados que se consiga. (Uriarte, 2017)

#### b) Fenómeno individual

Aunque muchas personas logran ser motivadas aplicando los mismos estímulos, muchas otras podrían rebelarse de un modo desigual al deseado, por eso es importante observar a quién va encaminada a la motivación. (Uriarte, 2017)

#### c) Factores de motivación

El ser humano está sumiso a diferentes disparadores de conductas que, por tanto, se recapacitan componentes de motivación. (Uriarte, 2017)

### 2.2.2. Volumen de ventas

La venta es una de las actividades más pretendidas por empresas, organizaciones o personas que ofrecen algo (productos, servicios u otros). (Thompson, 2019)

#### 2.2.2.1. Objetivos

Conviene que tengas en cuenta que existen varios tipos de objetivos de venta". (Puchades, 2017)

- **Objetivos de volumen:** En este caso el propósito es vender la mayor cantidad de productos o servicios posible. (Puchades, 2017)
- **Objetivos de volumen:** En este propósito es vender el mayor aumento de productos o servicios posible. (Puchades, 2017)
- **Objetivos de cuota:** La meta no es vender más unidades, sino agrandar el porcentaje del mercado que interviene la empresa. (Puchades, 2017)
- **Objetivos de rentabilidad:** De nada sirve vender mucho o controlar el mercado si las ventas no generan beneficios. (Puchades, 2017)

- **Objetivos de alcance:** Se refiere que se debe llegar al máximo número de puntos de venta, aunque no sean los mejores o los más significativos, para obtener capilaridad y visibilidad. (Puchades, 2017)
- **Objetivos de profundidad:** Se trata de ampliar el número de productos o servicios que vendes a un cliente concreto, con el propósito de que agrande su vinculación en tu empresa. (Puchades, 2017)

#### 2.2.2.2. Importancia

Las ventas alrededor de las historias son diferentes etapas, las buenas ventas en las pequeñas y medianas empresas, garantizan la proximidad al cliente adaptándose a las necesidades y la satisfacción que buscan al adquirir un producto o un servicio, de la misma manera que nos permite conocer más cerca del cambio en los gustos y preferencias de los consumidores. (Maksymiv, 2010)

#### 2.2.2.3. Tipos

- **Venta Minorista o al Detalle:** Incluye todas las actividades relacionadas con la venta directa de bienes y servicios. (Johnston, 2004)
- **Venta Mayorista o al Mayoreo:** Incluye todas las actividades de venta de bienes o servicios dirigidos a la reventa o a fines comerciales. (Johnston, 2004)

#### 2.2.2.4. Componentes o factores

- **La persona:** Quién logra y cómo sucede la venta, esto incluye el proceso/experiencia de venta.
- **El trato:** El aspecto financiero (precio, términos, compromiso, etc.)

#### 2.2.2.5. Características

- **Capacidad de comunicación:** Es muy significativo ya que si el individuo cree y confía en lo que le están dando se hará mucho más fácil el proceso de cualquier venta, por ello debemos ser y parecer vendedores con experiencia, así la venta se hará mucho más fácil. (Alejandro, 2019)

- **Conocimiento de las personas:** Una excelente venta logra que las preguntas del mayorista revelen las necesidades y los deseos del comprador potencial para obtener el producto apropiado que resuelva esas necesidades y que está dispuesto a pagar. (Alejandro, 2019)

### **III. HIPÓTESIS**

Las investigaciones de tipo descriptiva no necesariamente se formula hipótesis.  
(Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño de investigación**

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizaron los diseños:

- No experimental, porque por principios éticos no se manipulará intencionadamente a la variable en estudio, se presentará tal y como se muestra en la realidad.
- Transversal, porque la investigación se realizó en un espacio de tiempo determinado con un inicio y un fin específicamente el año de su ejecución.
- Descriptivo, porque sólo se describieron las partes más relevantes de ambas variables en estudio

### **4.2 Población y muestra**

**Población:** La población es finita y está constituida por las 11 Mypes de las tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes.

**Muestra:** La muestra son 33 trabajadores y 11 jefes. Tipo de muestra que se utilizó fue no probabilística por conveniencia propia.

Cuadro 1

*Definición y operacionalización de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala valorativa</b>
<b>Motivación Laboral</b>	La motivación es un factor importante en una empresa debido a que depende de esta la actitud y la conducta de los subordinados con relación a su trabajo.	Encuesta De Medición – Cuestionario según de teoría de la jerarquía de las necesidades sobre la motivación de Abraham Maslow.	Necesidades fisiológicas	Supervivencia	Nominal
			Necesidades de seguridad	Estabilidad laboral y económica	
			Necesidades sociales	Pertinencia de la organización	
			Necesidades de estima	Autoestima	
			Necesidades de autorrealización	Desarrollo personal	



<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala valorativa</b>
Volumen de ventas	Es una de las actividades más pretendidas por empresas organizaciones o personas que ofrecen algo (productos, servicios). (Thompson, 2019)	Se describirá la variable de volumen de ventas según sus dimensiones e indicadores	Volumen de ventas estimuladas anuales  Volumen estándar al año	Volumen promedio mensual <hr/> Días laborables a vender al año <hr/>	Nominal

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

**Técnicas:** Como técnica de estudio en esta investigación se realizó una encuesta escrita de forma directa y personal hacia todos los trabajadores y jefes de todas las 11 Mypes del Sector Comercio – Rubro Abarrotes - distrito de Tumbes, 2018.

**Instrumentos:** Para la recolección de los datos se utilizaron dos encuestas cerradas estructuradas de acuerdo a la definición operacional de las variables, la primera consistió en un cuestionario de 10 preguntas sobre motivación laboral y la segunda de otro cuestionario 2 preguntas sobre el volumen de ventas; que mostraremos en los anexos.

#### **4.5. Plan de análisis**

Para la recolección de datos se realizaron visitas previas con el propósito de coordinar con los representantes y/o dueños de estas, para determinar si estos se encuentran dispuestos a proporcionar la información suficiente para el trabajo de investigación. (Suárez & Lorenzo 2011)

*Cuadro 2 Matriz de consistencia.*

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Escala de Medición
¿Cuáles son las características de motivación laboral y volumen de ventas de las Mypes del Sector Comercio – Rubro abarrotes en el distrito de Tumbes 2018?	Las investigaciones de tipo descriptiva no necesariamente se formula hipótesis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)	<b>General</b>		<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental.</p>	
		<b>Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la caracterización de la motivación laboral y el volumen de ventas en las Mypes del sector comercio - Rubro Abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018.</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir las características de la motivación laboral en las Mypes del Sector comercio – Rubro Abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018.</li> <li>• Describir las características del volumen de ventas en las Mypes del Sector comercio – Rubro Abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018.</li> </ul>	<p>V1: Motivación laboral.</p> <p>V2: Volumen de ventas</p>	<p><b>Población y muestra</b></p> <p><b>Población:</b> La población es finita y está constituida por las 11 Mypes de las tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra son 33 trabajadores y 11 jefes. Tipo de muestra que se utilizo fue no probabilística por conveniencia propia.</p>	Nominal/Ordinal

#### **4.6. Principios éticos**

En el presente trabajo se hace a los elementos éticos de confiabilidad, respeto a la dignidad de la persona y respeto a la propiedad intelectual, así mismo se reconoce que toda información utilizada en el presente trabajo ha sido utilizada para fines académicos solamente.

## V. RESULTADOS

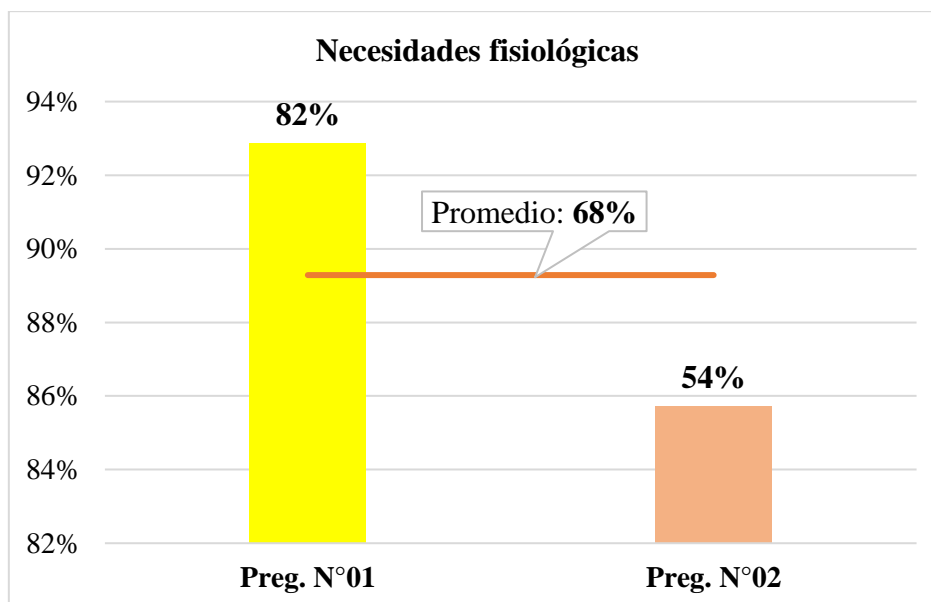
### 5.1. Resultados

*Tabla 3: Necesidades fisiológicas*

N°	Preguntas	%	Promedio	Escala valorativa		
1	Usted duerme bien antes de venir a su trabajo	82%	68%	<b>Mala</b>	0 - 55	
				<b>Regular</b>	56-65	
2	Le dan refrigerio en su trabajo	54%		<b>Buena</b>	66-85	
				<b>Excelente</b>	86 -100	X

Fuente: elaboración propia

*Gráfico 1: necesidades fisiológicas*



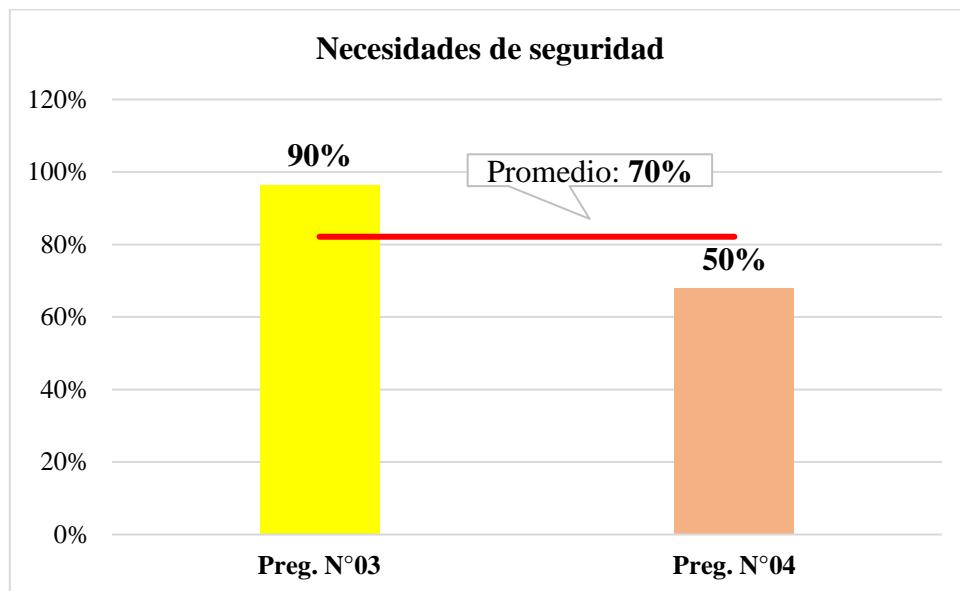
**Interpretación:** De los 33 trabajadores encuestados en los abarrotos en el distrito de Tumbes, respecto a la primera pregunta un 82% indicó que duerme bien antes de asistir a su trabajo y respecto a la segunda pregunta un 54% indicó que en su trabajo le brindan un refrigerio, por lo tanto, se pudo obtener un promedio de 68% en la dimensión sobre las necesidades fisiológicas del ser humano.

**Tabla 4 : Necesidades de seguridad**

Nº	Preguntas	%	Promedio	Escala valorativa		
3	Es importante para usted tener un empleo estable	90%	70%	<b>Mala</b>	0 – 55	
				<b>Regular</b>	56-65	
4	El sueldo que usted tiene le permite cubrir todas sus necesidades	50%		<b>Buena</b>	66-85	
				<b>Excelente</b>	86 -100	X

Fuente: elaboración propia

**Gráfico 2 :necesidades de seguridad**



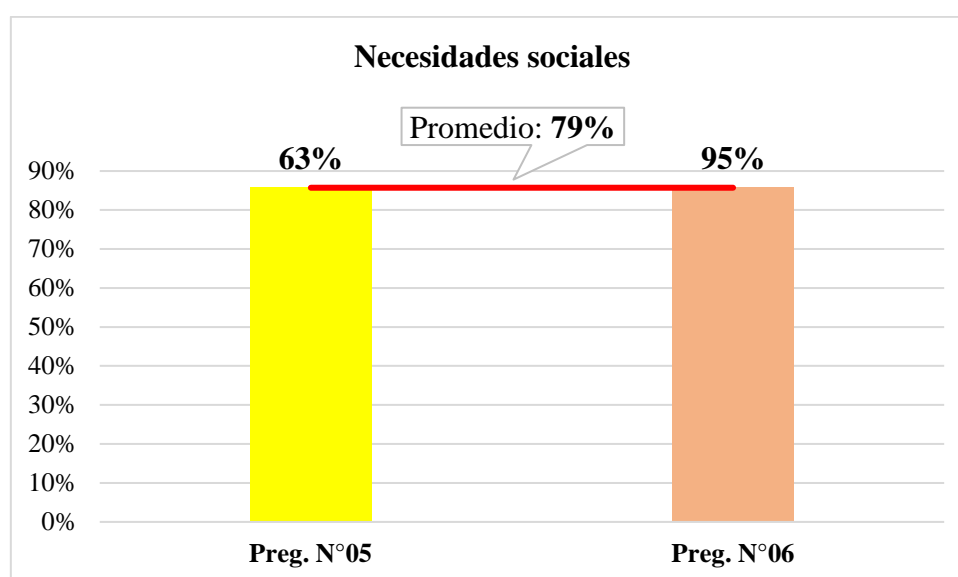
**Interpretación:** De los 33 trabajadores encuestados en los abarrotos en el distrito de Tumbes, respecto a la tercera pregunta un 90% indicó que para ellos es importante para tener un empleo estable y respecto a la cuarta pregunta un 50% indico que su sueldo le permite cubrir todas sus necesidades, por lo tanto, se pudo obtener un promedio de 70% en la dimensión sobre las necesidades de seguridad del ser humano.

**Tabla 5: Necesidades sociales**

N°	Preguntas	%	Promedio	Escala valorativa		
5	En el ambiente donde usted trabaja, existe buena camarería	63%	79%	<b>Mala</b>	0 – 55	
				<b>Regular</b>	56-65	
6	En su trabajo, se estila a trabajar en equipo	95%		<b>Buena</b>	66-85	
				<b>Excelente</b>	86 -100	X

**Fuente:** elaboración propia

**Gráfico 3 : Necesidades sociales**



**Interpretación:** De los 33 trabajadores encuestados en los abarrotos en el distrito de Tumbes, respecto a la quinta pregunta un 63% indicó que en el ambiente donde trabaja existe buena camarería y respecto a la sexta pregunta un 95% indico que en su trabajo se estila a trabajar en equipo, por lo tanto, se pudo obtener un promedio de 79% en la dimensión sobre las necesidades sociales del ser humano.

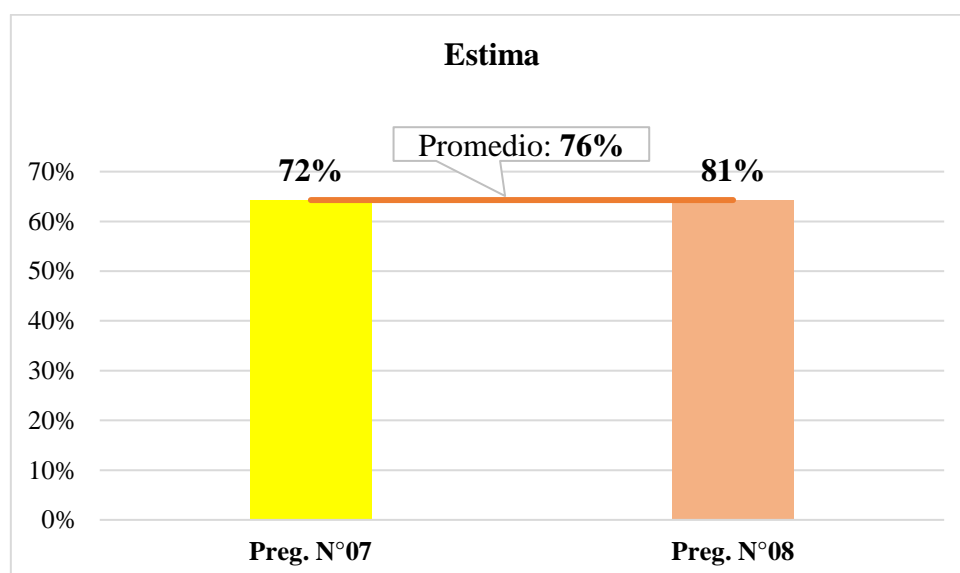
**Tabla 6 :Necesidades de estima**

N°	Preguntas	%	Promedio	Escala valorativa		
7	En la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo	72%	76%	<b>Mala</b>	0 – 55	
				<b>Regular</b>	56-65	X
8	Para usted un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo	81%		<b>Buena</b>	66-85	
				<b>Excelente</b>	86 -100	

**Fuente:** elaboración propia

**Necesidades de estima**

**Gráfico 4: Necesidades de estima**



**Interpretación:** De los 33 trabajadores encuestados en los abarrotes en el distrito de Tumbes, respecto a la séptima pregunta un 72% indicó que en la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo y respecto a la sexta pregunta un 81% indicó que para ellos un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo, por lo tanto, se pudo obtener un promedio de 76% en la dimensión sobre las necesidades de estima del ser humano.

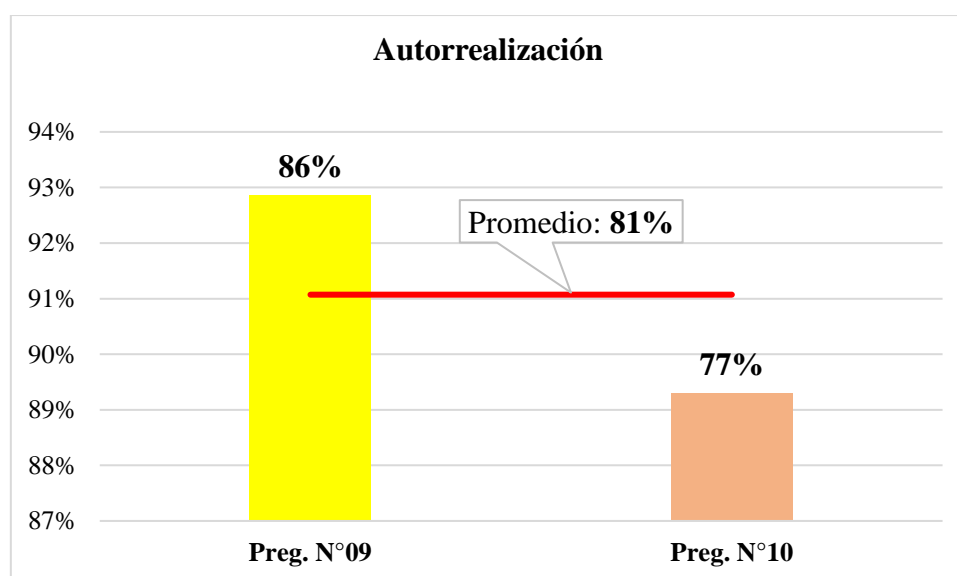


**Tabla 7: Necesidades de Autorrealización**

N°	Preguntas	%	Promedio	Escala valorativa		
				Mala	Regular	Buena
9	Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades	86%	81%	0 - 55		
				56-65		
10	Usted tiene aspiraciones de subir de puesto	77%		66-85		
				86 -100		X

**Fuente:** elaboración propia

**Gráfico 5 : Autorrealización**



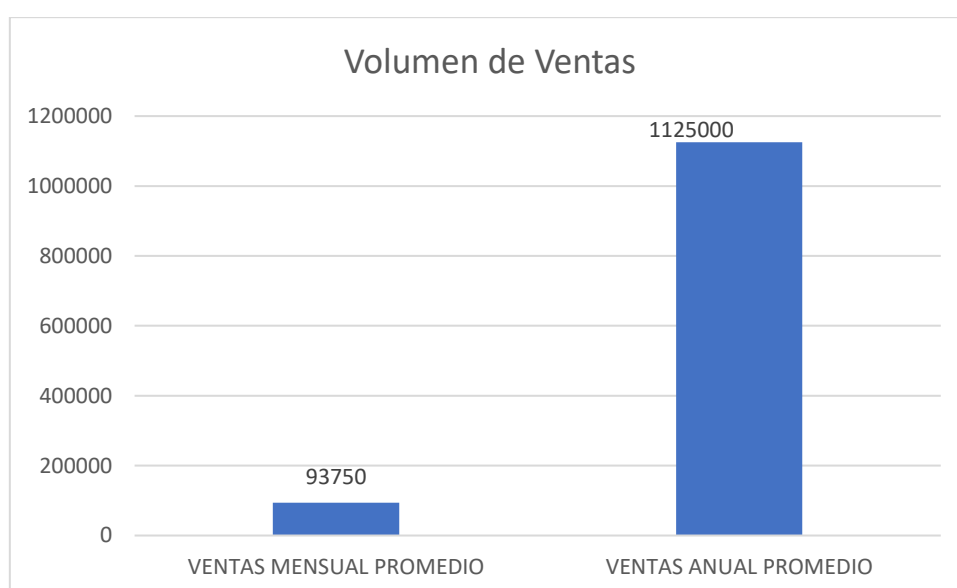
**Interpretación:** De los 33 trabajadores encuestados en los abarrotes en el distrito de Tumbes, respecto a la novena pregunta un 86% indicó que su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades y respecto a la décima pregunta un 77% indicó que ellos tienen aspiraciones de subir de puesto, por lo tanto, se pudo obtener un promedio de 81% en la dimensión sobre las necesidades de Autorrealización del ser humano.

**Tabla 8 : Resultados de la variable: volumen de ventas**

<b>VENTAS MENSUAL PROMEDIO</b>	<b>VENTAS ANUAL PROMEDIO</b>
93750	1125000

**Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los jefes de las MYPES sector rubro abarrotes en el distrito de Tumbes.

**Gráfico 6: Volumen de ventas**



**Fuente:** Datos obtenidos por la encuesta realizada a los jefes de las MYPES sector rubro abarrotes en el distrito de Tumbes.

**INTERPRETACION:** El total de encuestados, de los jefes dicen que venden mínimo a diario \$93750

## **5.2. ANALIS DE RESULTADOS**

### **5.2.1. Según la variable motivación:**

**5.2.1.1. Respecto a las necesidades fisiológicas:** En la tabla 1 se observó que del 100% (33 encuestados), se obtuvo un nivel de calificación del 68%, encontrándose este resultado en la escala valorativa de buena. Ya que según en la teoría de Abraham Maslow, asegura que cubierta estas primeras necesidades respecto a dormir bien antes de llegar a su trabajo y de por lo menos recibir un refrigerio en su trabajo esto hace que el trabajador sienta ganas de seguir trabajando en la empresa.

**5.2.1.2. Respecto a las necesidades de seguridad:** En la tabla 2 se observó que del 100% (33 encuestados), se obtuvo un nivel de calificación del 70%, encontrándose este resultado en la escala valorativa de buena. Esto coincide con lo encontrado y basado en la teoría de Abraham Maslow, asegura que es importante cubrir la necesidad de tener buenos ingresos, sentir seguridad y estabilidad laboral esto hace que el trabajador sienta ganas de seguir trabajando en la empresa.

**5.2.1.3. Respecto a las necesidades sociales:** En la tabla 3 se observó que del 100% (33 encuestados), se obtuvo un nivel de calificación del 79%, encontrándose este resultado en la escala valorativa de buena, esto coincide con lo basado en la teoría de Abraham Maslow, se puede afirmar que una vez cubiertas las necesidades fisiológicas y seguridad, sentimos esa necesidad de recibir afecto, pertenecer a un grupo, equipo u organización, recibir la aceptación de los demás, ya que nosotros los seres humanos, somos seres sociales por naturaleza.

**5.2.1.4. Respecto a las necesidades de estima:** En la tabla 4 se observó que del 100% (33 encuestados), se obtuvo un nivel de calificación del 76%, encontrándose este resultado en la escala valorativa buena. Esto nos quiere decir que el reconocimiento y los incentivos que les ha compensado la empresa por su trabajo no son lo suficiente para ellos

ya que, según la teoría de Abraham Maslow, se puede afirmar que esta cuarta categoría de las necesidades.

**5.2.1.5. Respecto a las necesidades de autorrealización:** En la tabla 5 se observó que del 100% (33 encuestados), respecto a la variable motivación laboral y su dimensión necesidades se obtuvo un nivel de calificación del 81%, encontrándose este resultado en la escala valorativa de buena esto coincide con la teoría de Abraham Maslow, se puede afirmar que una vez cubiertas las necesidades anteriores (fisiológicas, seguridad, sociales, estima), este es el inicio para convertirse en aquello que somos capaces, es aquí donde se incluyen el crecimiento personal.

5.2.2. Según variable volumen de ventas

**5.2.2.1. Respecto al volumen de ventas estimuladas anuales**

Volumen de ventas estimuladas anuales del sector comercio abarrotes, se obtuvo un índice de calificación de \$93750. “En este caso el propósito es vender la mayor cantidad de productos o servicios posible”. (Puchades, 2017)

**5.2.2.2. Respecto al volumen estándar al año**

Volumen estándar al año del sector comercio abarrotes, se obtuvo un índice de calificación de \$1125000. “Garantizan la proximidad al cliente adaptándose a las necesidades y la satisfacción que buscan al adquirir un producto o un servicio, de la misma manera que nos permite conocer más cerca del cambio en los gustos y preferencias de los consumidores”. (Maksymiv, 2015)

## CONCLUSIONES

**Según objetivo 1:** se concluye que la mayoría de los trabajadores de los abarrotes del distrito de Tumbes, de acuerdo a la Motivación Laboral indicaron que tienen un nivel bueno respecto a la escala valorativa, donde podemos percibir que los trabajadores están de acuerdo a su refrigerio de su trabajo y a las aspiraciones de subir de puesto.

**Según al objetivo 02:** Se concluye que la mayoría de los jefes de los abarrotes del distrito de Tumbes, de acuerdo al volumen de ventas se obtuvo un índice de calificación muy bueno lo cual garantiza la proximidad al cliente adaptándose a las necesidades y la satisfacción que buscan al adquirir un producto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Artigoo. (2015). Técnicas de ventas-Manejo de objeciones. Obtenido de

<http://artigoo.com/tecnica-de-ventas---manejo-de-objeciones>

Enríquez Loredo P. del C. 2014 Tesis de grado Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.

Gallardo, E., Espluga, M., y Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Universidad de Barcelona.

Sánchez Reynalte, R. del P. 2016 Tesis de graduación “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote” Universidad César Vallejo, Trujillo.

Zavala Fernández O. A. 2014 tesis de grado “Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”.

Alejandro, Z.-F. (2019). Vender, Cada Paso Importa. Aubert, G. (s.f.). liderazgo y mercadeo. Obtenido de <https://www.liderazgoymercadeo.co/que-es-la-motivacion/>

Berridge, K. C., & Kringelbach, M. L. (2013). Neuroscience of affect: brain mechanisms of pleasure and displeasure. Current Opinion in Neurobiology.

CERDÁN, A. G. (2019). blog.cognifi. Obtenido de <https://blog.cognifit.com/es/importancia-motivacion/danielgrifol>. (2019). Obtenido de <https://danielgrifol.es/factores-que-inciden-en-la->

motivación/

Fernández, G. S. (2019). Gestiondeltalento. Obtenido de gestiondeltalento:

<http://institutoaltorendimiento.com/gestiondeltalento/inicio/7-objetivos-para-motivar/>

Johnston, M. W. (2004). Administración de Ventas. Mexico: Séptima edición, McGraw-Hill. Maksymiv, N. (2010)). CNN Expansión.

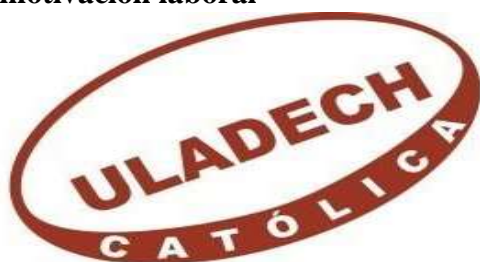
Puchades, J. (2017). Salesup. Obtenido de salesup: <https://www.salesup.com/crm-online/cc-objetivos-de-ventas.shtml>

Thompson, I. (2019).promonegocios.net. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/definicion-concepto-venta.htm>

Uriarte, J. M. (2017). "Motivación". venmas. (2019).venmas. Obtenido de [https://www.venmas.com/venmas/boletin/actual/sales\\_force/tipos\\_de\\_objetivos\\_de\\_venta](https://www.venmas.com/venmas/boletin/actual/sales_force/tipos_de_objetivos_de_venta)

## ANEXOS

### Anexo 01: Encuesta de motivación laboral



**CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y DETERMINAR EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES SECTOR COMERCIO, RUBRO ABARROTES DRISTRITO TUMBES, TUMBES-PERU 2018.**

**INTRODUCCION:** Sea tan amable de leer las preguntas y marcar con una (x) la alternativa de su preferencia.

**GRACIAS.**

N°	CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL	SI	NO
		1	2
1	¿Usted duerme bien antes de venir a su trabajo?		
2	¿Le dan refrigerio en su trabajo?		
3	¿Es importante para usted tener un empleo estable?		
4	¿El sueldo que usted tiene le permite cubrir todas sus necesidades?		
5	¿En el ambiente donde usted trabaja, existe buena camarería?		



<b>6</b>	¿En su trabajo, se estila a trabajar en equipo?		
<b>7</b>	¿En la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo?		
<b>8</b>	¿Para usted un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo?		
<b>9</b>	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades?		
<b>10</b>	¿Usted tiene aspiraciones de subir de puesto?		

**Anexo 02: Encuesta de volumen de ventas**



**CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y DETERMINAR EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES SECTOR COMERCIO, RUBRO ABARROTES DRISTRITO TUMBES, TUMBES-PERU 2018.**

**INTRODUCCION:** Sea tan amable de responder las preguntas

**GRACIAS.**

N°	CUESTIONARIO DE VOLUMEN DE VENTAS	
1	¿Cuánto mínimo venden diario en soles?	
2	¿Cuánto máximo venden anual en soles?	


## EVIDENCIAS






**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

<b>Título del proyecto:</b>		CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACION LABORAL Y EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018														
<b>Objetivo:</b>		DETERMINAR LA CARACTERIZACIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018.														
<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Opinión de las repuestas</b>		<b>Criterios de evaluación</b>								<b>Observación y/o recomendaciones</b>		
				<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Relación entre la variable y la dimensión</b>		<b>Relación entre la dimensión y el indicador</b>		<b>Relación entre el indicador y el ítem</b>		<b>Relación entre el ítem y la opción de respuesta</b>			<b>La redacción es clara, precisa y comprensible</b>	
						<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>MOTIVACION LABORAL</b>	Necesidades fisiológicas	Supervivencia	¿Usted duerme bien antes de venir a su trabajo?			X		X		X		X				
			¿Le dan refrigerio en su trabajo?			X		X		X		X		X		
	Necesidades de seguridad	Estabilidad laboral y económica	¿Es importante para usted tener un empleo estable?			X		X		X		X		X		
			¿El sueldo que usted tiene le permite cubrir todas sus necesidades?			X		X		X		X		X		
	Necesidades sociales	Pertinencia de la organización	¿En el ambiente donde usted trabaja, existe buena camarería?			X		X		X		X		X		
			¿En su trabajo, se estila a trabajar en equipo?			X		X		X		X		X		

  
 Mg. DPO. Galvani Guerrero Garcia  
 CLAD: 09883

Necesidades de autorrealización	Desarrollo personal	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades?			X		X		X		X		X	
		¿Usted tiene aspiraciones de subir de puesto?			X		X		X		X		X	
Necesidades de estima	Autoestima y reconocimiento	¿En la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo?			X		X		X		X		X	
		¿Para usted un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo?			X		X		X		X		X	

  
 Mg. DPO. Galvani Guerrero Garcia  
 CLAD: 09883

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Respuestas		Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
						Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible.	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Ventas	Volumen de ventas estimuladas anuales	Volumen de promedio mensual	¿Cuánto mínimo venden diario en soles?			X		X		X		X				
	Volumen estándar al año	Días laborables a vender al año	¿Cuánto máximo venden anual en soles?			X		X		X		X				

  
 Mg. DPO. Gálvez Guerrero García  
 CLAD: 09883

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Título del proyecto:		CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACION LABORAL Y EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018														
Objetivo:		DETERMINAR LA CARACTERIZACIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018.														
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de las repuestas		Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
				Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
MOTIVACION LABORAL	Necesidades fisiológicas	Supervivencia	¿Usted duerme bien antes de venir a su trabajo?			X		X		X		X				
			¿Le dan refrigerio en su trabajo?			X		X		X		X		X		
	Necesidades de seguridad	Estabilidad laboral y económica	¿Es importante para usted tener un empleo estable?			X		X		X		X		X		
			¿El sueldo que usted tiene le permite cubrir todas sus necesidades?			X		X		X		X		X		
	Necesidades sociales	Pertinencia de la organización	¿En el ambiente donde usted trabaja, existe buena camarería?			X		X		X		X		X		
			¿En su trabajo, se estila a trabajar en equipo?			X		X		X		X		X		

  
 Mg. Lic. Adm. Edita José Pedro Castro  
 CLAD - 04038



Necesidades de autorrealización	Desarrollo personal	¿En la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo?			X		X		X		X		X	
		¿Para usted un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo?			X		X		X		X		X	
Necesidades de estima	Autoestima y reconocimiento	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades?			X		X		X		X		X	
		¿Usted tiene aspiraciones de subir de puesto?			X		X		X		X		X	

  
 Mg. Lic. Adm. Edna J. Peña-Castro  
 CLAD - 04038

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Respuestas		Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
						Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible.	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Ventas	Volumen de ventas estimuladas anuales	Volumen de promedio mensual	¿Cuánto mínimo venden diario en soles?			X		X		X		X				
	Volumen estándar al año	Días laborables a vender al año	¿Cuánto máximo venden anual en soles?			X		X		X		X				

  
 Mg. Lic. Adm. Edna J. Pacheco Castro  
 CLAD - 04038

MATRIZ DE VALIDACIÓN																
Título del proyecto:		CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACION LABORAL Y EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018														
Objetivo:		DETERMINAR LA CARACTERIZACIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018.														
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de las repuestas		Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
				Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
MOTIVACION LABORAL	Necesidades fisiológicas	Supervivencia	¿Usted duerme bien antes de venir a su trabajo?			X		X		X		X		X		
			¿Le dan refrigerio en su trabajo?			X		X		X		X		X		
	Necesidades de seguridad	Estabilidad laboral y económica	¿Es importante para usted tener un empleo estable?			X		X		X		X		X		
			¿El sueldo que usted tiene le permite cubrir todas sus necesidades?			X		X		X		X		X		
	Necesidades sociales	Pertinencia de la organización	¿En el ambiente donde usted trabaja, existe buena camarería?			X		X		X		X		X		
			¿En su trabajo, se estila a trabajar en equipo?			X		X		X		X		X		

  
 Mag. Lic. Adm. CRISTIAN SOSA ORELLANA  
 NUMERO DE COLEGIATURA 007330  
 MAGISTER EN FINANZAS

Necesidades de autorrealización	Desarrollo personal	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades?													
		¿Usted tiene aspiraciones de subir de puesto?													
Necesidades de estima	Autoestima y reconocimiento	¿En la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo?													
		¿Para usted un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo?													

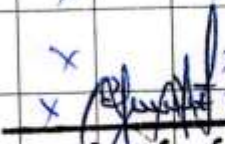
  
**Mgtr. Lic. Adm. CRISTHAN SOSA ORELLANA**  
**NUMERO DE COLEGIATURA 007335**  
**MAESTRO EN FINANZAS**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Respuestas		Criterios de evaluación										Observación y recomendaciones
						Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		La redacción es clara, precisa y comprensible.		
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Ventas	Volumen de ventas estimuladas anuales	Volumen de promedio mensual	¿Cuánto mínimo venden diario en soles?			X		X		X		X		X		
	Volumen estándar al año	Días laborables a vender al año	¿Cuánto máximo venden anual en soles?			X		X		X		X		X		

  
**Mg. Lic. Adm. CRISTIAN SOSA ORELLAN**  
 NÚMERO DE COLEGIATURA 007335  
 MAGISTER EN FINANZAS

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

Título del proyecto:		CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACION LABORAL Y EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018														
Objetivo:		DETERMINAR LA CARACTERIZACIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018.														
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de las repuestas		Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
				Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
MOTIVACION LABORAL	Necesidades fisiológicas	Supervivencia	¿Usted duerme bien antes de venir a su trabajo?			X		X		X		X		X		
			¿Le dan refrigerio en su trabajo?			X		X		X		X		X		
	Necesidades de seguridad	Estabilidad laboral y económica	¿Es importante para usted tener un empleo estable?			X		X		X		X		X		
			¿El sueldo que usted tiene le permite cubrir todas sus necesidades?			X		X		X		X		X		
	Necesidades sociales	Pertinencia de la organización	¿En el ambiente donde usted trabaja, existe buena camarería?			X		X		X		X		X		
			¿En su trabajo, se estila a trabajar en equipo?			X		X		X		X		X		

  
**Lic. Adm. Edgardo Jimenez Izquierdo**  
**RUC - CLAD N° 02621**

Necesidades de autorrealización	Desarrollo personal	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades?			X		X		X		X		X
		¿Usted tiene aspiraciones de subir de puesto?			X		X		X		X		X
Necesidades de estima	Autoestima y reconocimiento	¿En la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo?			X		X		X		X		X
		¿Para usted un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo?			X		X		X		X		X

  
 Lic. Adm. Edgardo Jimenez Izquierdo  
 RUC - CLAD N° 02621

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Respuestas		Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
						Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible.	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Ventas	Volumen de ventas estimadas anuales	Volumen de promedio mensual	¿Cuánto mínimo venden diario en soles?			X		X		X		X				
	Volumen estándar al año	Días laborables a vender al año	¿Cuánto máximo venden anual en soles?			X		X		X		X				

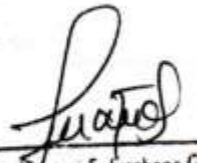
  
 Lic. Adm. Edgardo Jimenez Izquierdo  
 RUC - CLAD N° 02621



MATRIZ DE VALIDACIÓN																
<b>Título del proyecto:</b>		CARACTERIZACIÓN DE LA MOTIVACION LABORAL Y EL VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018														
<b>Objetivo:</b>		DETERMINAR LA CARACTERIZACIÓN DE MOTIVACIÓN LABORAL Y VOLUMEN DE VENTAS DE LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO ABARROTES EN EL DISTRITO DE TUMBES, 2018.														
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opinión de las repuestas		Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
				Si	No	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			La redacción es clara, precisa y comprensible	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
MOTIVACION LABORAL	Necesidades fisiológicas	Supervivencia	¿Usted duerme bien antes de venir a su trabajo?			X		X		X		X		X		
			¿Le dan refrigerio en su trabajo?			X		X		X		X		X		
	Necesidades de seguridad	Estabilidad laboral y económica	¿Es importante para usted tener un empleo estable?			X		X		X		X		X		
			¿El sueldo que usted tiene le permite cubrir todas sus necesidades?			X		X		X		X		X		
	Necesidades sociales	Pertinencia de la organización	¿En el ambiente donde usted trabaja, existe buena camarería?			X		X		X		X		X		
			¿En su trabajo, se estila a trabajar en equipo?			X		X		X		X		X		

  
 ADM. M. J. F. Escobar Gálvez  
 CLAD N° 09720

Necesidades de autorrealización	Desarrollo personal	¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas habilidades?			X		X		X		X		
		¿Usted tiene aspiraciones de subir de puesto?			X		X		X		X		
Necesidades de estima	Autoestima y reconocimiento	¿En la empresa reconocen el esfuerzo por su trabajo?			X		X		X		X		
		¿Para usted un sueldo alto es un claro indicativo para hacer bien su trabajo?			X		X		X		X		

  
 ADM. M. F. Jose F. Escobedo Gálvez  
 CLAD N° 09720

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Respuestas		Criterios de evaluación								Observaciones	In y/aci		
						Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				La redacción es clara, precisa y comprensible.	
						Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			Si	No
Ventas	Volumen de ventas estimadas anuales	Volumen de promedio mensual	¿Cuánto mínimo venden diario en soles?			X		X		X		X					
	Volumen estándar al año	Días laborables a vender al año	¿Cuánto máximo venden anual en soles?			X		X		X		X					

  
 ADM. M. José F. Escobedo  
 CLAD N° 09720