



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO CONSTRUCTORAS –
CASO EMPRESA CONTRATISTAS Y CONSULTORES
GABALEB E.I.R.L., DISTRITO DE AYACUCHO 2019

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

AUTOR

GAMBOA GARCIA, ERICH ALEXIS

ORCID: 0000-0002-9083-5647

ASESORA

Mgtr. ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA

ORCID: 0000-0001-9618-6177

CHIMBOTE - PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Gamboa García, Erich Alexis

ORCID: 0000-0002-9083-5647

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

ASESORA

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

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

JURADO

Mgtr. Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5774-9374

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Mgtr. Cerna Izaguirre, Julio César

ORCID: 0000-0002-5471-4549

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5774-9374

Presidente

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Mgtr. Cerna Izaguirre, Julio César

ORCID: 0000-0002-5471-4549

Miembro

Mgtr. Estrada Díaz, Elida Adelia

ORCID: 0000-0001-9618-6177

Asesora

AGRADECIMIENTO

A mis padres:

Por el apoyado que me brindan en mis estudios desde un inicio hasta esta etapa final, por darme la fuerza y motivación en esta etapa de poder graduarme en una universidad siendo un buen profesional.

A mi docente:

La cual ha sido la persona que me ha guiado en todo este proceso y elaboración de mi investigación.

DEDICATORIA

A mis padres:

Los cuales me ayudaron con cada instrumentó en esta etapa ya sea en lo material como en lo sentimental.

A mi docente:

Los cuales tomaron un arduo trabajo de poder transmitirme varios o muchos conocimientos para así poder lograr mis objetivos y metas.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar las principales características de la Motivación del Personal de las micro y pequeñas Empresas rubro Constructoras – caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., Distrito de Ayacucho 2019. La investigación fue de diseño no experimental – transversal – descriptivo, para el recojo de información se utilizó una población muestral de 15 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta, el instrumento utilizado fue mediante un cuestionario de 9 preguntas obteniendo los siguientes resultados: El 53% de los trabajadores mencionan que la higiene en la organización es buena, el 47% mencionan que los recursos que les brinda la empresa es buena, el 53% mencionan que el nivel de satisfacción en la empresa es buena, el 53% menciona que la participación en la empresa es buena, el 40% menciona que las críticas constructivas es regular, el 53% menciona que la comunicación en la empresa es muy buena, el 67% menciona que el reconocimiento en la empresa es buena, el 53% menciona que el liderazgo en la empresa es buena y el 40% mencionan que el líder y su eficacia es buena. La investigación concluye en que los trabajadores de la empresa mencionan tener una motivación del personal buena, pero en realidad se evidencia lo contrario ya que no se aplica un sistema de reconocimiento (incentivos económicos y social) y no se brinda una retroalimentación a los trabajadores en el trabajo que estos realizan.

Palabras Clave: Constructoras, Motivación del Personal, Micro y Pequeñas Empresas.

ABSTRACT

The present research had as general objective: To determine the main characteristics of the Personnel Motivation of the micro and small Construction companies - case of the Company Contractors and Consultants Gabaleb EIRL, District of Ayacucho 2019. The research was of a non-experimental - transversal - descriptive design To collect the information, a sample population of 15 workers was used, to whom a survey was applied, the instrument used was through a questionnaire of 9 questions obtaining the following results: 53% of the workers mention that hygiene in the organization is good, 47% mention that the resources provided by the company are good, 53% mention that the level of satisfaction in the company is good, 53% mention that participation in the company is good, 40% mention that constructive criticism is regular, 53% mention that the communication in the company is very good, 67% mention that the Recognition in the company is good, 53% mention that the leadership in the company is good and 40% mention that the leader and its effectiveness is good. The research concludes that company workers mention having good staff motivation, but in reality the opposite is evident since a recognition system (economic and social incentives) is not applied and feedback is not provided to workers in the work they do.

Key Words: Construction Companies, Staff Motivation, Micro and Small Businesses.

CONTENIDO

1. Título de Investigación.....	i
2. Equipo de Trabajo.....	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor.....	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	iv
5. Resumen y Abstract.....	vi
6. Contenido.....	viii
7. Índice de tablas y figuras.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
III. HIPÓTESIS.....	20
IV. METODOLOGÍA.....	21
4.1. Diseño de Investigación.....	21
4.2. Población y Muestra.....	22
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	23
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
4.5. Plan de análisis.....	24
4.6. Matriz de consistencia.....	25
4.7. Principios éticos.....	26
V. RESULTADOS.....	27
5.1. Resultados.....	27
5.2. Análisis de resultados.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
Aspectos complementarios.....	36
Bibliografía.....	39
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características del Clima Laboral de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.....	27
Tabla 2. Características del trabajo en equipo del personal de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.....	28
Tabla 3. Características del reconocimiento a los trabajadores de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La higiene en la organización la cual labora.....	47
Figura 2. Recursos que brinda la empresa.....	47
Figura 3. Nivel de satisfacción en la empresa	48
Figura 4. Participación en la empresa.....	48
Figura. Críticas constructivas hacia los compañeros de trabajo	49
Figura 6. Comunicación entre los compañeros de trabajo.....	49
Figura 7. Reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores	50
Figura 8. El liderazgo en la Empresa.....	50
Figura 9. El líder de la empresa y su eficiencia.....	51

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, aunque la economía está asociada con las grandes corporaciones multinacionales, cuyos productos se puedan encontrar fácilmente alrededor del mundo, las micro y pequeñas empresas también contribuyen y se benefician del comercio internacional de distintas formas. Ya que forman parte de grandes valores en una cadena de exportadores locales, exportan servicio y/o productos para distintos mercados especializados y distribuyen e importan productos de pymes extranjeras. La mype es una unidad constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, los beneficios que obtenemos son: mayor competitividad, productividad, rentabilidad y rapidez en el financiamiento. Las actividades de las micro y pequeñas empresas son múltiples ya que se pueden enfocar en la industria, producción, prestar servicios o la compra y venta de mercaderías.

En Alemania las micro, pequeñas y medianas empresas, indican que los costos adicionales regulatorios sobre los 50 trabajadores son equivalentes a un aumento de aproximadamente un 2.3% de los costos laborales en su economía, muchos trabajadores dados los salarios bajos eligen un autoempleo o el poner en camino una pequeña empresa a diferencia de trabajar en una compañía, ya que el resultado es por una motivación baja según los incentivos, retroalimentación, reconocimientos y clima laboral es por ello que optan por un negocio y/o empresa propia ya que obtienen de ello la producción total en la economía y este se aumenta en un 3% (Gariciano, 2017).

Las micro y pequeñas empresas es un sector económico de importancia para el Perú por su contribución a la producción, generar empleo e ingreso económico. Las mype emplean el 88% de la fuerza laboral del país y aportan alrededor del 45% de riqueza

generada, también es preciso saber que en el 80.9% de las mype, el conductor es solo una persona. Por ello, se debe impulsar la ejecución de los diferentes mecanismos que permitan su desarrollo y crecimiento.

Hoy en día, cuando el fenómeno de la globalización está más evidente que nunca, la motivación tiene una importancia aún más grande. Las empresas multinacionales que operan a nivel internacional, pretenden a tener una estrategia de Recursos Humanos muy activa, a través de nuevas tecnologías. De esta manera, surge la oportunidad de motivar a los empleados por medio de comunicación, permitiéndoles sentirse como parte del equipo. En este caso específico, se trata de la plantilla muy cualificada, donde la motivación ya no se puede incrementar tanto por medio de salarios, sino por medio de satisfacción de las necesidades de niveles superiores. (Montag, 2016).

En América latina, las micro y pequeñas empresas tienen problemas de motivación del personal; en el Perú se realizó una investigación respecto a la Motivación del Personal en las organizaciones que dependen directamente del talento humano para producir bienes y servicios, competir en los mercados, alcanzar objetivos, estrategias, tácticas y el establecimiento de planes de acción, cuya simbiosis le da vida, dinámica, creatividad y racionalidad. (Gonzales, 2016).

El presente trabajo de investigación se enfocó en el rubro de las Constructoras, ya que es una micro y pequeña empresa que cada día va creciendo más, no obstante, ocurren ciertos problemas sobre la Motivación del Personal, ya que no se aplica adecuadamente la motivación del personal en la respectiva empresa, porque se centran mucho más en el tiempo de la ejecución de los proyectos mas no en su personal sobre su motivación o rendimiento adecuado ya que optan por un contrato jornal.

Por lo tanto, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las principales características de la motivación del personal en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Constructoras - Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019?

Para poder dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar las Principales Características de la Motivación del Personal de las micro y pequeñas Empresas rubro Constructoras – caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., Distrito de Ayacucho 2019. Para alcanzar el objetivo general, se planteó los siguientes objetivos específicos: Identificar el Clima Laboral de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., Distrito de Ayacucho 2019, Describir las Características del Trabajo en Equipo del personal de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., Distrito de Ayacucho 2019. Determinar las Principales Características del Reconocimiento a los Trabajadores de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., Distrito de Ayacucho 2019.

Se justifica de la siguiente manera, ya que se realizó con el propósito de conocer y brindar aún más conocimiento acerca de la Motivación del Personal en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Constructoras - Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., Distrito de Ayacucho 2019, para así tener una referencia del tema ya que abarca muchos aspectos, se ha podido identificar que la empresa tuvo motivación del personal, tienen un buen clima laboral, sin embargo en la retroalimentación no es muy buena, ya que un personal bien motivado lograra sus metas y tareas eficazmente, por el contrario el personal que no es bien motivado no podrá realizar bien sus funciones y la empresa decae por una mal producción y rendimiento.

La investigación fue de diseño no experimental – transversal – descriptivo, para el recojo de información se utilizó una población muestral de 15 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta, el instrumento utilizado fue mediante un cuestionario de 9 preguntas obteniendo los siguientes resultados: El 53% de los trabajadores mencionan que la higiene en la organización es buena, el 47% mencionan que los recursos que les brinda la empresa es buena, el 53% mencionan que el nivel de satisfacción en la empresa es buena, el 53% menciona que la participación en la empresa es buena, el 40% menciona que las críticas constructivas es regular, el 53% menciona que la comunicación en la empresa es muy buena, el 67% menciona que el reconocimiento en la empresa es buena, el 53% menciona que el liderazgo en la empresa es buena y el 40% mencionan que el líder y su eficacia es buena.

La investigación concluye en que los trabajadores de la empresa mencionan tener una motivación del personal buena, pero en realidad se evidencia lo contrario ya que no se aplica adecuadamente un sistema de reconocimiento y tampoco se llega a brindar una retroalimentación de una manera idónea hacia los trabajadores.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Royo (2015) en su investigación sobre la *Motivación Laboral en Operarios de la Construcción, 2015*. Tuvo como objetivo general: desarrollar un modelo de compensaciones económicas que cumpla con el carácter de “justo y equitativo” para los operarios de la construcción basado en su rendimientos, compromiso, responsabilidad y eficiencia laboral, los objetivos específicos de este trabajo son: Reducir tiempos Improductivos mejorando así la eficiencia en el trabajo y la rentabilidad. Lograr un mejor equipo de trabajo para futuros proyectos. Con una metodología cuantitativa – descriptiva. La muestra fue de 25 obreros entre los cuales el 60% tenían entre la edad de (25 a 30 años) el 95% de obreros eran de género masculino y el 53% indicaron que tenían una motivación buena. Llego a la conclusión de que el diseño de un buen sistema de compensación puede ser considerado como una verdadera herramienta efectiva. Mediante un buen sistema de compensación, se puede lograr un alto impacto en el mercado en cuanto a atraer los mejores recursos humanos de la industria de la construcción. Generando de esta manera un mayor valor agregado en los proyectos y mejorando la productividad, ofreciendo a nuestros operarios mejores condiciones laborales óptimas evaluadas diariamente, crecimiento económico y profesional en el ámbito técnico. Indica que la motivación laboral en los operarios de construcción está referido a la Capacitación en donde el objetivo general es de desarrollar un modelo de compensaciones económicas que cumpla con el carácter de “justo y equitativo” para los operarios utilizando una metodología cuantitativa – descriptiva que se realizara un análisis de cómo se trabajó con el manejo del personal de obra en la empresa.

Peña (2016) en su investigación sobre la *Motivación Laboral como Herramienta de Gestión en las Organizaciones Empresariales, 2016*. Tuvo como objetivo general: describir el pasado, el presente y el futuro de la motivación laboral mediante una extensa revisión bibliográfica. Otro de los objetivos de este trabajo de investigación es describir la importancia de la correcta de la motivación laboral en las organizaciones actuales, sus estrategias más eficientes y las futuras tendencias. Mediante un estudio de caso real de la institución financiera ABANCA, se consigue analizar en la práctica todos los conceptos técnicos mencionados a lo largo del trabajo. Con una metodología de una investigación empírica. La muestra que tuvo fue de 20 trabajadores los cuales el 80% son entre la edad de (27 a 33 años), el 87% son del género masculino y el 61% indican que casi siempre están motivados. Llegando a la conclusión de que la eficacia, eficiencia y productividad de los trabajadores es crucial para la obtención de los objetivos propuestos, por lo que es fundamental definir correctamente una estrategia que potencie la motivación de los empleados. La correcta gestión de los recursos humanos representa una buena ventaja competitiva para dirigir una empresa hacia el éxito, especialmente en el entorno competitivo y global en el que nos situamos. La base para esa correcta gestión es la motivación laboral. Indica que la motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales los recursos humanos representa una buena ventaja competitiva para dirigir una empresa hacia el éxito teniendo como objetivo general describir el pasado, el presente y el futuro de la motivación laboral usando una metodología empírica.

Antecedentes Nacionales

Oroza (2018) en su investigación sobre el *Plan de Motivación Laboral para Personal Obrero de Empresas Constructoras Mediante Medición de Clima Interno caso de estudio: Dilekxa Ejecutores S.A.C. y Lunazul Arquitectos E.I.R.L, 2018*. Tuvo como objetivo general: elaborar un Plan de Motivación Laboral para el personal obrero, mediante la medición del Clima interno laboral de las empresas constructoras, y en el caso específico dar a conocer las teorías, investigaciones y experiencias en planes que se vienen desarrollando para empresas similares que priorizan la motivación laboral y el manejo del Clima interno laboral. Realizar el diagnóstico del estado del clima interno laboral del personal obrero de las empresas constructoras. Usa el tipo de metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo, no experimental de nivel correlacional- causa. La muestra fue de 15 obreros a quienes se aplicó un cuestionario obteniendo los siguientes resultados: el 59% de los trabajadores son bien capacitados, el 41% de los trabajadores son reconocidos, el 37% de trabajadores mencionan que tienen un buen liderazgo y comunicación y el 18% de trabajadores mencionan tener una buena relación interpersonal con las debidas críticas constructivas. Con una conclusión de que es posible mediante una medición de Clima interno lograr indagar en el estado en que se encuentra la empresa y proponer alternativas que favorezcan elevar su motivación de Liderazgo, Contribución y Salario Emocional. Indica que el plan de motivación laboral para personal mediante medición de clima interno en las constructoras es posible mediante una medición de Clima interno lograr indagar en el estado en que se encuentra la empresa y proponer alternativas con un objetivo de elaborar un Plan de Motivación Laboral para el personal obrero usando una metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo.

Romero (2016) en su investigación sobre la *Motivación del Personal Obrero de las Empresas de Construcción, que Ejecutan Obras Publicas de Pavimentación en la*

Ciudad de Trujillo y el Nivel de Productividad para el año 2015. Tuvo como objetivo general: demostrar la influencia de la Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo, en el nivel de productividad para el año 2015 y como objetivo específico determinar el grado de Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo. Aplicación de instrumentos de motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras públicas de pavimentación en la ciudad de Trujillo. La metodología aplicada se ajusta a un tipo cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra fue de 134 obreros a quienes se aplicó un cuestionario obteniendo los siguientes resultados: el 50.71% de los obreros presentan una motivación baja con respecto a la satisfacción del personal, el 34,08% presentan motivación media, el 15,20% presentan motivación alta con los recursos adecuados a disposición; así mismo el aumento de la productividad fue de 21.16%. Y llega a la conclusión de que la motivación es uno de los pilares importante que impacta directamente en la Productividad, ya que no existe forma mágica de motivar al personal obrero si no con bonos de productividad y capacitaciones constante. Indica que la motivación del personal obrero de las empresas de construcción es uno de los pilares más importantes que impacta directamente en la Productividad con un objetivo general de demostrar la influencia de la Motivación del personal obrero de las empresas de construcción usando una metodología cuantitativa y de diseño descriptivo.

Dioses (2018) en su investigación de la relación de la *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Colaboradores en la Empresa Constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.* Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa

constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Y como objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora, Establecer la relación que existe entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora, Establecer la relación que existe entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora, Establecer la relación que existe entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora. La metodología aplicada es hipotético-deductivo, tipo correlacional y diseño no experimental transversal. La muestra fue de 170 obreros a quienes se aplicó un cuestionario obteniendo los siguientes resultados: El 44,1% de trabajadores mencionan que el nivel de liderazgo transformacional es buena, 41,2% mencionan que la capacidad de influencia es buena, el 52.3% mencionan que la participación en la organización es buena, el 79,4% mencionan que el conocimiento organizacional es regular, el 45,3% menciona que el establecimiento de redes de liderazgo es buena, el 36.3% menciona que la higiene en el lugar que labora es regular y el 55,3% mencionan que el aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional es buena. Y Se concluye que de acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva, es decir a mejor liderazgo transformacional mayor es el desarrollo de la motivación laboral. Indico que la relación del liderazgo transformacional y motivación laboral de los trabajadores afecta directamente al personal obrero para su efectividad en el trabajo que se realizara con un objetivo general de Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora, con una metodología hipotético-deductivo.

Antecedentes Locales

Choque (2017) en su investigación sobre *La Motivación y Rendimiento Laboral de los Empleados de las MyPe Comercializadoras de Muebles de Melamine, Ayacucho-2017*. Tuvo como objetivo general: determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados y como objetivo específico identificar el tipo de relación existente entre las condiciones laborales y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Determinar la forma como se relaciona la participación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Con un tipo de metodología no experimental- Cuantitativa. La muestra fue de 85 obreros a quienes se aplicó un cuestionario obteniendo los siguientes resultados: El 43% de los trabajadores califica a las condiciones laborales como excelente, el 43% opina como excelente respecto a la participación de los trabajadores, el 35% manifiesta que es excelente el reconocimiento hacia los trabajadores, el 35% califica de excelente a la evaluación del rendimiento y el 53% califica excelente la responsabilidad en las funciones encomendadas. Llegando a la conclusión de que existe un nivel de relación significativo entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho2017. Indicó que la motivación y rendimiento laboral en los empleados existen un nivel de relación significativo teniendo un objetivo general de determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados usando una metodología no experimental- Cuantitativa.

Cruzado (2017) en su investigación sobre la *Motivación Laboral y Productividad Laboral de los trabajadores de la Empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global, 2017*. Tuvo como objetivo general:

determinar cuál es la relación de la motivación laboral y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Hexacón Construcciones, y como objetivos específicos precisar la relación de la Relación Interpersonal y Productividad Laboral de los trabajadores en la empresa Hexacón Construcciones, establecer la relación del Estilo de Dirección y Productividad Laboral de los trabajadores en la empresa Hexacón Construcciones. Con un tipo de metodología no experimental- Cuantitativa. La muestra fue de 50 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario obteniendo los siguientes resultados: El 45% de trabajadores mencionan que la comunicación es deficiente, el 34% indican que las críticas constructivas en la empresa es buena, el 48% de personas menciona que el respeto hacia los compañeros es buena, el 45% mencionan que el liderazgo en la empresa es regular, el 58% mencionan que la higiene en la organización es buena y el 38% menciona que la calidad de producción es mala. Y llego a la conclusión de existe relación entre motivación laboral y Productividad Laboral de los trabajadores en la empresa Hexacón Construcciones, se logró revisar luego de medir las dimensiones de la motivación laboral con el promedio de Productividad Laboral. Indico que la motivación laboral y productividad laboral de los trabajadores existe una relación paralela ya que ambos logran veneficios necesarios para la empresa con un objetivo de determinar cuál es la relación de la motivación laboral y la productividad laboral de los trabajadores usando una metodología no experimental- Cuantitativa.

2.2. Bases Teóricas de la Investigación

Micro y Pequeñas Empresas

Para dar inicio a la investigación debemos de conocer las diferentes definiciones y en primer lugar debemos de conocer como está definida en nuestra sociedad las micro y pequeñas empresas como también la importancia y características de esta. Así lo manifiesta el estado con su derecho Ley N° 28015 (2003) en la cual menciona que:

La mype es una unidad constituida por una persona natural o jurídica bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, los beneficios que obtenemos son: mayor competitividad, productividad, rentabilidad y rapidez en el financiamiento. Las actividades de las micro y pequeñas empresas son múltiples ya que se pueden enfocar en la industria, producción, prestar servicios o la compra y venta de mercaderías. (p. 1)

En el Perú las mypes representan el 94.8%, con respecto a las pequeñas empresas hay una representación de 4.3% del total, analizando estas cifras vemos que entre micros y pequeñas empresas tenemos el 99.1% de todas las empresas peruanas. Observando el contexto internacional empresarial vemos que se fundamenta e impulsa el crecimiento a través de la innovación con fuertes inversiones en proyectos por parte de grandes empresas con la generación de alianzas públicas o privadas, con colaboración entre privados y centros de investigación y un gran dinamismo para la formulación de empresas de base tecnológica entre ellas como por ejemplo empresas constructoras las cuales deben de tener una motivación alta frente a las demás empresas grandes ya que una motivación baja puede ser fatal para dicha organización no duraría mucho ya que se perdería la producción al realizar las actividades a las que se les somete. (Avolio, 2015)

Motivación del Personal

La motivación, es un proceso interno que se ve influenciado por su entorno, ya que siempre determina en parte las decisiones de cada individuo. Proporcionado esto, las empresas pueden realizar estrategias para aumentar el desempeño laboral de sus trabajadores, proporcionando condiciones óptimas para que cada uno de ellos los evalúe en función de los beneficios a obtener.

La motivación surge del estudio científico humano que se da a través de la curiosidad e inquietud del ser humano por dar a explicar y entender su propia existencia. En conclusión, la motivación es el “motor” que ayuda a realizar las tareas del trabajo cotidiano en una organización, se puede motivar mediante el reconocimiento, desempeño laboral, trabajo en equipo, incentivos y clima laboral.

La mayoría de personas es muy importante satisfacer necesidades ya que es de gran motivación y estas suelen ser las más comunes. La gran mayoría de personas trabajan exclusivamente para satisfacer necesidades explícitas como por ejemplo comer, vestirse, beber, cubrir necesidades “secundarias” (Pérez D. , 2016).

En el ámbito laboral la motivación hace narración sobre muchos intentos que realiza la empresa para poder generar en los individuos un compromiso muy fuerte con el trabajo. Es por eso que se considera que el trabajo en equipo muy es esencial y que en el ámbito laboral es muy aplicado hoy en día, como también es un factor que influye positivamente en el desarrollo de la motivación individual de cada sujeto para el desempeño de sus funciones, en el ámbito laboral, toda empresa, institución u organización está compuesta por trabajadores que forman parte de grupos con el fin de realizar las tareas encomendadas con una gran eficacia de un objetivo final previamente planificado (Moreno, 2016).

La motivación ya una vez satisfecho las primeras necesidades, se encamina a la consecutiva escala. Aquí se encuentran las necesidades como el reconocimiento, reputación social, estima de las personas allegadas. Para tener una motivación en tu área de trabajo y puedas tener un rendimiento idóneo en él, es recomendable seguir una serie de pasos que se debería realizar.

Para que la motivación produzca un alto nivel es necesario algunos pasos sobre el desempeño que se deberá tomar en cuenta: la formación de la persona para el cargo, la noción de lo que la entidad espera de él (conocimiento del rol), el tiempo y paciencia de recursos para la ejecución de la tarea y la caracterización del empleado con la organización. Solo la unión de estas condiciones hace posible que nos dé como resultado un elevado nivel de desempeño en la organización y todo esto por medio de la motivación. La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo (Romero, 2015).

La motivación es sumamente importante un factor para poder alcanzar los objetivos, los objetivos de un trabajo en equipo. Somos conscientes de que en las empresas motivar a sus colaboradores es una tarea algo difícil de realizar pero pueden hacer que en el lugar de trabajo haya un ambiente donde pueda brotar una Automotivación para los empleados, para los trabajos en equipo en las organizaciones forman eficientemente para poder alcanzar y cumplir el éxito que se desea en cualquier empresa, tal vez se pueden presentar conflictos o errores pero creo que es normal, lo malo no son los problemas, el problema es no salir de ello (Mex, 2014).

Se puede lograr una gran motivación a través del reconocimiento en el trabajo esto incrementa su rendimiento laboral en su puesto de trabajo del personal, este

reconocimiento hace que el personal este más motivado para poder seguir realizando sus deberes dentro de la organización, el reconocimiento es una de las mejores estrategias motivacionales a todo el personal de la organización se le debe reconocer la dedicación esmero y el esfuerzo, pero sobre todo la responsabilidad que tiene hacia la organización, este es uno de los factores más fuertes de motivación ya que el trabajador se sentirá parte de la organización y esta sensación será transmitida con sus compañeros de trabajo de esta manera genera que el trabajador se sienta a gusto en su puesto de trabajo (Arrus, 2017).

La motivación, genera en el personal un fuerte compromiso en la organización con el trabajo que realizan día a día. Para ello, consideramos que las empresas deben generar un buen clima laboral, que este es aplicado como un factor que influye positivamente en el desarrollo de la motivación individual de cada trabajador, si el ambiente de trabajo es malo genera una muy baja motivación de cada persona por el contrario si es un ambiente bueno genera una magnífica motivación para cada persona o grupo de personas con las que se trabajan conjuntamente. Para poder motivar al personal es necesario hacerlos sentir capaces y a gusto en la organización ya que algunos personales denominados estrella son capaces de hacer que la clientela regrese a la empresa por una excelente calidad de producto que da a ofrecer. Sin embargo, debe existir un excelente clima laboral para que así todo el personal obrero se sienta motivado cada vez que van al lugar de trabajo. Para determinar quién está haciendo bien o mal el trabajo, lo ideal es que exista una evaluación por parte de los clientes, quienes son los directamente afectados o agradecidos por la atención o esmero con que fueron atendidos (Salinas, 2017).

CLIMA LABORAL

El clima laboral es de suma importancia y conocimiento que se basa en la influencia que este ejerce sobre cada comportamiento de los empleados siendo esencial y específico en recursos humanos, también higiene y seguridad del trabajo constituye dos actividades íntimamente relacionadas orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener nivel de salud de los empleados, cuando hablamos de clima laboral hablamos sobre como es el vínculo entre las personas que trabajan en una organización, los recursos que ofrece y sobre el aire que se respira en el entorno, la satisfacción del trabajador también es sumamente esencial y un gran causante del clima laboral es la falta de comunicación, es por eso que se debe tomar en cuenta crear un buen entorno físico agradable e impulsar el compromiso social (Linarez, 2016).

Higiene

Es muy significativo realizar actividades para proteger continuamente nuestra integridad física y mental, cuidándonos en la salud y de los riesgos que se pueda sufrir, inherentes a las actividades que estemos realizando y al ambiente físico donde se esté ejecutando cualquier tipo de trabajo. Estos son los principios fundamentales en cuanto a la higiene del trabajo que también está concerniente con la prevención de enfermedades a partir del estudio de dos variables, el hombre y su ambiente de trabajo (Salinas, 2015).

Recursos

El recurso humano es de suma importancia en toda entidad u organización ya que esta realiza una habilidad para poder responder favorablemente y con voluntad a los objetivos en las oportunidades y desempeño ya que así estos esfuerzos obtienen una satisfacción tanto para el trabajador como para la empresa, las organizaciones deben

ofrecer a los colaboradores materiales esenciales para poder realizar un trabajo eficaz como la innovación de tecnologías y buen clima laboral (Cruz, 2018).

Satisfacción

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador basada en creencias y valores que el trabajador desarrolla frente a su propio trabajo, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación. También existen factores determinantes de satisfacción laboral como por ejemplo el reto de trabajo, el sistema de recompensas justas, condiciones de trabajo favorables y colegas que te brinden apoyo incondicionalmente, se dice que “trabajador satisfecho, trabajador productivo” (Márquez, 2015).

TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es muy fundamental ya que este tiene una gran motivación del personal, este se debe regir por un buen líder que los guíe, los conduzca, les inculque el respeto, la comunicación y la libertad de expresar sus ideas. Un aspecto clave muy importante es poder lograr que todos se involucren y participen sintiéndose que forman parte de la organización y que se les tomen en cuenta las distintas decisiones y también dar críticas constructivas sobre el personal trabajador (Palacios, 2017).

Participación

Participar es tener una parte, estar presente en la toma de decisiones ser parte de un fracaso o del éxito de las mismas decisiones, sufrir o gozar los alcances finales sentir a la empresa como una parte íntegra de uno propio. Los participantes de la organización, sin importar su rango son eslabones que se conforman en una gran cadena de la organización.

Todas las partes son importantes y no debemos de desconsiderar a las demás partes de los personales de trabajo (Jiménez, 2016).

Criticas

Nos menciona que debe ser muy recomendada fomentar una crítica constructiva ya sea en los entornos familiares, sociales, instituciones educativas y organizaciones. Aceptar las ordenes, instrucciones o mandatos sin usar un juicio de valor intercepta el desarrollo de esa sorprendente posibilidad del ser humano tan poco aprovechada que tiene para hacer un trabajo de buena calidad para una organización (Pérez W. , 2017).

Comunicación

La comunicación es una parte esencial en una organización con ella se puede llegar a tener un gran y buen equipo de trabajo ya que sin esta ocurren demasiados problemas, una mala comunicación en la organización trae consecuencias graves y es porque la información no llega a todos los empleados por igual, el equipo no está motivado, los talentos huyen y así produciendo conflictos y problemas en todos los niveles organizacionales por esto, las organizaciones maduras comienzan a implantar medidas al respecto siendo la innovación la clave del éxito en la comunicación interna (Valdés, 2015).

RECONOCIMIENTO

El reconocimiento todas las personas desean y necesitan ser apreciadas, ya sea a nivel gerencial como en nivel obrero, jamás se debe ser indiferente en experimentar la necesidad de sentir valorado y recompensado uno mismo por el trabajo que realizamos, el reconocimiento laboral es de gran motivación en las organizaciones para el personal obrero es de mucha satisfacción, hoy en día en el ámbito empresarial el reconocimiento y las recompensas llegaron a ser más importantes que nunca ya que los gerentes disponen

de una manera decaída sobre como influir en los empleados de moldear sus comportamientos por la experiencia y liderazgo que destacan en una organización haciendo las tareas encomendadas con una gran eficacia (Montenegro, 2018).

INDICADORES

Experiencia

La experiencia es estar un paso adelante hoy en día en el mundo empresarial de la competencia significa el éxito de una compañía u organización, el flujo de conocimientos o ideas al interior de una organización es una de las maneras de hacerlo, que nos daría como resultado un mejor rendimiento tanto como del entorno interno como externo y esto permitirá a los trabajadores aprendan aún más y saber asía donde se está marchando (Bernal, 2016).

Liderazgo

El liderazgo debe ser aquel gerente que simbolice las promesas que su empresa hace a sus clientes, deben ser los líderes que puedan desenvolver este tipo de capacidades. Es un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influenciar en la forma de ser o actuar en las personas o en un grupo de trabajo determinado haciendo que este equipo trabaje con gran entusiasmo asía el logro de sus metas u objetivos, es la persona que delega, gestiona, convoca, promueve, incentiva, motiva para llegar a hacer un proyecto de manera eficiente (Plancarte, 2019).

Eficacia

La eficacia es aquel o aquella persona que alcanzan resultados que cumplen sus objetivos, la eficacia agrega un elemento importante que es la oportunidad, tiene que ver con los resultados oportunos y su relación con sus objetivos y metas es decir que se haya logrado cumplir el objetivo y los resultados previstos, satisface las necesidades potenciales y reales o expectativas de los destinatarios o clientes (Quintero, 2018).

III. HIPÓTESIS

En el presente trabajo de investigación titulada “Motivación del Personal en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Constructoras – Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019” no se planteó hipótesis por tratarse de una investigación descriptiva

IV. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

Para la elaboración del trabajo de investigación titulada Motivación del Personal en las micro y pequeñas Empresas Rubro Constructoras – Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019, se utilizó un diseño no experimental transversal-descriptivo.

Fue no experimental, porque no se manipulo deliberadamente la variable motivación del personal, se presentó conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones.

Fue Transversal, porque el trabajo de investigación sobre la motivación del personal en las micro y pequeñas empresas del Rubro Constructoras – Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho, se realizó en un espacio y tiempo determinado, teniendo un inicio y un final específicamente en el año 2019.

Fue Descriptivo, porque en el trabajo de investigación sobre la “Motivación del Personal en las micro y pequeñas Empresas Rubro Constructoras – Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019” solo se describió las características de los representantes, de las micro y pequeñas empresas y de la variable motivación, se observó y describió tal y como se presentó en dicha realidad.

4.2 Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 15 trabajadores de la empresa constructora Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019.

Muestra

Se utilizó una muestra de 15 trabajadores de la empresa constructora Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019.

4.3. Operacionalización de la variable e indicadores

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación del personal.	<p>Es un proceso interno que se ve influenciado por su entorno, ya que siempre determina en parte las decisiones de cada individuo. Proporcionado esto, las empresas pueden realizar estrategias para aumentar el desempeño laboral de sus trabajadores, proporcionando condiciones óptimas para que cada uno de ellos los evalúe en función de los beneficios a obtener.</p> <p>El estudio científico de la motivación humana surge de la curiosidad e inquietud del hombre por entender y explicar su propia existencia. Es decir, la motivación es el “motor” que te ayudará a realizar tus tareas en el trabajo, se puede motivar mediante el reconocimiento, desempeño laboral, trabajo en equipo, incentivos y clima laboral.</p>	<p>La motivación del personal es muy importante en nuestro medio, porque establece una decisión en cada persona para así continuar en su lugar de trabajo, es por ello que una empresa para poder establecer un plan de motivación para los distintos trabajadores de dichas organizaciones, dan ciertos veneficios para que así el personal se sienta motivado y cumpla con sus tareas encomendadas eficazmente.</p>	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Higiene. - Recursos. - Satisfacción. (1) Pésimo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno (5) Excelente 	Nominal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación. - Críticas. - Comunicación. (1) Pésimo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno (5) Excelente 	Nominal
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia. - Liderazgo. - Eficacia. (1) Pésimo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno (5) Excelente 	Nominal

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se realizó para la investigación fue una encuesta, ya que es una técnica que nos permite obtener información directamente de los representantes de las micro y pequeñas empresas en estudio. El instrumento que se utilizó para el recojo y registro de la información fue el cuestionario estructurado por 9 preguntas en escala de linkert, donde las 3 primeras preguntas están basadas en la variable y las otras 9 con respecto a las dimensiones. Todo esto se realizó con la finalidad de poder desarrollar el estudio de la investigación en dicha empresa.

4.5 Plan de análisis

Para el análisis primero se recopiló información acerca de la Motivación del Personal con las diferentes fuentes de investigación acerca del tema (citando autores), en el programa Microsoft Word se comenzó a digitar cada parte sobre el trabajo de investigación, el programa Excel fue utilizado con el fin de realizar las tablas y figuras del cuestionario realizado a los trabajadores para medir el nivel de la motivación con la que se encuentran en dicha empresa, el programa Turnitin o programa anti plagio fue utilizado ya que es de suma importancia para poder medir el grado de similitud del proyecto, se utilizó el programa Powert Point fue para poder realizar las diapositivas ya que gracias a este programa el trabajo de investigación se pudo sustentar de una manera ordenada y por último se utilizó el programa del PDF para poder enviar el trabajo de investigación para el respectivo empastado.

4.6 Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos de la investigación	Variable	Población y Muestra	Metodología	Técnicas e instrumentos
<p>¿Cuáles son las principales características de la motivación del personal en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Constructoras - Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar las principales características de la Motivación del Personal de las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Constructoras – Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019.</p> <p>Objetivo Especifico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el clima laboral de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019. - Describir las características del trabajo en equipo del personal de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019. - Determinar las principales características del reconocimiento a los trabajadores de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019. 	<p>Motivación del Personal.</p>	<p>La población estuvo conformada por 15 trabajadores de la empresa constructora Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019.</p> <p>Se utilizó una muestra de 15 trabajadores de la empresa constructora Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019.</p>	<p>Se utilizó un diseño no experimental transversal-descriptivo. Fue no experimental, porque no se manipulo deliberadamente la variable motivación del personal, se presentó conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones. Fue Transversal, porque el trabajo de investigación sobre la motivación del personal en las micro y pequeñas empresas del Rubro Constructoras – Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho, se realizó en un espacio y tiempo determinado, teniendo un inicio y un final específicamente en el año 2019. Fue Descriptivo, porque en el trabajo de investigación sobre la “Motivación del Personal en las micro y pequeñas Empresas Rubro Constructoras – Caso Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., distrito de Ayacucho 2019” solo se describió las características de los representantes, de las micro y pequeñas empresas y de la variable motivación, se observó y describió tal y como se presentó en dicha realidad.</p>	<p>Técnica Encuesta. Instrumento Cuestionario</p>

4.7. Principios éticos

Principales principios éticos:

- **Beneficencia**

Este principio da a entender al grupo de beneficiarios de la investigación en este caso la Constructora Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L, es la entidad beneficiaria ya que conocerán de manera amplia sobre la Motivación del Personal, de igual manera al realizar este tipo de investigación contribuimos al bien común. (ver anexo 3)

- **Respeto por las personas**

En este principio la investigación se realizó de manera cautelosa, protegiendo a la entidad y protegiendo la identidad del gerente y trabajadores de la organización, realizando unas encuestas anónimas para no generar un mal uso de esta información, de esta manera estaremos respetando su privacidad. (ver anexo 5)

- **Justicia**

La justicia requiere la distribución justa y equitativa de los beneficios y riesgos de la participación del estudio de investigación. El reclutamiento y la selección de los participantes se hicieron de una manera justa y equitativa. La justicia prohíbe la exposición de un grupo de personas a los riesgos de la investigación exclusivamente para el beneficio de los respectivos trabajadores de dicha empresa. (ver anexo 5)

- **Integridad**

El estudiante se esfuerza por hacer lo correcto en el cumplimiento de sus deberes profesionales. Es responsable y veraz y respeta las relaciones de confianza que establece en su ejercicio profesional. (ver anexo 5)

V. RESULTADOS

5.1 Resultados

Tabla 1

Características del Clima Laboral de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

Clima Laboral	N	%
<hr/>		
La higiene en la organización la cual labora		
Pésimo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	8	53.00
Muy Bueno	7	47.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00
<hr/>		
Recursos que brinda la empresa		
Pésimo	0	0.00
Regular	3	20.00
Bueno	7	47.00
Muy Bueno	5	33.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00
<hr/>		
Nivel de satisfacción en la empresa		
Pésimo	0	0.00
Regular	7	47.00
Bueno	8	53.00
Muy Bueno	0	0.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00

Fuente. *Cuestionario aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., rubro constructoras del Distrito de Ayacucho 2019.*

Tabla 2

Características del trabajo en equipo del personal de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

Trabajo en equipo	N	%
Participación en la empresa		
Pésimo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	8	53.00
Muy Bueno	7	47.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00
Críticas constructivas hacia los compañeros de trabajo		
Pésimo	4	21.00
Regular	6	45.00
Bueno	5	34.00
Muy Bueno	0	0.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00
Comunicación entre los compañeros de trabajo		
Pésimo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	7	43.00
Muy Bueno	8	57.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00

Fuente. *Cuestionario aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., rubro constructoras del Distrito de Ayacucho 2019.*

Tabla 3

Características del reconocimiento a los trabajadores de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

Reconocimiento	N	%
Reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores		
Pésimo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	10	69.00
Muy Bueno	5	31.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00
El liderazgo en la Empresa		
Pésimo	0	0.00
Regular	0	0.00
Bueno	8	57.00
Muy Bueno	7	43.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00
El líder de la empresa y su eficiencia		
Pésimo	0	0.00
Regular	3	10.00
Bueno	6	45.00
Muy Bueno	6	45.00
Excelente	0	0.00
Total	15	100.00

Fuente. *Cuestionario aplicado a los representantes de las micro y pequeñas empresas Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L., rubro constructoras del Distrito de Ayacucho 2019.*

5.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Características del Clima Laboral de la Empresa Contratistas y Consultores

Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

La higiene en la organización en la que labora: El 53% de los trabajadores mencionaron que la higiene en la organización en la cual laboran es buena (tabla 1). Estos resultados coinciden con lo obtenido por Cruzado (2017) el cual indicaron que el 58% de los trabajadores manifestaron que la higiene en la organización en la cual laboran es buena. Pero contrasta con los resultados encontrados en la investigación de Dioses (2018) quien menciona que el 36.6% de los trabajadores manifestaron que la higiene en la organización es regular. Estos resultados obtenidos demuestran que en la actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, sus trabajadores opinan que la higiene en la organización en la cual laboran es buena por ende los mantiene estables en dicho lugar de trabajo sin perjudicarlos y cumpliendo con sus metas eficazmente. La higiene es de suma importancia y es por eso que la empresa debería de seguir mejorando en ese aspecto para poder tener a su personal feliz y motivado.

Recursos que brinda la empresa: El 47% de los trabajadores mencionaron que los recursos que brinda la empresa son buenos (tabla 1). Estos resultados coinciden con lo obtenido por Romero (2016) el cual manifiestan que el 15.20% de los trabajadores presentan motivación alta con los recursos adecuados a disposición. Por otra parte, no se encontró algún autor que contraste con estos resultados encontrados. Estos resultados demuestran que en la actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, los trabajadores en su mayoría recalcan que en la organización brindan recursos adecuados hacia su personal de trabajo para así puedan cumplir con sus tareas trazadas. La empresa debe de seguir mejorando con los recursos que brinda al personal ya que es de gran

importancia para poder facilitarles las tareas encomendadas y que lo realicen de una manera rápida y eficaz.

Nivel de satisfacción en la empresa: El 53% de los trabajadores mencionaron que el nivel de satisfacción en la empresa es bueno (tabla 1). Estos resultados hasta el momento no coinciden con ningún autor encontrado. Por otra parte, contrasta con los resultados encontrados por Romero (2016) quien menciona que el 50.71% de los obreros presentan una motivación baja con respecto a la satisfacción del personal. Estos resultados demuestran que en la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, los trabajadores en su mayoría tienen ciertas insatisfacciones en la organización por un lado es buena y por otra es mala, esto nos da a entender que siempre existe una rotación de personal para que así la empresa no decaiga en el mercado. La empresa debe de aplicar más seguido una rotación de personal justa e idónea ya que es una herramienta de gran ayuda para una organización la cual quiere ser líder en su rubro. El nivel de satisfacción hacia los trabajadores es clave para que la empresa aumente sus posibilidades de competencia hacia las demás es por eso que debería de satisfacer las necesidades de su trabajador motivándolo de distintas maneras.

Características del trabajo en equipo del personal de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

Participación en la empresa: El 53% de los trabajadores mencionaron que la participación en la empresa es buena (tabla 2). Estos resultados coinciden con lo obtenido en la investigación de Dioses (2018) el cual menciona que el 52.3% de los trabajadores manifestaron que la participación en la organización es buena, también coincide lo mencionado por la investigación de Choque (2017) el cual menciona que el 43% de trabajadores opinan como excelente respecto a la participación de los trabajadores. Por

otra parte, no se encontró algún autor que contraste con estos resultados encontrados. Estos resultados demuestran que en la actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, los trabajadores en su mayoría opinan que en la organización tienen una participación activa la cual es muy importante, ya que así se logran las metas establecidas. Los trabajadores tienen que tener una mejora en cuanto a la participación en la empresa, esto ayuda mucho en el desarrollo de la empresa ya que así el equipo se ayudara mutuamente para poder lograr los resultados de una manera eficaz.

Críticas constructivas hacia los compañeros de trabajo: El 40% de los trabajadores mencionaron que las críticas constructivas hacia los compañeros de trabajo en la empresa son regular (tabla 2). Estos resultados hasta el momento no coinciden con ningún autor encontrado. Por otra parte, contrasta con los resultados encontrados por Oroza (2018) quien menciona que el 18% de trabajadores mencionan tener una buena relación interpersonal con las debidas críticas constructivas entre compañeros de trabajo. Estos resultados demuestran que en la actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, en su mayoría y/o minoría existen y no existen críticas constructivas entre compañeros de trabajo ya que esta crítica es esencial para poder salir adelante en la organización y por su defecto su decadencia de dicha organización. La empresa y su equipo de trabajo deben de mejorar aún más sobre la retroalimentación ya que sin ella podría traer consecuencias graves en el producto o servicio que realicen.

Comunicación entre los compañeros de trabajo: El 53% de los trabajadores mencionaron que la comunicación entre los compañeros de trabajo es muy buena (tabla 2). Estos resultados coinciden con lo encontrado por Oroza (2018) el cual menciona que el 37% de trabajadores tienen una buena comunicación. Por otra parte, contrasta con los resultados obtenidos por Cruzado (2017) quien manifestó que el 45% de los trabajadores mencionaron que la comunicación es deficiente. Estos resultados demuestran que en la

actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, en su mayoría y/o minoría existe y no existe comunicación efectiva entre los compañeros de trabajo ya la comunicación es esencial e importante para poder salir adelante en toda organización y por su defecto su decadencia de cualquier organización. La empresa debe de mejorar mucho más en la comunicación ya que es un punto clave en toda organización para su ascendencia, por otro lado si no hay comunicación podría ser la decadencia de la empresa.

Características del reconocimiento a los trabajadores de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

Reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores: El 67% de los trabajadores mencionaron que el reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores es bueno (tabla 3). Estos resultados coinciden con lo obtenido por Oroza (2018) el cual manifestó que el 41% de los trabajadores son bien reconocidos, también coincide lo mencionado por Choque (2017) el cual menciona que el 35% de trabajadores manifiestan que es excelente el reconocimiento. Por otra parte, no se encontró algún autor que contraste con estos resultados encontrados. Estos resultados demuestran que en la actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, los trabajadores en su mayoría opinan que en la organización obtienen un buen reconocimiento en su centro de labor la cual es muy importante, ya que así se logran sentir motivados y de esta manera puedan cumplir sus metas establecidas. La empresa debería de mejorar la implementación del reconocimiento de una manera justa y adecuada para así poder motivar a su personal no solo con incentivos, también con un puesto mejor y merecido.

El liderazgo en la Empresa: El 53% de los trabajadores mencionaron que el liderazgo en la empresa es bueno (tabla 3). Estos resultados coinciden con lo obtenido por Oroza (2018) el cual manifestó que el 37% de los trabajadores mencionan que tienen un buen

liderazgo. Por otra parte, contrasta con los resultados encontrados por Cruzado (2017) quien menciona que el 45% de los trabajadores mencionaron que el liderazgo en la empresa es regular. Estos resultados demuestran que en la actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, en su mayoría y/o minoría existe y no existe liderazgo en la empresa ya que hoy en día es esencial e importante para poder salir adelante en toda organización y por su defecto la decadencia de cualquier organización. El liderazgo en la empresa debería de mejorar ya que sin un buen líder la empresa decae inmediatamente.

El líder de la empresa y su eficiencia: El 40% de los trabajadores mencionaron que el líder de la empresa y su eficiencia es regular (tabla 3). Estos resultados hasta el momento no coinciden con ningún autor encontrado. Por otra parte, contrasta con los resultados obtenidos por Dioses (2018) el cual manifiesta que el 44,1% de los trabajadores mencionan que el nivel de liderazgo transformacional es bueno. Estos resultados demuestran que en la actualidad la empresa Gabaleb E.I.R.L. del distrito de Ayacucho, los trabajadores en su mayoría y/o minoría existe y no existe líderes eficaces en las empresas ya que hoy en día es de suma importancia para poder salir a flote en toda organización ya que si no existe la organización podría desaparecer. La empresa necesita de un líder mucho mas eficaz y motivador el cual les dé aún más confianza a los trabajadores y ellos puedan sentirse feliz y motivados.

VI. CONCLUSIONES

La mayoría de los trabajadores de la empresa Gabaleb E.I.R.L. consideran en que la higiene en la organización en la cual laboran es buena, así mismo la otra parte manifiestan que los recursos que brinda la empresa son buenos y la minoría mencionan que el nivel de satisfacción en la empresa es bueno. La empresa debe de crear un entorno físico y agradable donde el personal se sienta tranquilo y feliz ya que el ambiente también comunica, crear un entorno pensando en el diseño y las ideas puede ser un gran cambio e impulsar el compromiso social.

La mayoría de los trabajadores de la empresa Gabaleb E.I.R.L. manifiestan que la participación en la empresa es buena, así mismo la otra parte mencionan que la comunicación entre los compañeros de trabajo es muy buena. La minoría mencionan que la retroalimentación en los trabajadores de la empresa es regular. La empresa debe de mejorar estas debilidades ya que la retroalimentación es un tema que afecta al personal en sus labores encomendadas al hacer sugerencias, expresar sus inquietudes la empresa inmediatamente debe de darle esa ayuda y apoyo, para que así su personal pueda realizar su labor de una manera eficaz.

La gran mayoría de los trabajadores de la empresa Gabaleb E.I.R.L. mencionan que el reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores es bueno, así mismo la otra parte manifiestan que el liderazgo en la empresa también es bueno. Mientras que la minoría manifiestan que el líder de la empresa y su eficiencia es regular. El liderazgo de la organización es una herramienta fundamental para mantener al personal motivado y trabajando al unisonó, un líder es capaz de dedicar espacio y recursos para motivar a sus colaboradores, debe ser capaz de inspirar a sus colaboradores siendo el mismo para poder crear una mejor organización.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

RECOMENDACIONES

Implementar una retroalimentación de una manera que el personal de la empresa se sienta motivado cada vez que realicen los trabajos encomendados por la empresa de una manera eficaz y coherente

Considerar al personal que ha sido motivado mediante la aplicación del reconocimiento en la empresa, de tal manera que pueda haber continuidad, igualmente involucrar a todo el personal, no solo al personal técnico sino además incluir al personal administrativo y por supuesto a la línea de mando jerárquica de la empresa, pues solo funcionará si todos se sienten parte del mismo.

Innovar sobre la motivación ya que es una ventaja competitiva, ver la necesidad de encontrar formas de aumentar el rendimiento de los trabajadores como una de las herramientas más útiles en la empresa, pues implica de qué manera se puede estimular correctamente al personal, (Conocerlo fuera del aspecto laboral, sus intereses, valores, pasatiempos, entorno familiar, etc.) conciliar su vida laboral y personal en busca de una mejora en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrus, L. (27 de Setiembre de 2017). *Importancia del reconocimiento en la motivación*. Obtenido de <https://www.sodexobeneficios.pe/blog/importancia-del-reconocimiento-en-la-motivaci%C3%B3n>
- Avolio, B. (2015). *Micro y pequeñas empresas en el Perú (mypes)*. Lima.
- Bernal, J. C. (16 de Marzo de 2016). *El valor de la experiencia*. Obtenido de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/especial-comercial/articulo/el-valor-experiencia/32429>
- Choque, C. (2017). *Motivación y rendimiento laboral de los empleados de las mype comercializadoras de muebles de melamine, ayacucho 2017. (tesis para optar el título de licenciado en administracion)*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8071>
- Cruz, R. (13 de Mayo de 2018). *La Importancia de los “Recursos Humanos”*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>
- Cruzado, S. (2017). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa corporacion héxagono construcciones s.a.c. en ayacucho. (tesis para optar el grado academico de maestro)*. Telesup, Ayacucho.
- Dioses, J. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. (tesis)*. Universidad César Vallejo, Perú.
- Gariciano, L. (22 de enero de 2017). *Microempresa y productividad: lecciones francesas. El País*.
- Gonzales, G. (Diciembre de 2016). *Condiciones de trabajo y calidad laboral en el sector de lima. FIGMMG-UNMSM*.
- Jiménez, W. (8 de Junio de 2016). *Participación en la administración empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/participacion-en-la-administracion/>

Ley N° 28015. (03 de Julio de 2003). LEY DE PROMOCION Y FORMALIZACION DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. 1. Lima, Perú.

Linarez, L. (20 de julio de 2016). *Clima laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>

Márquez, M. (30 de Enero de 2015). *Satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>

Mex, M. (13 de Marzo de 2014). *Motivación en los equipos de trabajo*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-en-los-equipos-de-trabajo/>

Montag, M. (Junio de 2016). *La motivación de los empleados en un entorno internacional*. Obtenido de http://globalizacion-estudios.blogspot.com/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea_114160656154424817.html

Montenegro, R. (11 de Junio de 2018). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>

Moreno, M. (2016). La Motivación y su influencia en el ámbito laboral.

Oroza, C. (2018). Plan de motivación laboral para personal obrero de Empresas Constructoras mediante medición de clima interno caso de estudio: Dilekxa Ejecutores S.A.C. y Lunazul Arquitectos E.I.R.L. (*tesis presentada por la bachiller*). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7696>

Palacios, J. (25 de Noviembre de 2017). *Trabajo en equipo para la motivación laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-para-la-motivacion-laboral/>

Peña, C. (2016). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. (*tesis para optar maestría*). Universidad Pontificia Comillas icai-icade, Madrid. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11531/4152>

Pérez, D. (Noviembre de 2016). *Motivación laboral y personal*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-laboral-y-personal/>

- Pérez, W. (24 de Diciembre de 2017). *Reflexiones sobre la «Crítica Constructiva»*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/reflexiones-la-critica-constructiva/>
- Plancarte, F. (13 de Febrero de 2019). *Liderazgo en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-en-organizaciones/>
- Quintero, A. (12 de Abril de 2018). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>
- Romero, S. (2016). Motivación del personal obrero de las empresas de construcción, que ejecutan obras publicas de pavimentación en la ciudad de trujillo y el nivel de productividad para el año 2015. (*tesis para obtener el grado de maestro en ingenieria*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3432>
- Romero, D. (1 de Noviembre de 2015). *La motivación del personal*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>
- ROYO, G. (2015). Motivación Laboral en Operarios de la Construcción. (*tesis*). Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11086/2656>
- Salinas, O. (20 de Noviembre de 2015). *Higiene y seguridad del trabajo*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/higiene-y-seguridad-del-trabajo/>
- Salinas, O. (20 de Octubre de 2017). *Clima laboral a través de la motivación*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/felicidad-laboral-a-traves-motivacion/>
- Valdés, C. (3 de Diciembre de 2015). *La comunicación en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-comunicacion-en-las-organizaciones/>

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	AÑO 2019								AÑO 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto.	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación.		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación.			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación.				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Información						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Recolección de datos								X								
9	Presentación de resultados									X							
10	Análisis e Interpretación de los resultados										X						
11	Redacción del informe preliminar											X					
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación												X				
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X		
15	Redacción de artículo científico															X	X

Anexo 2. Presupuesto

Presupuesto desembolsable del estudiante			
Categoría	Base	% o numero	Total (S/.)
Suministros			
1. Impresión	0.10	12 hojas	1.20
2. Impresión para la encuesta	0.20	2 copias	0.40
3. Impresión de todo el proyecto	0.10	47 hojas	4.70
4. Lapiceros	0.50	2	1.00
5. Pasaje	0.50	4	2.00
Servicio			
1. Uso del Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total	51.40	68	59.30
Total, de presupuesto desembolsable	51.40	68	59.30
Presupuesto no desembolsable de la universidad			
Categoría			
Servicio			
1. Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	0	0	0
2. Búsqueda de información en base de datos	0	0	0
3. Soporte informativo (Modulo de Investigación del ERP University – MOIC)	0	0	0
4. Publicación de artículo en repositorio institucional.			
Sub total	0	0	0
Recursos humanos			
1. Asesoría personalizada (3 horas por día)	0	0	0
Sub total	0	0	0
Total de presupuesto no desembolsable	0	0	0
Total (S/.)	51.40	68	59.30

Anexo 3. Documento con datos de la empresa

Resultado de la Búsqueda	
RUC:	20574618704 - CONTRATISTAS Y CONSULTORES GABALEB E.I.R.L.
Tipo Contribuyente:	EMPRESA INDIVIDUAL DE RESP. LTDA
Nombre Comercial:	-
Fecha de Inscripción:	26/06/2013
Estado:	ACTIVO
Condición:	HABIDO
Domicilio Fiscal:	AV. CUZCO NRO. 1340 (65214155-2 CDRAS DE GRIFO SAN MIGUELITO) AYACUCHO - HUAMANGA - SAN JUAN BAUTISTA
Actividad(es) Económica(s):	Principal - CIIU 45207 - CONSTRUCCION EDIFICIOS COMPLETOS. Secundaria 1 - CIIU 74218 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	FACTURA GUIA DE REMISION - REMITENTE
Sistema de Emisión Electrónica:	-
Afiliado al PLE desde:	-
Padrones:	NINGUNO
Fecha consulta: 10/06/2019 11:50	

Activar Wind
Ve a Configuraci

Anexo 4. Consentimiento de parte del dueño de la empresa



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Ayacucho, 07 de octubre del 2019

OFICIO N° 187- 2019 – CC – ULADECH – AYACUCHO

Señor:

Ing. EBER GARAGONDO BALBOA

Gerente General de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L.

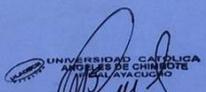
Ciudad.-

ASUNTO: Solicito autorización para realizar Trabajo de Investigación

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Filial Ayacucho y del mío propio, al mismo tiempo solicitar su autorización a fin de recopilar información para el trabajo de investigación: **MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO CONSTRUCTORAS**, realizado por el estudiante de la Escuela Profesional de Administración GAMBOA GARCÍA, Erich Alexis.

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

Atentamente,


UNIVERSIDAD CATÓLICA
LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FILIAL AYACUCHO

Mg. Wilfrido Gonzales Guerra
COORDINADOR DE ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN


CONTRATISTA Y CONSULTORES GABALEB E.I.R.L.
RUC: 20974018704

ING. EBER GARAGONDO BALBOA
GERENTE GENERAL

Av. Mariscal Cáceres N°1034 - Ayacucho, Perú
Telf.: (066) 317251 – Cel.: 966656129
#945789114
www.uladech.edu.pe

Anexo 5.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, ERICH ALEXIS GAMBOA GARCÍA identificado (a) con DNI 70436469 y código de estudiante 3111171337 de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

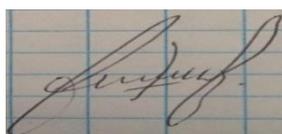
Declaro bajo juramento que:

Los datos presentados en los resultados del Trabajo de Investigación son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Los resultados fueron obtenidos de los representantes de las micro y pequeñas empresas quienes participaron en la encuesta en Forma Voluntaria pero no quisieron firmar el Consentimiento Informado proporcionando la información requerida para el desarrollo de la investigación titulada: **MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO CONSTRUCTORAS - CASO EMPRESA CONTRATISTAS Y CONSULTORES GABALEB E.I.R.L., DISTRITO DE AYACUCHO 2019.** Trabajo de Investigación para optar el grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar tanto a LA UNIVERSIDAD como a terceros, por el incumplimiento de lo declarado. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación.

De identificarse plagio, falsificación o manipulación de datos en el Trabajo de Investigación; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad de Católica los Ángeles de Chimbote.

Lugar y fecha: AYACUCHO. 28 DE NOVIEMBRE DEL 2020.



Firma

ERICH ALEXIS GAMBOA GARCÍA

DNI: 70436469



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

Señor(a) Trabajador.

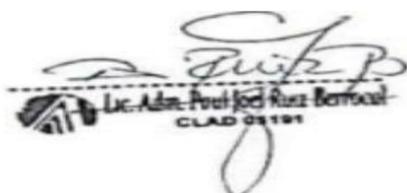
La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación titulada **“Motivación del Personal en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Constructoras en el distrito de Ayacucho 2019”**, que tiene por finalidad recolectar información, se le ruega responder con total sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta se presenta un grupo de características sobre la motivación del personal; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debe marcar; alternativas que usted crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

ESCALA DE VALORACION				
PESIMO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN DEL PERSONAL						
	Dimensiones: Clima laboral, Trabajo en equipo y Reconocimiento.					
	Dimensión 1: Clima Laboral.					
1	¿Cómo considera la higiene en la organización que usted labora cotidianamente?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera los recursos que tiene en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Considera satisfactorio el lugar de su trabajo?	1	2	3	4	5
	Dimensión 2: Trabajo en equipo.					
4	¿Cómo considera la participación en la empresa que labora?	1	2	3	4	5
5	¿Usted tiene críticas sobre sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo califica la comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
	Dimensión 3: Reconocimiento.					
7	¿Cómo califica experiencia cuando la empresa reconoce a un trabajador?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera el liderazgo en la empresa que labora?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo califica al líder de su empresa con respecto a la eficacia?	1	2	3	4	5



Lic. Adm. Paul José Ruiz Berrocal
CLAD 05191

Gracias por su gentil colaboración.

Anexo 7. Figuras.

Características del Clima Laboral de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

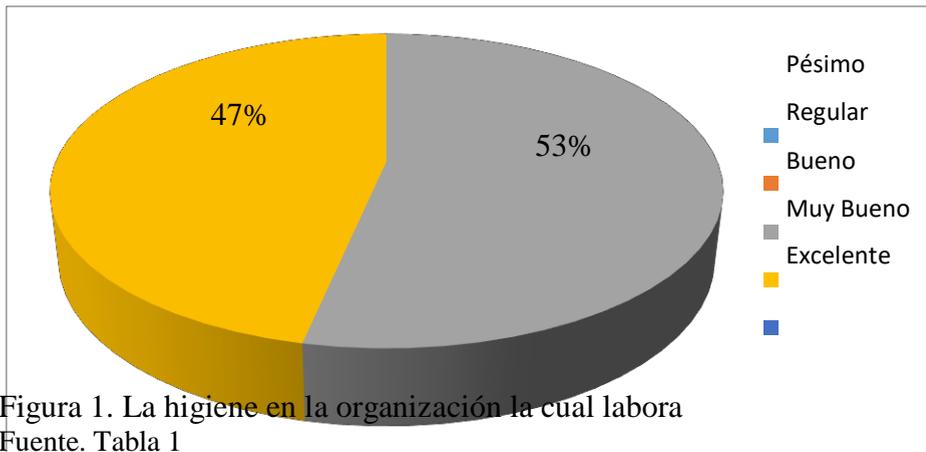


Figura 1. La higiene en la organización la cual labora
Fuente. Tabla 1

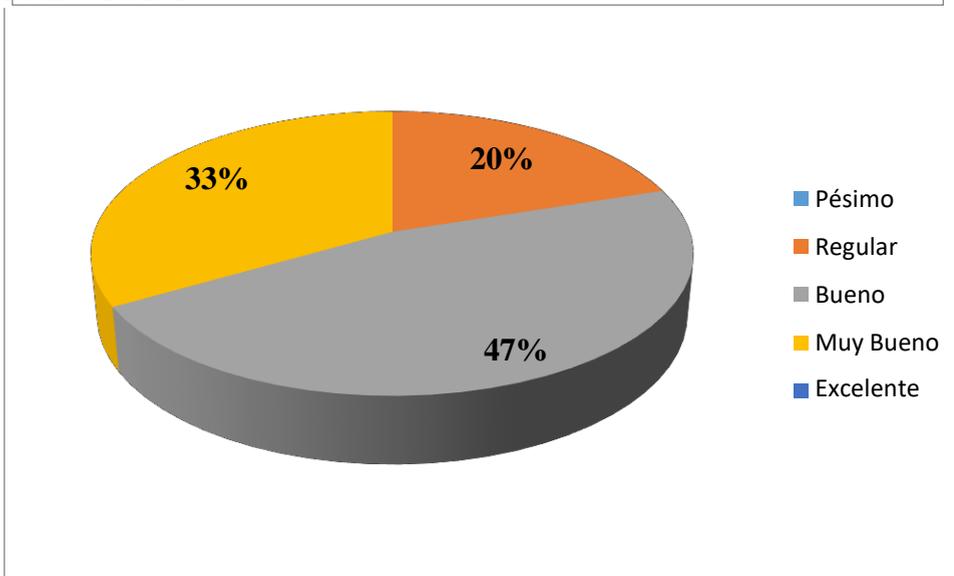


Figura 2. Recursos que brinda la empresa
Fuente. Tabla 1

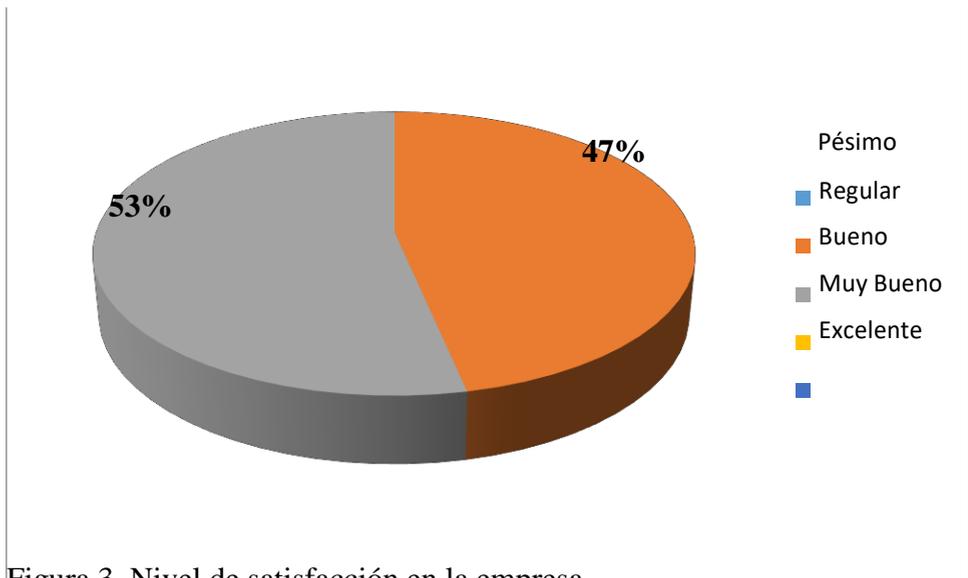


Figura 3. Nivel de satisfacción en la empresa
Fuente. Tabla 1

Características del trabajo en equipo del personal de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

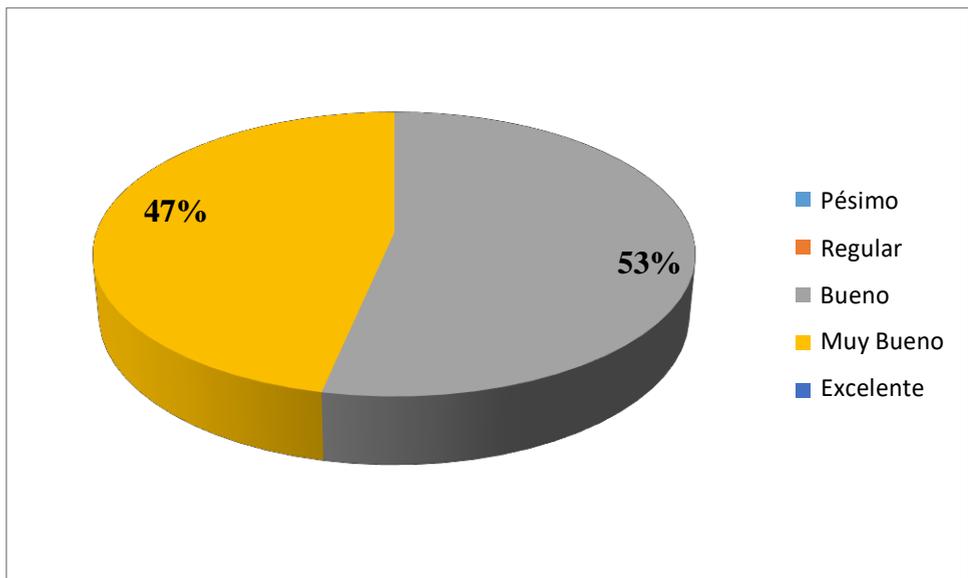


Figura 1. Participación en la empresa
Fuente. Tabla 2

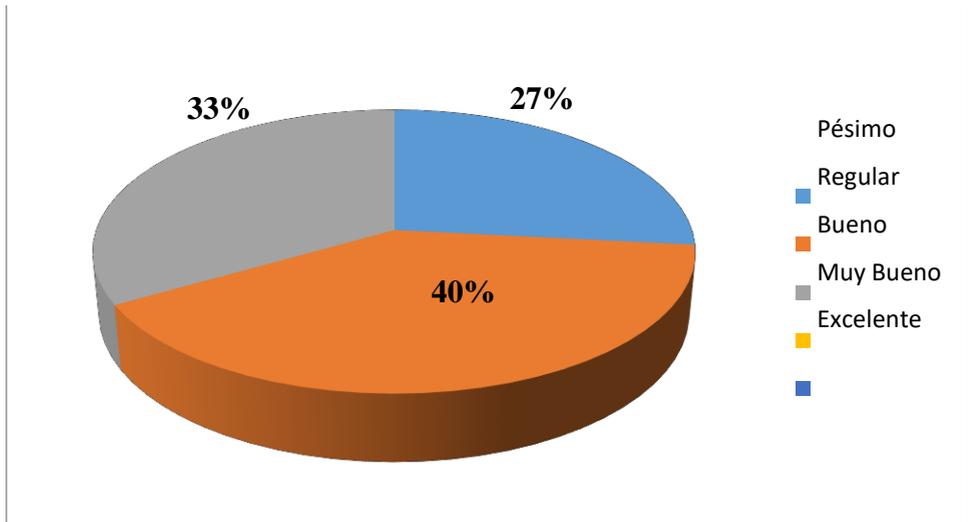


Figura 2. Críticas constructivas hacia los compañeros de trabajo

Fuente. Tabla 2

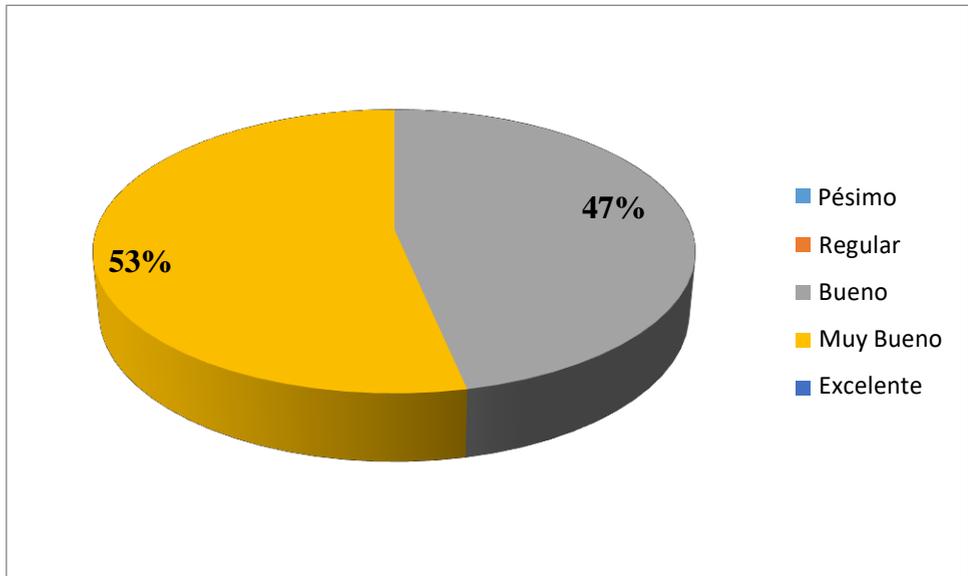


Figura 3. Comunicación entre los compañeros de trabajo

Fuente. Tabla 2

Características del reconocimiento a los trabajadores de la Empresa Contratistas y Consultores Gabaleb E.I.R.L. distrito de Ayacucho 2019.

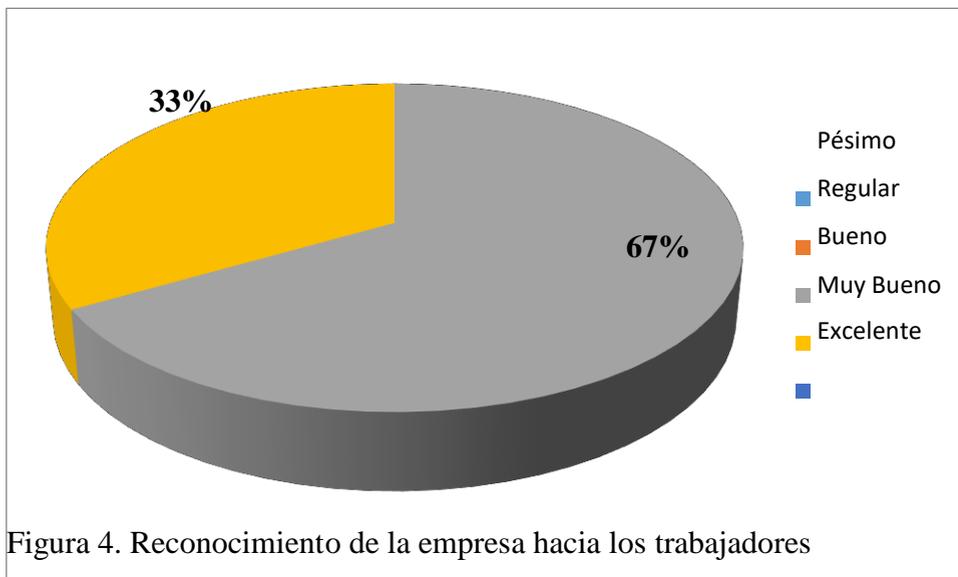


Figura 4. Reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores

Fuente. Tabla 3

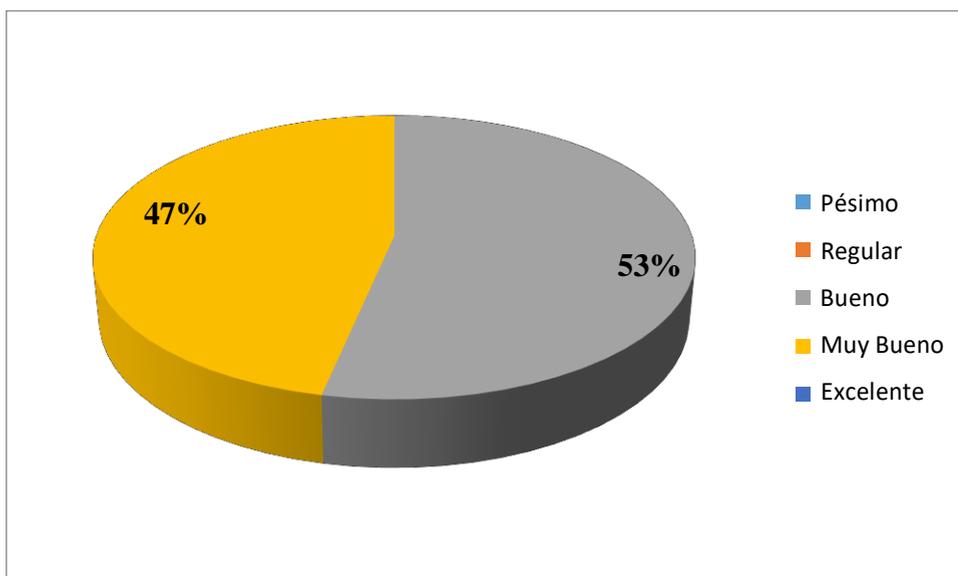


Figura 5. El liderazgo en la Empresa

Fuente. Tabla 3

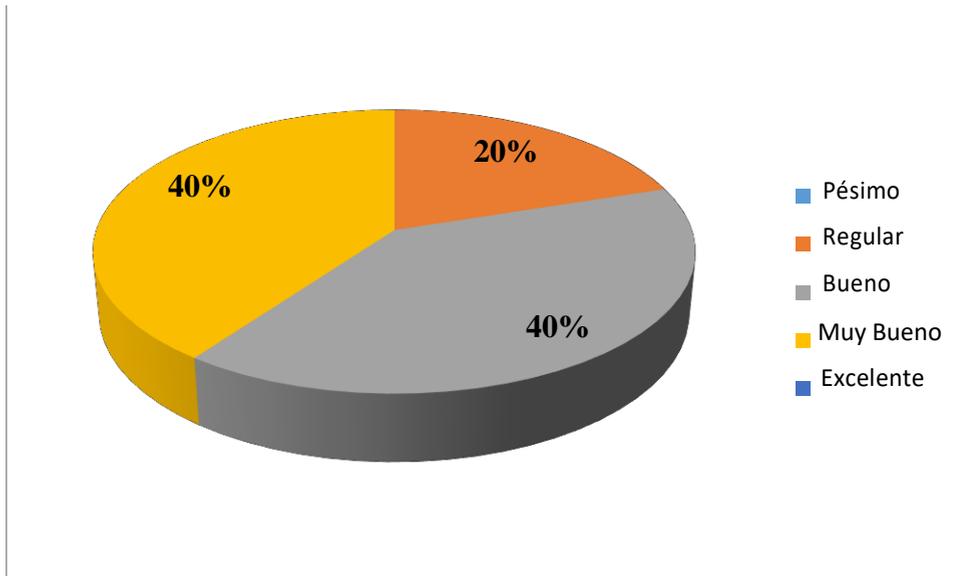


Figura 6. El líder de la empresa y su eficiencia

Fuente. Tabla 3