

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

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

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“MOTIVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS  
EMPRESARIOS DE PUCALLPA, 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**XENA GIANELLA SIMON SALINAS**

**MAVILA DEHINA RAYMUNDO PORTALATINO**

**BRIAN ANTONI MORALES LLANOS**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2020**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**  
**"Año de la Universalización de Salud"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las 8:00 am del día Martes 15 de Diciembre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"MOTIVACION Y EMPRENDIMIENTO DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DE PUCALLPA, 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Xena Gianella Simon Salinas**, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 9:00 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....  
**Dra. Leydi Perez Guimaraez**  
Presidente

.....  
**Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes**  
Miembro

.....  
**Mg. Roger Lozano Ruiz**  
Miembro

.....  
**Dr. Edgar Guizado Moscoso**  
Secretario Académico





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**COMISION DE GRADOS Y TITULOS**  
**"Año de la Universalización de Salud"**



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las 8:00 am del día Martes 15 de Diciembre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"MOTIVACION Y EMPRENDIMIENTO DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DE PUCALLPA, 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Mavila Dehina Raymundo Portalatino**, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- g) Aprobado por mayoría
- h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

..... Aprobado por unanimidad .....

Siendo las 9:00 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

.....  
**Dra. Leydi Perez Guimaraez**  
Presidente

.....  
**Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes**  
Miembro

.....  
**Mg. Roger Lozano Ruiz**  
Miembro



.....  
**Dr. Edgar Guizado Moscoso**  
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS
'Año de la Universalización de Salud'



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las... 8:00 am... del día Martes 15 de Diciembre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: 'MOTIVACION Y EMPRENDIMIENTO DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DE PUCALLPA, 2019' por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: Brian Antoni Morales Llanos, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

'La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- i) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
j) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
k) Aprobado por mayoría
l) Desaprobado...'

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las... 8:00 am... del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

[Signature]
Dra. Leydi Perez Guimaraez
Presidente

[Signature]
Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

[Signature]
Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro



[Signature]
Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

## ACTA DE APROBACIÓN

Esta tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.


Dra. Leydi Pérez Guimaraez



---

Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



---

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz



---

Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando



---

Asesor

Bach. Xena Gianella Simon Salinas



---

Tesista

Bach. Mavila Dehina Raymundo Portalatino



---

Tesista

Bach. Brian Antoni Morales Llanos



---

Tesista



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**  
**DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL**

---

# Constancia

N° 390-2019

**ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND**

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) titulado:

**MOTIVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DE PUCALLPA, 2019**

Cuyo autor (es) : **SIMON SALINAS, XENA GIANELLA  
RAYMUNDO PORTALATINO, MAVILA DEHINA  
MORALES LLANOS, BRIAN ANTONI**

Facultad : **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
Escuela Profesional : **ADMINISTRACION**  
Asesor (a) : **DR. LIMBER PINCHI FASANANDO**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 8 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

**Fecha: 23/10/2019**



**Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON**  
Dirección de Producción Intelectual

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Xena Giamella Simon Salinas.

Autor de la TESIS titulada:

"Motivación y emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019".

Sustentada el año: 2020.

Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi Fasanando.

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

Carrera Profesional de: Administración.

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 12 / 20

Email: distribuciones.yanela@hotmail.com

Firma: 

Teléfono: 971074198

DNI: 71252163

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Mavila Dehina Raymundo Portalatino.  
Autor de la TESIS titulada:  
↳ Motivación y emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

Sustentada el año: 2020.  
Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi Fasanando.  
En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.  
Carrera Profesional de: Administración.

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 12 / 20

Email: mavila.raymundo@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 945722361

DNI: 76082527



# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

## REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Brian Antoni Morales Llanos  
Autor de la TESIS titulada:  
" MOTIVACION y EMPRENDIMIENTO DE LOS MICRO y  
PEQUEÑOS EMPRESARIOS DE PUCALLPA 2019"

Sustentada el año: 2020  
Con la asesoría de: Dr. Limber Pinchi Fasanando  
En la Facultad de: ciencias Economicas Administrativas y Contables  
Carrera Profesional de: Administracion

### Autorizo la publicación:

**PARCIAL**  Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

**TOTAL**  Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 12 / 2020

Email: brian-morales@Unu.edu.pe

Firma: 

Teléfono: 978 160 307

DNI: 7625 9279

## DEDICATORIA

Al Divino creador, por ser nuestro guía espiritual, durante todo el proceso de nuestros estudios.

A nuestros padres, porque ellos estuvieron a nuestro lado con todo el apoyo y consejos respectivos.

A nuestros compañeros y amigos de estudio, quienes sin esperar nada cambio, compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas durante estos cinco años.

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades que crearon la Escuela Profesional de Administración, a los docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias en bien de nuestra formación profesional.

Al Dr. Limber Pinchi Fasanando, por dirigirnos desde el inicio hasta el final en nuestro trabajo de investigación.

A todas las personas que de una u otra manera han contribuido para que esta investigación culmine con éxito.

# ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO .....	xi
ÍNDICE.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvii
RESUMEN .....	xviii
ABSTRACT .....	xix
INTRODUCCIÓN .....	xx
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	6
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3.1. Objetivo General.....	6
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	7
1.4.1. Hipótesis General.....	7
1.4.2. Hipótesis Específicas.....	7
1.5. VARIABLES.....	8
1.5.1. Variable 1.....	8
1.5.2. Variable 2.....	9

1.5.3. Operacionalización de las variables.....	9
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.6.1. Justificación Teórica.....	11
1.6.2. Justificación Metodológica.....	11
1.6.3. Justificación Práctica.....	11
1.6.4. Justificación Social.....	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. ANTECEDENTES .....	12
2.2. BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1. Motivación.....	16
2.2.2. Emprendimiento.....	23
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	32
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	38
3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.2.1. Población.....	39
3.2.2. Muestra.....	39
3.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	40
3.6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	41
3.7. TRATAMIENTO DE DATOS.....	42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	43
4.1. RESULTADOS.....	43
4.4. DISCUSIÓN.....	55

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
5.1. CONCLUSIONES .....	60
5.2. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS .....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Matriz de operacionalización .....	10
<b>Tabla 2.</b> Grado de motivación laboral .....	43
<b>Tabla 3.</b> Frecuencias del grado de motivación .....	43
<b>Tabla 4.</b> Grado de emprendimiento .....	45
<b>Tabla 5.</b> Frecuencias del grado de emprendimiento .....	45
<b>Tabla 6.</b> Frecuencias del grado de motivación extrínseca .....	46
<b>Tabla 7.</b> Frecuencias del grado de motivación intrínseca .....	47
<b>Tabla 8.</b> Frecuencias del grado de motivación condiciones de trabajo .....	48
<b>Tabla 9.</b> Frecuencias del grado de motivación personal .....	49
<b>Tabla 10.</b> Matriz de correlación de Pearson .....	50
<b>Tabla 11.</b> Relación entre la motivación y el emprendimiento .....	51
<b>Tabla 12.</b> Relación entre la motivación extrínseca y el emprendimiento .....	52
<b>Tabla 13.</b> Relación entre la motivación intrínseca y el emprendimiento .....	53
<b>Tabla 14.</b> Relación entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento ....	54
<b>Tabla 15.</b> Relación entre la motivación personal y el emprendimiento .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> El triángulo invertido de Andy Freire .....	23
<b>Figura 2.</b> Modelo de Gibb.....	30
<b>Figura 3.</b> Fórmula de correlación.....	39
<b>Figura 4.</b> Fórmula para calcular la muestra .....	39
<b>Figura 5.</b> Porcentajes del grado de motivación .....	43
<b>Figura 6.</b> Porcentajes del grado de emprendimiento .....	45
<b>Figura 7.</b> Porcentajes del grado de motivación extrínseca.....	46
<b>Figura 8.</b> Porcentajes del grado de motivación intrínseca .....	47
<b>Figura 9.</b> Porcentajes del grado de motivación de condiciones de trabajo...	48
<b>Figura 10.</b> Porcentajes del grado de motivación personal.....	49



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 1.</b> Instrumento 1 .....	74
<b>Anexo 2.</b> Instrumento 2 .....	76
<b>Anexo 3.</b> Matriz de consistencia .....	78

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue desarrollado en la ciudad de Pucallpa y tuvo como propósito conocer la relación entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019. Fue ese el motivo del uso de dos instrumentos, que contuvieron 20 preguntas cada uno y se aplicaron a 118 empresarios. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Se comprobó que la relación entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es negativa baja y significativa, lo que significa que la forma en la que practican los empresarios de Pucallpa la motivación extrínseca e intrínseca y la motivación para el trabajo y personal no es suficiente para que logren una relación positiva, pero si estadísticamente significativa con el emprendimiento.

**Palabras clave:** Motivación extrínseca, emprendimiento empresarial.

## **ABSTRACT**

This research was developed in the city of Pucallpa and had the purpose to know the relationship between the motivation and entrepreneurship of micro and small entrepreneurs in Pucallpa, 2019. That was the reason for the use of two instruments, which contained 20 questions each and was applied to 118 entrepreneurs. The research was of descriptive correlational type. It was found that the relationship between motivation and entrepreneurship of micro and small entrepreneurs in Pucallpa, 2019, is negative low and significant, which means that the way in which Pucallpa entrepreneurs practice extrinsic and intrinsic motivation and motivation for work and staff is not enough for them to achieve a positive relationship, but statistically significant with entrepreneurship.

**Keywords:** extrinsic motivation, entrepreneurship.

## INTRODUCCIÓN

La motivación constituye uno de los impulsos más poderosos para conseguir todo lo que nos proponemos, actitud que se entrelaza con una serie de factores, entre las más importantes está la familia complementada con la vida laboral, rasgo que evidencian en su gran mayoría los empresarios, tal como lo muestran los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, ya que mucho de ellos abrazaron esta actividad., porque les gusta la independencia, ser su propio jefe, tener solvencia económica, administrar su tiempo sin la presión de la hora de entrada o salida de un centro de trabajo, entre otras actividades. Sin embargo, no todo es color de rosa, muchos de ellos no logran las metas, se ven obstaculizados por varios factores externos, como es el crecimiento de la competencia, la inflación que genera disminución del valor adquisitivo, inseguridad política y económica, situación que se ha convertido en una constante, consecuentemente es un problema social ya que afecta directamente sus actividades de emprendimiento.

Uno de los resultados más efectivos de la motivación recae en el emprendimiento, donde muchas personas se han convertido en actores directos de esta actividad empresarial, el Perú es un país de emprendedores, quienes tienen la capacidad de enfrentar una serie de riesgos, para mantener vigentes sus negocios, lo gobiernos es esta actividad económica apuestan el futuro de todos un país, ya que son los principales generadores de los ingresos económicos, sin embargo esta tarea no es fácil de realizar, ya que en su camino enfrentan una serie de problemas, como es el caso de los emprendedores de Pucallpa, siendo el más relevante la venta, se resisten a acatar las preferencias de los clientes, no están preparados para brindar una buena orientación y

servicio a sus clientes, otros de los problemas serios que enfrentan es el acceso al financiamiento, en fin entre otras cosas, situación que se ha convertido en un problema social que los afecta directamente a ellos, por lo tanto el estudio responde al desarrollo de los siguientes capítulos:

El primer capítulo refiere el problema de investigación, a través de la descripción de la situación problemática, la formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, su operacionalización, justificación e importancia de la investigación.

El segundo capítulo se analiza y presenta una serie conclusiones de investigaciones realizadas anteriormente en relación al estudio de las variables, de la misma forma añade varias teorías que tratan del comportamiento de las variables en diferentes tiempos, finalmente este apartado define los principales términos básicos.

El tercer capítulo, muestra la metodología de la investigación utilizada, indicando el tipo y diseño, la población y muestra, los instrumentos y procedimientos que facilitó la obtención de la información.

El capítulo IV muestra los resultados y la discusión respectiva.

En el capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes, finalmente la bibliografía y los anexos correspondientes.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo a, Samaniego (2018), A lo largo de una vida laboral, una cosa es lo que nos gustaría hacer y otra, muy distinta, lo que acabamos haciendo. Para el 42,4% de los autónomos españoles, montar un negocio propio fue siempre su objetivo, mientras que para el 32,6%, ha sido la realidad laboral o la situación laboral la que lo ha llevado a emprender. Por lo tanto, teniendo en cuenta estos datos y el hecho de que la mayor parte de nuevos autónomos no tienen empleados, se puede intuir que ha sido la realidad laboral post-crisis, con empresas que buscan reducir costes y mayor flexibilidad, la que está detrás del aumento de los autónomos en España. Esto no significa, sin embargo, que el sueño de emprender no exista. Según el estudio de Spaces, cuatro de cada cinco españoles han pensado alguna vez en fundar su propia empresa. Algo más del 40% no se ha decidido a hacerlo porque le parece demasiado complicado llevarlo a cabo. Y solo el 11,4% ha sido capaz haber creado su propia empresa. Los motivos que impulsan este deseo de emprender están claros: poder tomar decisiones propias, dar rienda suelta a la imaginación y la oportunidad de ganar más dinero.

Sin embargo, en Colombia, según Polo (2018), a pesar de que en el país se ha ido brindando condiciones para fomentar la inversión y la creación de empresas, aún se evidencia poca motivación por parte de los emprendedores. Según Confecamaras, en el primer trimestre de 2018

disminuyeron los niveles de emprendimiento: el número de empresas fue menor en 0,9% durante el mismo periodo en 2017. La recesión generalizada de la economía derivada de la crisis institucional en la que se encuentra nuestro país es la que ha forzado el cierre de empresas y ha impedido la creación de nuevas iniciativas empresariales. Esta crisis está obligando a las empresas a buscar alternativas productivas basadas en un mayor nivel de sofisticación e innovación, siempre buscando incrementar su productividad y competitividad.

En lo que respecta al Perú, de acuerdo, a Serida (2018), la principal motivación para que un emprendedor peruano ponga su negocio es el aprovechamiento de oportunidades identificadas (63%), seguida del emprendimiento por necesidad (16,7%), según revela el informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) y ESAN 2018. la gran mayoría de emprendedores que inician un negocio por oportunidad terminan generando iniciativas tradicionales. Se tienen dos grandes grupos: aquellos que identifican una muy buena oportunidad de mercado (problema o necesidad insatisfecha) pero la aprovechan desarrollando un negocio tradicional y; aquellos que identifican oportunidades tradicionales y sobre esa base desarrollan un negocio tradicional.

Desde otro punto de vista, la motivación de los emprendedores de Pucallpa es distinto, en un 28% indican que les gusta la independencia para tener su propia empresa y ser su propio jefe, a un 16% les motiva tener solvencia económica, a otro 16% le motiva administrar su tiempo sin la presión de la hora de entrada o salida de un centro de trabajo, de la misma forma a un 16% le motiva crear puestos de trabajo a través de sus

empresas, a un 12% le motiva crear, innovar, la libertad de emprender, y alcanzar sus sueños, y finalmente a un 12% le gusta lo que hace, dar satisfacción a su familia, y las ganas de superación, sin embargo no todo es color de rosa, muchos de los esfuerzos que hacen los emprendedores lo desmotiva cuando sus propósitos no surten los efectos positivos, situación que se ha convertido en un problema social que está relacionado con su capacidad de emprendimiento, por tales motivos se evaluó la citada variable en sus diferentes contextos.

De ahí, según Martínez (2018), España parece que no es país para emprendedores según se desprende del informe del Global Entrepreneurship Monitor (GEM2017/2018) en el que nuestro país aparece en el puesto 44 de un total de 54 en cuanto a espíritu emprendedor. En este mismo estudio, los encuestadores señalan a las cargas fiscales, la excesiva burocracia y la falta de formación para el emprendimiento es las escuelas como los tres factores peores valorados a la hora de lanzarse a emprender. Además, se percibe la actividad emprendedora como poca valorada por el entorno. Ante esta situación, existen dos opciones: acurrucarse en un rincón a llorar o preguntar a expertos para encontrar alguna luz sobre cómo se debería conjugar el verbo emprender en España. El 90% de startups españolas no llega al tercer año de vida.

Igualmente, en Colombia, de acuerdo a Dinero (2018), quienes se atreven a emprender en el país se tropiezan con enormes obstáculos. El acceso a la financiación para escalar las ideas, las cargas tributarias y las barreras regulatorias que le cierran el paso a la tecnología y la innovación, son los tres principales problemas que encaran. Sergio Zuluaga, director



de la Asociación de Emprendedores, criticó que el territorio nacional la tasa impositiva para las empresas alcanza el 68%. “Los países de la Oede la tienen en promedio en 24%, los de la Alianza del Pacífico en 27% y en América Latina es de 46,7%. Es decir que Colombia tiene en un 20% más tasa impositiva que los demás países de la región, eso es una desventaja para la competitividad, así es muy difícil competir”, afirmó. La brecha se hace visible en números de la Cámara de Comercio de Bogotá, que calcula que 3 de cada 10 empresas sobreviven en Colombia después de 5 años, mientras que en Bogotá esa cifra es 4 de cada 10.

Sin embargo, en el Perú los emprendedores registran otros tipos de problemas, la (Asociación de Emprendedores del Perú - Asep, 2018) presentaron el estudio “Brechas para el emprendimiento del Observatorio de la Alianza del Pacífico, el informe reveló que la falta de acceso a financiamiento y apoyo del Estado continúan siendo las principales trabas que identifican los empresarios. Entre los hallazgos más urgentes destaca que seis de cada diez emprendedores tienen dificultades para obtener financiamiento, sobre todo cuando ofrecen servicios a empresas e instituciones que no pagan las facturas a tiempo y generan pérdidas de ingresos y endeudamiento. Aunado a ello de acuerdo a Consultora Themma (2018), dio a conocer los resultados de un sondeo a nivel nacional sobre el emprendimiento en el Perú, El 48.6% encuentra como traba la falta de liquidez para seguir adelante y el 23.6% considera la ausencia de infraestructura y espacio como dificultad. Adicionalmente a ello, el 13.9% destaca que la falta de apoyo del Estado también se convierte en un problema para continuar con sus proyectos y el mismo porcentaje

considera que la falta de apoyo en préstamos o inversión también es un factor importante.

Problemas parecidos enfrentan los emprendedores de Pucallpa, siendo el más relevante la venta, se resisten a acatar las preferencias de los clientes, deficiente orientación y servicio a los clientes, también otros de los problemas que enfrentan es el acceso al financiamiento, muchos de los bancos no conceden créditos, y los pocos que les podrían otorgar exigen avales personales altos, también la planificación se ha convertido en un problema crucial, no cuentan con un plan de negocio, documento que le ayudaría a fijarse estrategias, a planificar el crecimiento de sus negocios, si bien es cierto tienen experiencia en el rubro que emprende, pero no saben dirigir sus empresas, por esta razón mucho de los emprendimientos terminan quebrándose, también siempre es latente el miedo al fracaso, la mala ubicación, problemas para producir, en fin entre otras cosas, situación que se ha convertido en un problema que afecta directamente a este sector empresarial, por lo manifestado líneas arriba se llevó a cabo el presente estudio, el mismo que generó los siguientes interrogantes:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación Intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo General**

- Demostrar como la motivación se relaciona con el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Precisar el grado de motivación de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.
- Establecer el grado de emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

- Calificar la relación entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.
- Determinar la relación entre la motivación Intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.
- Indicar la relación entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.
- Describir la relación entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

#### **1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS**

##### **1.4.1. Hipótesis General**

- Existe relación significativa entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

##### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.
- Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el

emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

- Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.
- Existe relación significativa entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

## **1.5. VARIABLES**

### **1.5.1. Variable 1**

- Motivación.

#### **Definición Conceptual**

Según Mula (2016), depende de la situación y de cómo es percibida por los empleados y no habrá mayor o menos satisfacción según las necesidades de cada individuo y el valor que les otorgue estas. Hay distintos tipos de motivaciones, que pueden ir desde la retribución económica hasta el estatus social. La motivación de cada trabajador dependerá de varios factores, como puede ser la situación económica del entorno donde vive, las metas que quiere conseguir y, también, el nivel cultural. Dependiendo de las necesidades de cada trabajador se le deberá motivar de una forma u otra.

### **Definición Operacional**

Son los datos recogidos de parte los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, quienes opinaron sobre la motivación empresarial, a través de un cuestionario de preguntas relacionadas con la motivación extrínseca, intrínseca, las condiciones de trabajo y la motivación personal.

#### **1.5.2. Variable 2**

- Emprendimiento.

### **Definición Conceptual**

Según Martins (2018), involucra a un emprendedor que toma acción para hacer un cambio en el mundo. Ya sea que los emprendedores de una *startup* resuelvan un problema con el que muchos luchan cada día, unan a las personas de una manera que nadie antes lo había hecho o construyan algo revolucionario que impulse a la sociedad, todos los emprendedores tienen algo en común: la acción.

### **Definición Operacional**

Son los datos recogidos de parte los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, que entregaron información sobre la capacidad de emprendimiento que poseen al iniciar un negocio, a través de un cuestionario de preguntas relacionadas con el emprendimiento soñador, pensador, cuentacuentos y líder.

#### **1.5.3. Operacionalización de las variables**

La operacionalización de las variables se describe en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Matriz de operacionalización**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación	Motivación extrínseca	Trabajar por dinero (sueldo)
		Recompensas extras por horas de trabajo adicional
		Regalos o premios por alcanzar un objetivo específico en el trabajo
		Cambiar de empleo por la motivación de los beneficios tangibles
		Disfruta de la meta alcanzada
	Motivación Intrínseca	Valores
		Participación
		Acceso a la información
		Delegar tareas
		Espacios
	Condiciones de Trabajo	Condiciones Físicas
		Equipamiento
		Condiciones Ambientales
		Seguridad Laboral
	Motivación Personal	Relaciones Personales
Relaciones Grupales		
Comunicación		
Emprendimiento	El Soñador	El despertar
		La concientización
		La reacción negativa
		El sueño impersonal
		La epifanía
	El pensador	Dividir la idea en sus partes constitutivas
		Empezar a hablar con los posibles clientes
		Ser más específicos
		Desarrollar un modelo de negocios adecuado
	El cuentacuentos	Comenzar por decir quiénes somos y qué queremos
		Expandir y elaborar la historia subyacente:
		Desarrollar el cuento a medida que aprendemos más
	El líder	Escoger al líder es una de las decisiones más importantes
		Permitamos que el líder comience a desarrollar el ADN de la empresa
		Establecer la fecha en que estará listo el primer prototipo
Aplicar la imaginación a la ejecución		
Permitamos que la empresa cobre su propia vida		

Fuente: Matriz de consistencia.

## **1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1. Justificación Teórica**

La investigación pretende crear expectativas en el mundo académico, si bien es cierto los cursos que imparten las universidades están orientados en su gran mayoría a generar motivación para emprender negocios, pero le falta culminar lo más importante convertirlos en empresarios, ya que muchas personas se dedican a esta actividad sin tener los conocimientos previos.

### **1.6.2. Justificación Metodológica**

La investigación entrega a la comunidad investigadora y académica una serie de instrucciones para desarrollar cualquier tipo de estudio dirigido a evaluar la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios, teniendo en cuenta el proceso metodológico aplicado.

### **1.6.3. Justificación Práctica**

La investigación entrega resultados al sector empresarial representados por los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, donde tienen la oportunidad de conocer científicamente los problemas que actualmente enfrentan en temas referidos a la motivación y el emprendimiento, conocimiento que les permitirá tomar en cuenta en las diversas decisiones que toman a diario.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### **2.1.1. Motivación**

En una investigación sobre motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, Reynaga (2015), concluye: Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

De la misma forma, Larico (2015), estudió factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014, concluyendo: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Igualmente, Cubas (2016), estudió la motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC-

Chiclayo, concluye: La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un (75%) indican que tienen un grado de motivación medio; por lo que se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un  $\alpha > 0,05$  lo que significa que es viable.

De igual modo, Ramos y Salazar (2016), estudió la motivación laboral y la calidad de servicio en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016, concluyendo: No existe suficiente evidencia estadística como para afirmar la relación directa y significativa entre ambas variables de estudio (Motivación y Satisfacción laboral) y de que más bien deben existir otros factores que determinen propiamente la Satisfacción Laboral en los trabajadores la FCE. El cual se demuestra con la prueba de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,059  $\geq$  5%; Rho = 0,309)

Finalmente, Oliva (2017), estudió la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015, concluyendo: La otra prueba de motivación trascendental según el coeficiente de Spearman, el valor de Rho fue 0,274 y el de P 0,003. Según los estándares normales, la asociación entre la variable motivación y desempeño laboral se considera estadísticamente significativo, con una correlación baja según la tabla de interpretación del Rho de Spearman se encuentra en c) de 0.21 a 0.40 moderada correlación.

### **2.1.2. Emprendimiento**

En una investigación sobre análisis del emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano – 2016, Ccama (2017), concluye: la Escuela Profesional de Administración lidera en cuestión de participación en los diferentes concursos tal como se pudo ver que la participación en el III concurso de ideas, prototipos e invenciones fue de 19, 35%, en el IV concurso fue de 48,30%, y para las incubadoras de negocio 3 de 4 equipos son de estudiantes de administración. Por tal motivo, se ve claramente en las tablas N° 5, N° 6 y N° 7 de que los estudiantes cuentan con conocimientos básicos acerca ideas de negocio lo cual es una satisfacción para la Escuela Profesional.

De igual modo, Castañeda (2017), estudió los factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017, concluyendo: Según los factores internos los emprendedores del sector El Cacique fueron motivados a crear sus propias empresas debido al salario mínimo que percibían ya que no les alcanzaba para cubrir sus necesidades básicas, por otro lado, el tener experiencia laboral previa en el rubro que se desempeñan actualmente impulso a algunos emprendedores ingresar al ámbito empresarial. Por otra parte los resultados evidencian que el tener un modelo familiar de negocios influye de manera positiva en los emprendedores debido a que tuvieron padres o tíos que sirvieron como modelo a seguir, por otro tener un grado de educación superior favorece en la toma de decisiones y cálculo de riesgos que se presentan en todo tipo

de empresa, sin embargo no todos los emprendedores del sector Cacique cuentan con un grado de instrucción superior sin embargo ellos toman sus decisiones basados en su intuición.

Igualmente Villacres (2017), estudió la gestión del emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador, concluye: Un importante porcentaje de emprendimientos en la provincia Bolívar, se han convertido en mipymes con la denominación de Asociaciones de productores, especialmente en el sector de los productos lácteos lo que ha permitido desarrollar algunas herramientas importantes en la gestión como es la capacitación permanente del personal, control de calidad de los productos, implementar un sistema de comercialización integrado, esto redundando en la obtención de rendimientos económicos significativos.

De la misma manera, Alvarez y Cáceres (2017), estudiaron el diagnóstico de motivos del emprendimiento femenino en la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú (Capítulo Arequipa), 2017, concluyendo: que los motivos trascendentes son aquellos que movieron en segundo grado a las mujeres de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú Capítulo Arequipa a emprender, así mismo, las tendencias son dispersas en ambos bloques de todos los factores que se estudiaron, a diferencia de la motivación intrínseca.

De la misma manera Montesinos, Ormeño y Piña (2018), estudió el rol de las incubadoras de negocios universitarias dentro del ecosistema emprendedor peruano: una aplicación para el Sistema de Incubación Empresarial PUCP (SIE –PUCP), concluyendo: que la incubadora cumple

primordialmente con cuatro de los ocho roles descritos. El primero de ellos se encuentra relacionado con el soporte brindado al negocio del incubado. Como se describió en los hallazgos obtenidos, la incubadora brinda diversos servicios internos con el fin de identificar las falencias del emprendimiento a lo largo de su proceso de incubación; ello con el fin de generar soluciones efectivas que hagan viable la gestión futura de la idea de negocio. En este sentido, de acuerdo a la información recolectada, la incubadora sí estaría cumpliendo el rol de guía dentro de las etapas iniciales de un emprendimiento; contribuyendo con la disminución de brechas de conocimiento en los emprendedores.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Motivación**

#### **2.2.1.1. Teorías de las necesidades aprendidas de McClelland**

Citado por, Sánchez (2015), McClelland desarrolló una teoría de la motivación que puede clasificarse dentro de las teorías hedonistas de la motivación, Cofer y Appley (1993) ya que usa el afecto en su dimensión hedonista (la de lo placentero y lo desagradable) como un aspecto importante de su teoría.

En la teoría de McClelland se considera que todos los motivos son aprendidos y se definen como “el restablecimiento por un indicio de un cambio de una situación afectiva” Arnau (1974). La palabra restablecimiento significa en esta definición que está involucrado un aprendizaje previo.

La idea básica es que la motivación es una reactivación de un estado emotivo anterior, suscitado por la presencia de un indicio asociado a dicho estado. Así, el hombre que ha experimentado una emoción agradable, los indicios asociados a este estado al volver a presentarse posteriormente activarán de nuevo parte de este estado, y suscitará en él una conducta que lo moverá hacia el estado de placer que ya experimentó. En el caso de que el estado emotivo hubiera sido desagradable, las señales asociadas al mismo suscitarían un tipo de secuencia conductual evitativa.

Uno de los aspectos más importantes que establece la definición de McClelland y colaboradores sobre la motivación es el restablecimiento de un cambio de la situación afectiva actual. Si nosotros asociamos, como propone McClelland y sus asociados, el ruido de un sonador con la comida de una sustancia dulce, con el tiempo, el ruido del sonador adquirirá el poder de evocar un motivo o reintegrar un estado que implica un cambio afectivo positivo. Si asociamos el sonador con un choque eléctrico, éste, a la larga, adquirirá un poder de reestablecer un estado afectivo negativo; es decir, un poder de provocar un cambio del estado afectivo actual.

De acuerdo a esta teoría se deduce que una conducta motivada es aquella que se ubica en la dimensión acercamiento-evitación o apetito-ansiedad.

### **2.2.1.2. Teoría de los dos factores de Herzberg**

Citado por, Gutiérrez (2015), Formuló la llamada teoría de los dos factores o Bifactorial, para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Investigó la pregunta “¿Qué desea la

gente de su puesto laboral?” Le pidió a la gente que describiera en detalle situaciones en que se sentía excepcionalmente bien y mal en su puesto. Se tabularon y categorizaron las respuestas. A partir de la información tabulada, Herzberg llegó a la conclusión de que las respuestas que daba la gente cuando se sentía bien en su puesto eran significativamente diferentes de las respuestas que daba cuando se sentía mal. (García et al., 2001) El análisis y evaluación de las respuestas generadas permitió a Herzberg y a sus colaboradores llegar a la conclusión que la motivación en los entornos laborales se deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos. Plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas: los factores higiénicos o factores extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. (López, 2005)

En primer lugar, hablaremos de los factores higiénicos, son aquellos que se localizan en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, la política y directrices de la empresa, los reglamentos internos, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. (Chiavenato, 2006)

Herzberg destaca que, tradicionalmente, los factores higiénicos apenas si eran tomados en cuenta en la motivación de los empleados para lograr que las personas trabajaran más, puesto que el trabajo era

considerado una actividad desagradable, por eso era necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes (incentivos externos al individuo) a cambio de su trabajo. Más aún otros incentivaban el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva) o castigos (motivación negativa).

Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pero no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Cuando los factores higiénicos son pésimo o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados. A causa de esa influencia, más orientada hacia la insatisfacción, Herzberg los denomina factores higiénicos, pues son esencialmente profilácticos y preventivos, es decir, evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción. Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud, por ejemplo. (Chiavenato, 2006)

### **2.2.1.3. Modelo jerárquico ERC de Alderfer**

Citado por Rivera (2014), Clayton Alderfer, realizó una revisión de las necesidades de Maslow con el fin de superar algunas de sus debilidades, y estimó que existía una jerarquía con tres grandes niveles de necesidades:

**Necesidades de existencia (E):** Se refiere a la provisión de los elementos básicos para la supervivencia humana y alude a aquellas que Maslow denominaba fisiológicas o básicas y de seguridad.



**Necesidades de relación (R):** Corresponden al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de las necesidades sociales, de reconocimiento y de estima descritas por Maslow.

**Necesidades de crecimiento (C):** Corresponden al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de las necesidades sociales, de reconocimiento y de estima descritas por Maslow.

Lo particular de esta teoría y que la diferencia de la propuesta de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades simultáneamente. Así mismo, afirma que en el caso de que las necesidades superiores estén insatisfechas, se acentúa el requerimiento para obtener las inferiores. En esta perspectiva no se parte del supuesto de una progresión gradual rígida de necesidades, sino por el contrario, de un ordenamiento flexible donde es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a las siguientes.

Cuando un nivel superior se frustra, se acentúa el deseo de la persona por satisfacer una necesidad inferior. Dicho en otras palabras: la frustración del intento por satisfacer una necesidad superior puede incitar una regresión a una necesidad inferior. (20) Además consideraba que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de las necesidades, en cambio para Alderfer las personas subían y bajaban por la pirámide de las necesidades, de tiempo en tiempo y de circunstancia en circunstancia.

#### **2.2.1.4. Teoría de la Equidad de Adams**

Citado por, Valdés (2016), Esta teoría se manifiesta y se enfoca sobre la base del criterio que se forma la persona en función de la recompensa que recibe comparándola con las recompensas que reciben otras personas que realizan la misma labor o con aportes semejantes.

En este aspecto Stacey Adams plantea “La teoría de la Equidad sostiene que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo – recompensa y la razón de esfuerzo – recompensa de otros en situaciones parecidas”.

Las comparaciones pueden ser sobre distintos aspectos como salario u otros.

Tengamos en cuenta que las personas son diferentes, así como la forma o método a emplear para el análisis de un aspecto concreto.

Según esta teoría cuando una persona entiende que se ha cometido con ella una injusticia se incrementa su tensión y la forma de darle solución es variando su comportamiento.

Richard A. Cosier y Dan R. Dalton en “Equity Theory and Time: A Reformulation” señalaron al respecto: “las relaciones de trabajo no son estáticas y que las injusticias generalmente no existen como fenómenos aislados o que ocurren una sola vez, y que más allá de cierto umbral la gente no tolerará más acontecimientos injustos”.

### **2.2.1.5. Teoría del establecimiento de metas de Locke**

Citado por, Pradas (2018), Locke propuso que la intención de llegar a un objetivo o meta es un elemento motivacional muy potente. A grandes rasgos, la mejor meta es aquella que presente un desafío pero que sea posible de lograr.

La satisfacción de los individuos con su rendimiento estará en función del grado de consecución de los objetivos permitido por ese rendimiento. La teoría del establecimiento de metas u objetivos supone que las intenciones de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el esfuerzo desarrollado para la realización de tareas. La investigación a partir del modelo ha permitido formular conclusiones relevantes para la motivación del comportamiento en el contexto organizacional.

El establecimiento formal de objetivos aumenta el nivel de ejecución en relación con las situaciones en las que no se ofrecen objetivos claros, cuanto más específicos son esos objetivos más eficaces resultan para motivar el comportamiento. Son poco adecuados los objetivos de tipo general. Otro factor contribuye a la eficacia y al rendimiento es la participación de los trabajadores, que han de efectuar las tareas, en el establecimiento de los objetivos que se han de alcanzar.

La participación incrementa la calidad y la cantidad del rendimiento. Los resultados de diversas identificaciones señalan, además, que los objetivos difíciles si son aceptados por el sujeto que ha de trabajar para conseguirlos conducen a mejores resultados de ejecución que los objetivos más fáciles. Se cumple incluso en los casos en que los objetivos

establecidos son tan altos que nadie logra alcanzarlos plenamente. Los efectos de las recompensas parecen estar mediados por cambios en los propios objetivos, lo mismo ocurre con otros factores como el conocimiento de los resultados o las influencias y presiones sociales

## 2.2.2. Emprendimiento

### 2.2.2.1. La teoría del triángulo invertido de Andy Freire

Citado por Torrealba (2017), el éxito es el fruto del sacrificio de un emprendedor, sin dudas emprender va más allá de saber cómo llevar una idea de negocio por buen camino, conseguir que la inversión de un capital se recupere en el menor tiempo posible y garantizar el sostén de la empresa es apenas la punta del iceberg para conseguir el éxito de un proyecto. En este caso contamos con la famosa teoría de\*\* *El Triángulo Invertido*\*\* de Andy Freire, un conocido economista argentino y emprendedor que diseñó un sencillo gráfico que explica los puntos más esenciales de lograr lo que todo emprendedor quiere para su idea.



Figura 1. El triángulo invertido de Andy Freire

La figura casi se describe por sí sola. Cada punta del triángulo es un factor indispensable para tener éxito en tu proyecto. La base del triángulo es el emprendedor, Freire señala que éste no debe preocuparse por no tener suficientes oportunidades o recursos que otros empresarios, no importa ni siquiera la edad o de dónde venga, mientras que la persona crea en su proyecto, tenga pasión por lo que hace, desee crecer y aprender cada día es suficiente para comenzar a subir la escalera al éxito. El autor también señaló que existen tres tipos de actitudes que se pueden diferenciar en cada emprendedor, están “los luchadores” que son los que deciden emprender como única vía para subsistir invierten el poco capital que les queda para desarrollar algo que les permita salir adelante. Luego se encuentran los “caza-olas” son aquellos que toman ventaja de una moda para buscar hacer dinero, se les conoce por hacer un poco de todo con la finalidad de tener muchas vías de ingreso. Y por último se encuentran “los gladiadores” son los que deciden emprender por pura vocación, es lo que les llena y apasiona, por tanto, luchan por su idea hasta el final.

Freire reconoce que el emprendedor también debe contar con una serie de características que le permitan diferenciarse de los demás. Entre ellas tenemos que un emprendedor siempre buscará la libertad de desarrollar la idea que tiene en mente, será su propio jefe y se rodeará de personas que crean en su idea y colaboradores que ayuden a mejorarla. También indicó que el dinero no será únicamente su prioridad, vendrá acompañado de la experiencia y una de las ganancias de su esfuerzo a parte del sentimiento de realización. Y a partir de aquí es importante señalar la pasión que impulsa el proyecto, saber que el éxito solo llega con el

máximo esfuerzo y mucho corazón.

A los grandes emprendedores también les apasiona aprender, tener conocimiento de muchas cosas que puedan ser útiles para innovar con su idea. Son buenos líderes y toman en cuenta las ideas de sus colaboradores, son responsables y optimistas. Organizan su camino determinadamente saben a dónde quieren llegar y estudian y analizan cómo van a llegar.

- **Emprendimiento según Schumpeter**

Citado por, Alonso (2015), para Schumpeter el capitalismo estable es una ficción ya que sin los emprendedores el sistema capitalista no puede funcionar. Para él, lo más importante es crear bases de crecimiento económico alrededor de los empresarios porque únicamente constituyendo esos pilares se pueden paliar las eventuales crisis del sistema.

Schumpeter, que llegó a ser ministro de Finanzas austríaco entre 1919 y 1920, afirmaba que debemos adaptarnos a lo que necesitan los consumidores. Para ello necesitamos la figura del emprendedor. Bajo esta afirmación nace el concepto de “destrucción creativa”, planteada por el austríaco como respuesta a la visión neoclásica de la “competencia perfecta”.

La “destrucción creativa” viene dada por los emprendedores porque, según teoriza Schumpeter, los entrepreneurs son los agentes que alteran los equilibrios en las economías basadas en la oferta y la demanda. Debido a su constante empeño por innovar y buscar nuevas necesidades para los consumidores, consiguen modificar las condiciones que rigen la economía

de mercado.

El concepto de “destrucción creativa”, parece tener una connotación negativa, pero resulta que es todo lo contrario. Se entiende por destrucción creativa al acto de reemplazar lo obsoleto por formas más avanzadas o más eficientes de producir y entender las necesidades de una sociedad abocada al “hiperconsumo”. Así pues, cuanto más destrucción mayor eficiencia y mayor empeño por entender y asistir a los consumidores. Schumpeter se muestra rotundo:

Los intentos por detener la destrucción creativa del emprendedor, frustran el progreso económico.

Hasta este punto se cuestionan dos posturas y surge una gran duda: ¿Confiamos en el Estado para contrarrestar la crisis, o por el contrario confiamos en el mercado? Si decidimos confiar únicamente en la teoría Keynesiana de crear proyectos a corto plazo nos estaremos decantando por el Estado; en cambio si consideramos qué nuevas necesidades podemos aportar al consumidor le estaremos dando la razón a Schumpeter y a todos esos expertos en I+D que confían ciegamente en el talento emprendedor de las personas.

- **Emprendimiento según la escuela Austriaca**

Citado por, Céspedes (2017), Lo que hoy conocemos como la escuela de economía austríaca no se hizo en un día. Esta escuela ha pasado por años de evolución en la que la sabiduría de una generación pasó a la siguiente. Aunque la escuela ha progresado e incorporado conocimiento de fuentes externas, los principios básicos siguen siendo los

mismos. La escuela austriaca utiliza la lógica del pensamiento a priori, algo que una persona puede pensar por sí misma sin depender del mundo exterior para descubrir leyes económicas de aplicación universal, mientras que otras escuelas de economía convencionales, como la escuela neoclásica, los neo-keynesianos y otros, utilizan datos y modelos matemáticos para probar su punto de forma objetiva. En este sentido, la escuela austríaca puede contrastarse más específicamente con la escuela histórica alemana que rechaza la aplicación universal de cualquier teorema económico.

### **¿Qué determina el precio?**

La escuela austríaca sostiene que los precios están determinados por factores subjetivos como la preferencia de un individuo por comprar o no comprar un bien en particular, mientras que la escuela de economía clásica sostiene que los costos objetivos de producción determinan el precio y la escuela neoclásica sostiene que los precios están determinados por el equilibrio de la demanda y la oferta. La escuela austríaca rechaza las visiones clásica y neoclásica al decir que los costos de producción también están determinados por factores subjetivos basados en el valor de los usos alternativos de los recursos escasos, y el equilibrio de la oferta y la demanda también está determinado por preferencias subjetivas individuales.

### **¿Qué determina las tasas de interés?**

La escuela austríaca rechaza la visión clásica del capital que dice que las tasas de interés están determinadas por la oferta y la demanda de



capital. La escuela austriaca sostiene que las tasas de interés están determinadas por la decisión subjetiva de las personas de gastar dinero ahora o en el futuro. En otras palabras, las tasas de interés están determinadas por la preferencia temporal de los prestatarios y los prestamistas.

### **¿Por qué la inflación afecta a diferentes personas de manera diferente?**

La escuela austriaca cree que cualquier aumento en la oferta de dinero que no se ve respaldado por un aumento en la producción de bienes y servicios conduce a un aumento en los precios, pero los precios de todos los bienes no aumentan simultáneamente. Los precios de algunos bienes pueden aumentar más rápido que otros, lo que genera una mayor disparidad en los precios relativos de los bienes.

- **El emprendedor según Howard Stevenson**

Citado por, Burgos, Pombosa y Villar (2017), a partir de la década de los ochenta el profesor Howard Stevenson de la Harvard Business School presenta estudios vinculados con el emprendimiento, que en sus inicios reflejan la interpretación de la mentalidad empresarial como un sistema de gestión apoyado más en las oportunidades que en los recursos. En sus obras, sus criterios se orientan a resaltar el impacto del emprendimiento en el proceso de formación del individuo como generador de riqueza permitiendo a las personas tomar decisiones sobre su destino profesional con un abanico de oportunidades, afirmando que crear empresa no es suficiente para ser considerado emprendedor, la obsesión por la

oportunidad, la meta de crear y distribuir riqueza y la constante búsqueda del crecimiento son las bases del emprendimiento, acentuando su posición en el hecho de que el emprendedor no es un adicto al riesgo, sino al aprovechamiento de las oportunidades, que los mercados de vez en cuando van soltando por si alguien avisado quiere aprovecharlas. A criterio de Stevenson, no es emprendedor quien no incluye una innovación y solo imita a otros, en virtud de que el mundo está modificándose continuamente, planteando al futuro como un verdadero desafío.

Howard Stevenson, quien enfatiza en el impacto que la preparación tiene en la formación de líderes comerciales y considera imprescindible incluir esta disciplina en la curricula como alternativa para la formación de líderes del futuro, enfatizando que “las actuales condiciones de competitividad deben partir de permitir a los jóvenes tomar decisiones sobre su destino profesional con un mayor abanico de oportunidades, brindado un espacio dentro de los sistemas educativos”, con la meta de que esa preparación desarrolle en el individuo la capacidad de crear y distribuir riqueza. Este autor en su texto *Comunicación Personal* (1999), destaca investigaciones que señalan que el emprendimiento no está relacionado con características de la personalidad sino con una forma de comportamiento, que puede ser cambiado y aprendido. (Muller, 1994)

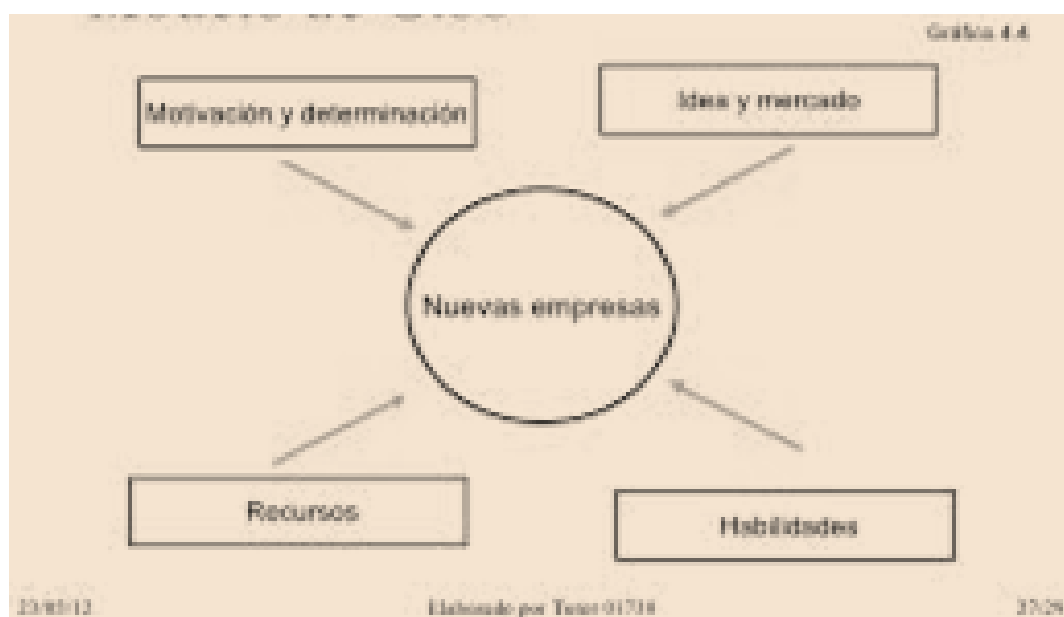
#### **2.2.2.2. Teoría de Allan Gibb**

Citado por, Manzo (2017), Alan Gibbs ha generado una corriente de pensamiento que tiene gran acogida en los países en vía de desarrollo,

relaciona muy bien el evento empresarial con los temas de desarrollo de cultura y, sobre todo, con el tema de educación empresarial.

El empresario Alan Gibbs, Ingeniero y Economista neozelandés, creó un modelo de 4 factores que se complementan para obtener como resultado el proceso empresarial para la constitución y desarrollo de una nueva empresa, los componentes, de acuerdo a lo expresado por Silveira (2008), que intervienen en el proceso son los siguientes:

En el gráfico se observa el conocido proceso empresarial que se define para Gibbs como las etapas donde ocurre la interacción de éstas 4 variables para permitir que el empresario logre constituir su empresa. La misma es el producto o resultado de la interacción entre el empresario y las circunstancias que lo rodean.



**Figura 2. Modelo de Gibb**

**Motivación y determinación:** Refleja el conjunto de factores culturales que apoyan o dificultan el proceso de inicio de una nueva empresa.

**Idea y mercado:** Refleja la factibilidad real de la oportunidad de negocio.

**Habilidades:** Expresa todos los conocimientos, experiencias y competencias que el emprendedor requiere para poder liderar exitosamente su negocio.

**Recursos:** Es la variable económica del proceso, y representa la identificación y consecución de todos los recursos que la empresa cuenta (monetaria, tecnológica, física, humana, informática, entre otros). De acuerdo con Silveira (2008), adicional al modelo planteado por Gibbs descrito anteriormente, existen 5 elementos básicos para garantizar las posibilidades de éxito de un negocio:

**Conocimiento Técnico:** El empresario debe disponer o en su defecto, acceder a los conocimientos y habilidades que el negocio a constituir exige, permaneciendo además al nivel de los cambios que el entorno exija a nivel de desarrollo tecnológico.

**Oportunidad de Negocio:** La existencia de una oportunidad de negocio clara y viable, es requisito para tener una posibilidad de éxito, teniendo ésta que ser oportuna, acorde a los gustos, deseos, necesidades, expectativas y capacidades de mercado.

**Contactos Personales:** El éxito de todo negocio o empresa está relacionado con las relaciones que el grupo empresarial tenga, además de que el empresario dedique todos los esfuerzos necesarios al desarrollo de contactos, que serán muy útiles en los procesos empresariales.

**Recursos:** Se refiere al estudio de recursos físicos, financieros, humanos, productivos e informáticos por parte del empresario, determinando también las necesidades de estos recursos en las distintas etapas del desarrollo del negocio.

**Cientes con Pedido - Demanda Real:** Un negocio sólo tiene posibilidades de éxito, si los clientes potenciales efectivamente se convierten en clientes reales que permiten una demanda real del producto o servicio ofrecido por el empresario emprendedor. De igual manera, se debe aspirar e identificar cada día nuevos clientes, sin descuidar los actuales.

## 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

### 2.3.1. Motivación

- **Motivación extrínseca:** Según Méndez (2018), la motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. Otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna.

- **Motivación intrínseca:** Según Ryan y Deci, citados por Cárdenas (2018), es la “tendencia inherente del ser humano de salir a la búsqueda de la novedad y de retos para ampliar y ejercitar la capacidad de uno mismo, explorar y aprender”.
- **Condiciones de trabajo:** Según Riesgos laborales (2018), son aquellas que determinan las características del trabajo en relación con la seguridad y salud del trabajador. Forman parte de ellas no sólo el salario, del que más se suele hablar, sino también el local, los equipos, los productos, instalaciones y útiles del centro de trabajo. Cualquier modificación o variación en estos aspectos se trata de una modificación de las condiciones de trabajo.
- **Motivación laboral:** Según Aiteco (2018), es el proceso que activa el comportamiento de las personas en el trabajo, lo mantiene y orienta hacia el alcance de los objetivos de la organización.
- **Valores:** Según Godoy (2018), es el conjunto de virtudes. Todos ellos serán los que determinen el comportamiento de esa persona. Ya sea consigo misma, como con los que le rodean. Por lo que todas las acciones que realmente están consideradas como correctas, pertenecen a los valores.
- **Sueldo y salarios:** Según Hernández (2015), son los pagos que realizó la unidad económica para retribuir el trabajo ordinario y extraordinario del personal dependiente de la razón social, antes de cualquier deducción retenida por los empleadores.

- **Horas extras:** Según Gerencie (2018), hace referencia a la hora que se trabaja adicional a la jornada legal o contractual, que puede ser de 8 horas diarias o menos para el caso de trabajos de medio tiempo.
- **Bonificaciones regulares:** Según Perucontable.com (2017), Están referidas a aquellas bonificaciones que algunos empleadores otorgan regularmente a sus trabajadores como una forma de compensación por la realización de actividades bajo determinadas circunstancias o condiciones.
- **Delegar:** Según García (2014), permite conferir a otros —allegados y subordinados, en dependencia del contexto— el encargo de realizar una tarea: se les concede la potestad y libertad necesaria para ello, aunque, al final, la responsabilidad del resultado recaiga en el ente superior.

### 2.3.2. Emprendimiento

- **Emprendedor soñador:** Según Romero (2016), son los hacedores de realidades, porque las crean, le ponen acción y energía a lo que hacen y hacen todo lo que tienen que hacer para alcanzar sus sueños, sin excusas. Son los hacedores los que ponen en marcha el motor del carro, lo activan y preparan el encuentro mágico entre la imaginación y la realidad, fusión clave para aterrizar el sueño.

- **La concientización del emprendedor:** Según Branson (2015), es una forma en que muchos emprendedores eligen combatir el desgaste generado por los correos electrónicos a todas horas, las largas jornadas de trabajo y otros aspectos de nuestra cultura empresarial acelerada. La lideresa de negocios Arianna Huffington dice que la concientización le da una ventaja competitiva; Steve Jobs también lo decía.
- **Líderes emprendedores:** Según Villacís (2017), generalmente quieren hacer todo ellos mismos. Pero a menos de que tengas súper poderes, eso no es posible. Además, debes aceptar que no eres experto en todo y que necesitarás ayuda para arrancar tu startup y para desarrollarlo con éxito.
- **El sueño impersonal:** Según Sierra (2015), En vez de preocuparnos por lo que queremos, empezamos a ver nuestros futuros clientes y a establecer cómo los podemos satisfacer mejor. Debemos dejar de lado nuestros intereses personales en favor de satisfacer las necesidades del cliente.
- **Reuniones promocionales:** Según Redacción de emprendedores, (2019), No dudes en invertir algo de dinero para conseguir clientes porque nunca será un gasto gratuito. Existen muchas fórmulas para convocar a tus posibles clientes, desde la organización de desayunos o comidas de trabajo hasta un taller de formación. Convoca a no más de diez personas. Si tienes ya algún cliente, invita a éstos y a otros que no lo sean. Convócales a un encuentro para



conocerse mejor y no tengas prisa por vender. Lo importante es dar a conocer tu empresa.

- **Modelo de negocio:** Según Economipedia (2018), es una herramienta previa al plan de negocio cuyo objetivo es permitir conocer con claridad el tipo de negocio que se va a crear e introducir en el mercado, a quién va dirigido, cómo se va a vender y cómo se van a conseguir los ingresos.
- **¿Quiénes son los emprendedores?:** Según Socialnet (2014), son aquellas personas que se atreven a romper con los esquemas establecidos, a crear empresas o que tienen ideas de negocios rentables; que buscan soluciones creativas, originales, generan oportunidades de negocios y nuevos empleos para la sociedad.
- **¿Por qué las personas quieren ser emprendedoras?:** Según Azinovic (2015), quieren diferenciarse. Los emprendedores persiguen sus sueños, aunque sean poco convencionales. Cosas que no forman parte del camino normal de la vida. Pueden recibir miradas extrañas, pero no les importa.
- **Prototipo de la empresa:** Según Universia (2015), es una simulación del producto final. Es como una maqueta interactiva cuyo objetivo principal es probar si el flujo de interacción es el correcto o si hace falta corregirlo.
- **Idea de negocio:** Según PQS la voz de los emprendedores (2018), es el producto o servicio que quieres ofrecer al mercado. El medio

para atraer a la clientela y obtener así beneficio económico. Constituye la oportunidad de negocio y lo que a la hora de llevarla a la realidad la creación de la Pyme, haga que tengamos éxito o no.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

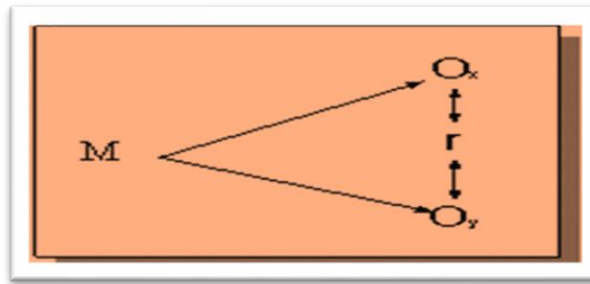
#### **3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Método**

El método empleado en la presente investigación fue la descriptiva correlacional, según Universia (2017), la investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. Y según Darío (2014), los estudios correlacionales miden el grado de relación y la forma cómo interactúan dos o más variables entre sí.

##### **3.1.2. Diseño**

El diseño utilizado fue la transeccional correlacional, de acuerdo a Compendio Análisis de Investigación UCC (2016), los diseños transeccionales correlacionales/causales tienen como propósito explicar las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de explicaciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. El esquema utilizado fue:



**Figura 3. Figura de correlación**

**Dónde:**

M: Muestra, micro y pequeños empresarios de Pucallpa.

OX: Motivación.

r: relación de variables.

OY: Emprendimiento.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. Población

Para evaluar las dos variables tanto motivación y emprendimiento se tomó en cuenta a los 22, 877 micro y pequeños empresarios formales de Ucayali registrados al 2016, fuente Ucayali Sumario Regional (2016).

#### 3.2.2. Muestra

El cálculo de la muestra se obtuvo a través del método probabilístico, aplicando la fórmula estadística para poblaciones menores a 100000.

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2 (N-1) + (p.q)Z^2}$$

**Figura 4. Fórmula para calcular la muestra**

**Datos:**

n: Muestra.

P: Probabilidad de éxito (50%).

Q: Probabilidad de fracaso (50%).

=1,96.

N: Población (22,877).

EE: 0,09.

**Desarrollo de la Fórmula**
$$n = (0.5*0.5*(1.96)^2*22,877) / (((0.09)^2*22,876) + (0.5*0.5*(1.96)^2)).$$

n = 118 micro y pequeños empresarios por variable.

**3.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se empleó el cuestionario auto administrado, según Narváez (2015), significa que el cuestionario se proporciona directamente a los participantes, quienes lo contestan. No hay intermediarios y las respuestas las marcan ellos. Pero la forma de autoadministración puede tener distintos contextos: individual, grupal o por envío (correo tradicional, correo electrónico y página web o blog).

**3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (15%)****3.4.1. Elaboración de instrumentos**

Se empleó la técnica de preguntas cerradas con múltiples opciones, según la Universidad de Cantabria (2017), tratan de superar estos

inconvenientes. Aquí, el encuestado tendrá que elegir de entre varias respuestas aquella que considere más oportuna. La principal dificultad es que el encuestador, en ocasiones, descuida o no considera algunas opciones potencialmente importantes. Como medida de seguridad se puede incluir como última opción la siguiente: "Otras: especificar, por favor".

### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos contaron con 20 preguntas, con 5 alternativas de respuesta de opción múltiple, tipo Likert como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5) que se aplicaron a los micro y pequeños empresarios de Pucallpa.

## **3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS**

Para el procesamiento se utilizó el programa Excel, organizado por variable y dimensiones, resultados que a su vez fueron ingresados en el programa SPSSv25, de dónde se obtuvo la prueba de hipótesis general y específicos.

## **3.6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

Se presentan en tablas y figuras, obtenidos del programa Excel, donde se muestra el grado de motivación y emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, de la misma forma se presenta tablas obtenidas del programa estadístico IBM SPSSv25, que muestra la prueba de hipótesis.

### **3.7. TRATAMIENTO DE DATOS**

El grado de motivación y emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, se determinó a través de la Escala de Clima Organizacional EDCO, y la prueba de Hipótesis se obtuvo a través del Coeficiente Estadístico de Pearson.

# CAPÍTULO IV

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

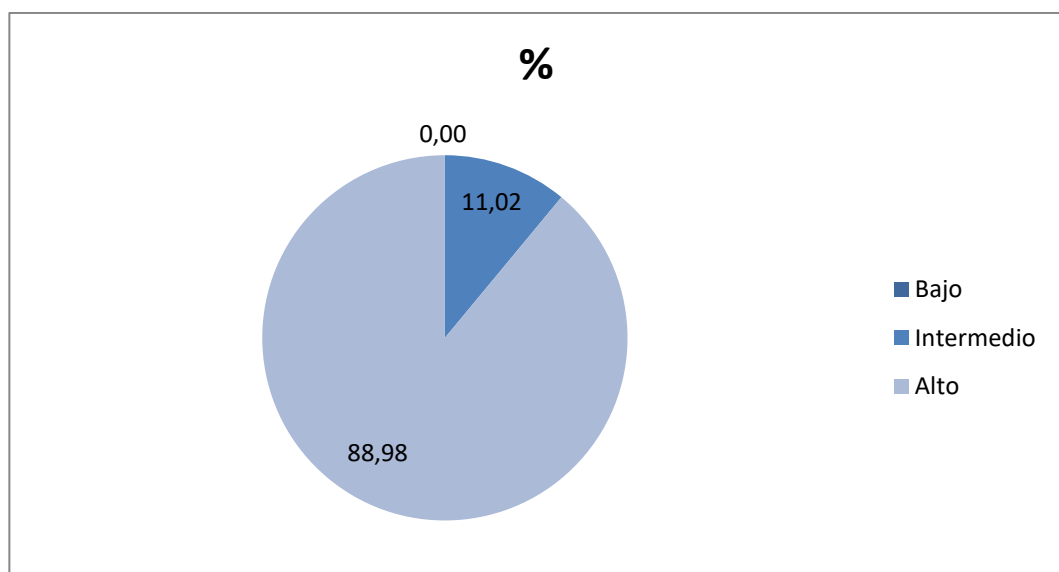
**Tabla 2. Grado de motivación laboral**

Nivel	Dimensiones								Total Variable 1	
	Motivación extrínseca		Motivación Intrínseca		3: Condiciones de Trabajo		Motivación Personal			
Bajo	de 5 a 11	0	de 5 a 11	0	de 5 a 11	1	de 5 a 11	0	de 20 a 47	0
Intermedio	de 12 a 18	62	de 12 a 18	2	de 12 a 18	16	de 12 a 18	59	de 48 a 74	13
Alto	de 19 a 25	56	de 19 a 25	116	de 19 a 25	101	de 19 a 25	59	de 75 a 100	105
		118		118		118		118		118

Fuente: Matriz de consistencia.

**Tabla 3. Frecuencias del grado de motivación**

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	0	0.00
Intermedio	[48-74]	13	11.02
Alto	[75-100]	105	88.98
n		118	100.00



Fuente: Tabla 3.

**Figura 5. Porcentajes del grado de motivación Interpretación**



El grado de motivación de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.00% bajo, el 11.02% moderado y el 88.98% alto.

**Tabla 4. Grado de emprendimiento**

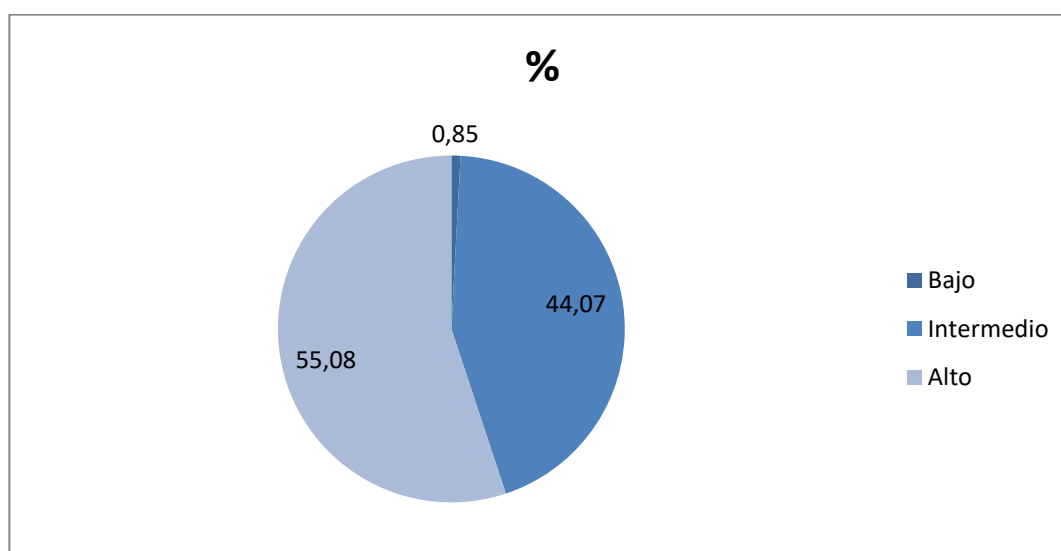
Nivel	Dimensiones								Total, Variable 2	
	El Soñador		El pensador		El cuentacuentos		El líder			
Bajo	de 5 a 11	3	de 5 a 11	1	de 5 a 11	0	de 5 a 11	1	de 20 a 47	1
Intermedio	de 12 a 18	22	de 12 a 18	22	de 12 a 18	27	de 12 a 18	15	de 48 a 74	52
Alto	de 19 a 25	93	de 19 a 25	95	de 19 a 25	91	de 19 a 25	102	de 75 a 100	65
		118		118		118		118		118

Fuente: Matriz de consistencia.

**Tabla 5. Frecuencias del grado de emprendimiento**

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	1	0.85
Intermedio	[48-74]	52	44.07
Alto	[75-100]	65	55.08
n		118	100.00

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 5.

**Figura 6. Porcentajes del grado de emprendimiento**

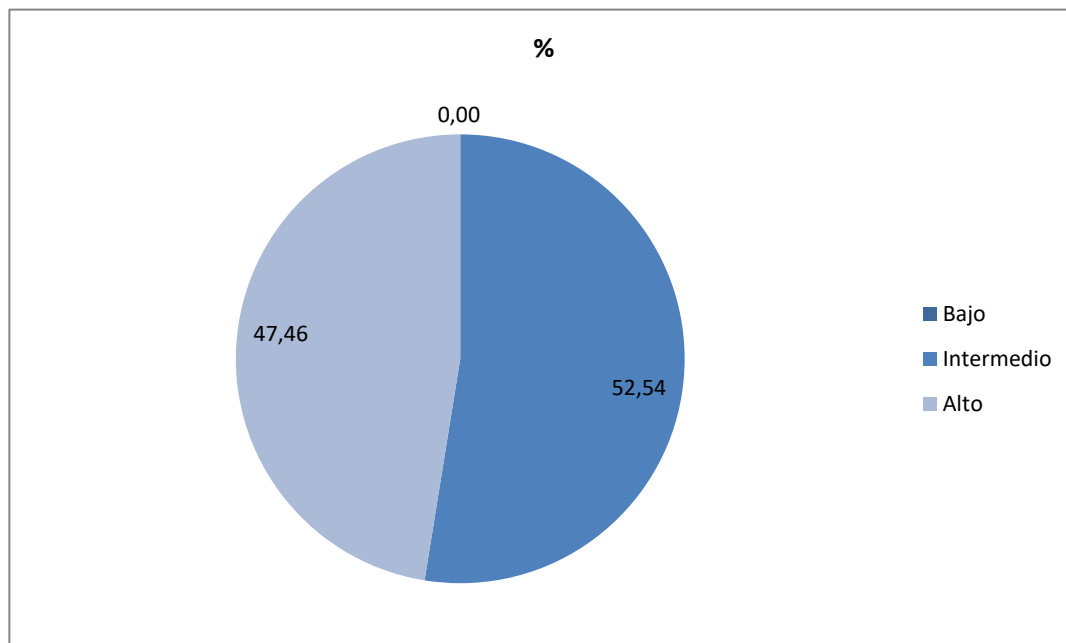
### Interpretación

El grado de emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.85% bajo, el 44.07% moderado y el 55.08% alto.

**Tabla 6. Frecuencias del grado de motivación extrínseca**

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0.00
Intermedio	[12-18]	62	52.54
Alto	[19-25]	56	47.46
<b>n</b>		<b>118</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 6.

**Figura 7. Porcentajes del grado de motivación extrínseca**

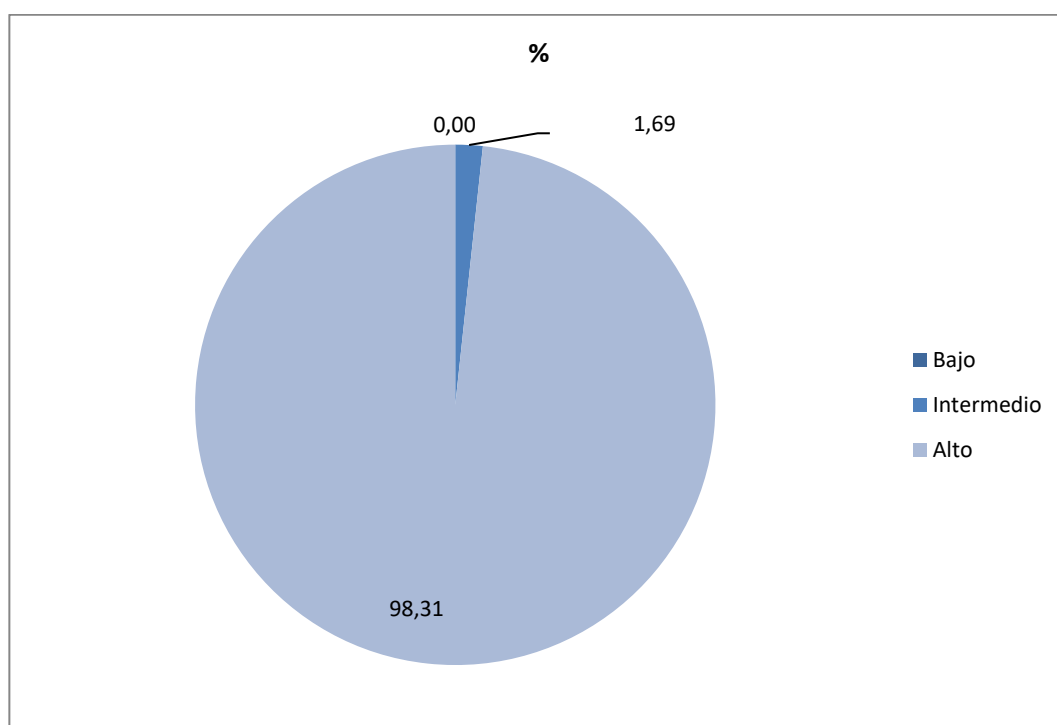
### Interpretación

El grado de motivación extrínseca de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.00% bajo, el 52.54% moderado y el 47.46% alto.

**Tabla 7. Frecuencias del grado de motivación intrínseca**

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0.00
Intermedio	[12-18]	2	1.69
Alto	[19-25]	116	98.31
<b>n</b>		<b>118</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuadro resumen



Fuente: Tabla 7.

**Figura 8. Porcentajes del grado de motivación intrínseca**

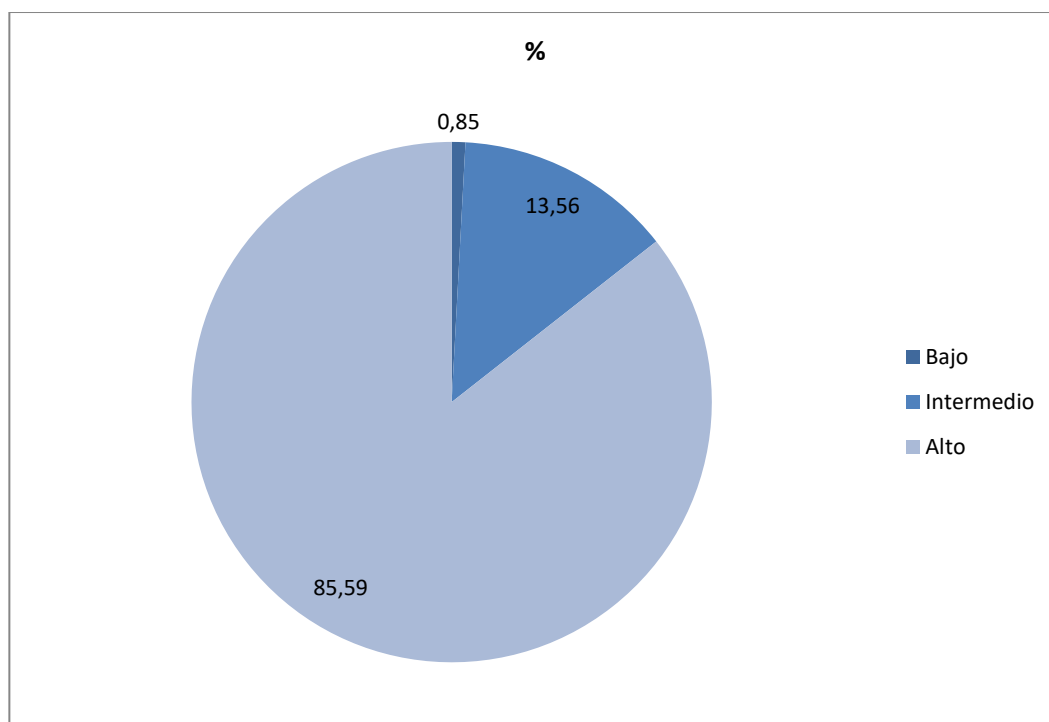
### **Interpretación**

El grado de motivación intrínseca de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.00% bajo, el 1.69% moderado y el 47.46% alto.

**Tabla 8. Frecuencias del grado de motivación condiciones de trabajo**

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	1	0.85
Intermedio	[12-18]	16	13.56
Alto	[19-25]	101	85.59
<b>n</b>		<b>118</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuadro resumen.



Fuente: Tabla 8.

**Figura 9. Porcentajes del grado de motivación de condiciones de trabajo**

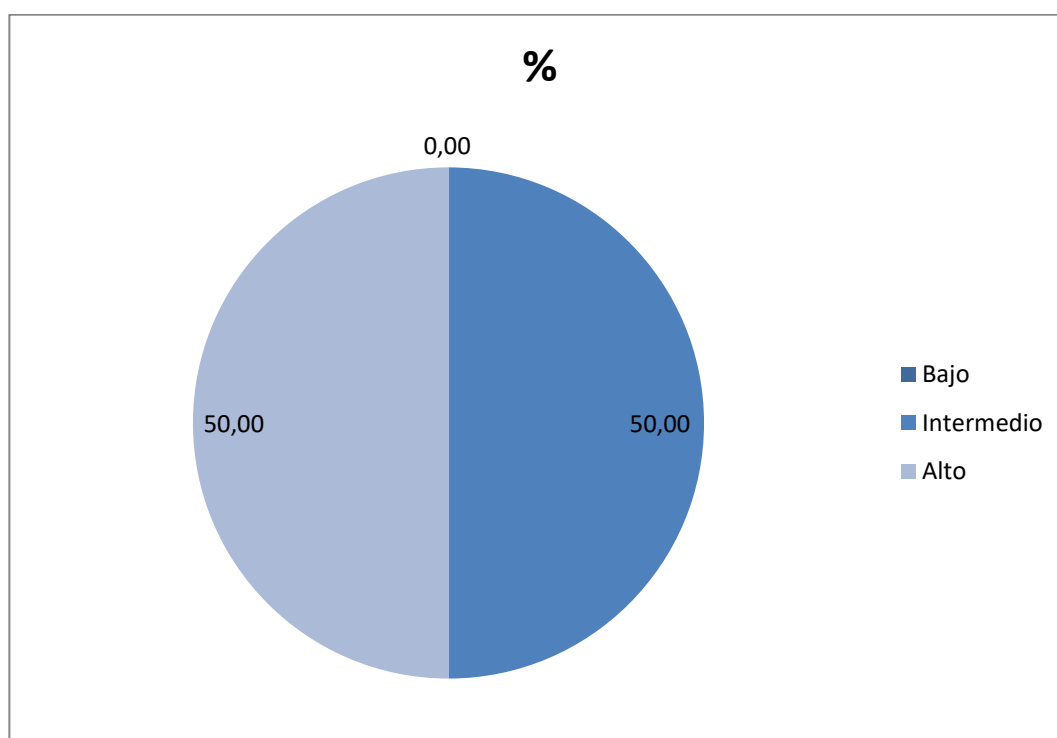
### Interpretación

El grado de motivación de las condiciones de trabajo de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.85% bajo, el 13.56% moderado y el 85.59% alto.

**Tabla 9. Frecuencias del grado de motivación Personal**

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0.00
Intermedio	[12-18]	59	50.00
Alto	[19-25]	59	50.00
<b>n</b>		<b>118</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuadro resumen.



Fuente. Tabla 9.

**Figura 10. Porcentajes del grado de motivación personal**

### Interpretación

El grado de motivación personal de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.00% bajo, el 50.00% moderado y el 50.00% alto.

**Tabla 10. Matriz de correlación de Pearson**

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**Nivel de significancia**

- La relación se considera significativa si  $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si  $P > 0.05$

## Hipótesis General

- Existe relación significativa entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

**Tabla 11. Relación entre la motivación y el emprendimiento**

Correlaciones			
		Variable 1: motivación	Variable 2: Emprendimiento
Variable 1: motivación	Correlación de Pearson	1	-,267**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	118	118
Variable 2: Emprendimiento	Correlación de Pearson	-,267**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	118	118

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSSv25.

## Interpretación

Se observa, que la relación es negativa baja (-0.267) y significativa (0.004), entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.



### Hipótesis Específica 1

- Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

**Tabla 12. Relación entre la motivación extrínseca y el emprendimiento**

<b>Correlaciones</b>			
		Dimensión 1: Motivación extrínseca	Variable 2: Emprendimiento
Dimensión 1: Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	-,083
	Sig. (bilateral)		,374
	N	118	118
Variable 2: Emprendimiento	Correlación de Pearson	-,083	1
	Sig. (bilateral)	,374	
	N	118	118

Fuente: SPSSv25

### Interpretación

Se observa, que la relación es negativa muy baja (-0.083) y no significativa (0.374), entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

## Hipótesis Específica 2

- Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

**Tabla 13. Relación entre la motivación intrínseca y el emprendimiento**

<b>Correlaciones</b>			
		Dimensión 2: Motivación Intrínseca	Variable 2: Emprendimiento
Dimensión 2: Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	1	-,050
	Sig. (bilateral)		,591
	N	118	118
Variable 2: Emprendimiento	Correlación de Pearson	-,050	1
	Sig. (bilateral)	,591	
	N	118	118

Fuente: SPSSv25

## Interpretación

Se observa, que la relación es negativa muy baja (-0.050) y no significativa (0.591), entre la motivación intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

### Hipótesis Específica 3

- Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

**Tabla 14. Relación entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento**

<b>Correlaciones</b>			
		Dimensión 3: Condiciones de Trabajo	Variable 2: Emprendimiento
Dimensión 3: Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	1	,188*
	Sig. (bilateral)		,041
	N	118	118
Variable 2: Emprendimiento	Correlación de Pearson	,188*	1
	Sig. (bilateral)	,041	
	N	118	118
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Fuente: SPSSv25.

### Interpretación

Se observa, que la relación es positiva muy baja (0.188) y significativa (0.041), entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

#### Hipótesis Específica 4

- Existe relación significativa entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

**Tabla 15. Relación entre la motivación personal y el emprendimiento**

Correlaciones			
		Dimensión 4: Motivación Personal	Variable 2: Emprendimiento
Dimensión 4: Motivación Personal	Correlación de Pearson	1	-,492**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	118	118
Variable 2: Emprendimiento	Correlación de Pearson	-,492**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	118	118

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSSv25

#### Interpretación

Se observa, que la relación es negativa moderada (-0.492) y significativa (0.000), entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.

#### 4.2. DISCUSIÓN

El estudio consigna que la relación es negativa baja (-0.267) y significativa (0.004), entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que indica que, si bien es cierto que los micro y pequeños empresarios de Pucallpa mantienen una

motivación extrínseca, intrínseca, de condiciones de trabajo y personal, negativo bajo con el emprendimiento, pero esa actitud no es impedimento para mantener una relación significativa. Resultado parecido obtuvo Reynaga (2015), quien estudió motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, concluyendo: Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de "sig." es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de Spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

Otro resultado indica, que el grado de motivación de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.00% bajo, el 11.02% moderado y el 88.98% alto, lo que indica que en su gran mayoría los micro y pequeños empresarios mantienen una motivación extrínseca, intrínseca, de condiciones de trabajo y personal, alto, lo que hace suponer que las ganas que le ponen a sus actividades, son retribuidas con creces. Resultados distintos parciales obtuvo (Cubas, 2016), quien estudió la motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E-ADEU Deportivo SAC- Chiclayo, concluye: La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un (75%) indican que tienen un grado de motivación medio;

por lo que se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un  $\alpha > 0,855$  lo que significa que es viable.

De igual modo se obtuvo el siguiente resultado, el grado de emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.85% bajo, el 44.07% moderado y el 55.08% alto, lo que indica que el 55% de los emprendedores soñadores, pensadores, cuentacuentos y líderes se consideran de grado alto, mientras que el 45% se considera de nivel medio. Resultados parecidos obtuvo Castañeda (2017), quien estudió los factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017, concluyendo: según los factores internos los emprendedores del sector El Cacique fueron motivados a crear sus propias empresas debido al salario mínimo que percibían ya que no les alcanzaba para cubrir sus necesidades básicas, por otro lado, el tener experiencia laboral previa en el rubro que se desempeñan actualmente impulso a algunos emprendedores ingresar al ámbito empresarial.

De igual manera la investigación entrega el siguiente resultado: la relación es negativa muy baja (-0.083) y no significativa (0.374), entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa la motivación económica, la recompensa por trabajar más, que los regalos por cumplir la meta, el cambio de empleo, el disfrute por la meta alcanzada, no es suficiente para que los micro y pequeños empresarios logren una relación positiva y significativa con el emprendimiento. Resultado distinto obtuvo Larico (2015), quien estudió factores motivadores y su influencia en el desempeño

laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014, concluyendo: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Igualmente, la investigación entrega el siguiente resultado: la relación es negativa muy baja (-0.050) y no significativa (0.591), entre la motivación intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa que ni los valores, la participación, el acceso a la información, la delegación de tareas, y los espacios de los negocios que utilizan los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, no alcanza para el logro de una relación positiva entre las motivación intrínseca y el emprendimiento. Resultado parecido obtuvo Ramos y Salazar (2016), estudió la motivación laboral y la calidad de servicio en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016, concluyendo: No existe suficiente evidencia estadística como para afirmar la relación directa y significativa entre ambas variables de estudio (Motivación y Satisfacción laboral) y de que más bien deben existir otros factores que determinen propiamente la Satisfacción Laboral en los trabajadores la FCE. El cual se demuestra con la prueba de rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,059 $\geq$ 5%; rho = 0,309).

De la misma forma, otro resultado indica: que la relación es positiva muy baja (0.188) y significativa (0.041), entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa, que las condiciones físicas, el equipamiento, las condiciones ambientales, y la seguridad laboral que desarrollan los micro y

pequeños empresarios de Pucallpa, alcanza para lograr una relación positiva y significativa con el emprendimiento. Resultado parecido obtuvo Larico (2015), quien estudió factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014, concluyendo: se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Finalmente, la investigación nos entrega el siguiente resultado: la relación es negativa moderada (-0.492) y significativa (0.000), entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa que los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, mantienen relaciones laborales, relaciones grupales y de comunicación, negativa, pero significativa con el emprendimiento. Resultado parecido obtuvo Oliva (2017), quien estudió la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015, concluyendo: La otra prueba de motivación trascendental según el coeficiente de Spearman, el valor de Rho fue 0,274 y el de P 0,003. Según los estándares normales, la asociación entre la variable motivación y desempeño laboral se considera estadísticamente significativo, con una correlación baja según la tabla de interpretación del Rho de Spearman se encuentra en c) de 0.21 a 0.40 moderada correlación.



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

1. La relación es negativa baja (-0.267) y significativa (0.004), entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa de la forma como practican los empresarios de Pucallpa, la motivación extrínseca e intrínseca, la motivación por trabajo y personal, no es suficiente para que logren una relación positiva, pero si estadísticamente significativa con el emprendimiento.
2. El grado de motivación de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es el 11.02% moderado y el 88.98% alto, lo que significa que en su gran mayoría los micro y pequeños empresarios mantienen una motivación extrínseca, intrínseca, de condiciones de trabajo y personal, alto, lo que hace suponer que las ganas que le ponen a sus actividades, son retribuidas con creces.
3. El grado de emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, es: el 0.85% bajo, el 44.07% moderado y el 55.08% alto, lo que indica que el 55% de los emprendedores soñadores, pensadores, cuentacuentos y líderes se consideran de grado alto, mientras que el 45% se considera de grado medio, y por último el 0.85% de grado bajo

4. La relación es negativa muy baja (-0.083) y no significativa (0.374), entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa que la motivación económica, la recompensa por trabajar más, los regalos por cumplir la meta, el cambio de empleo, el disfrute por la meta alcanzada, no es suficiente para que los micro y pequeños empresarios logren una relación positiva y significativa con el emprendimiento.
5. La relación es negativa muy baja (-0.050) y no significativa (0.591), entre la motivación intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa que ni los valores, la participación, el acceso a la información, la delegación de tareas, y los espacios de los negocios que utilizan los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, no alcanza para el logro de una relación positiva entre la motivación intrínseca y el emprendimiento.
6. La relación es positiva muy baja (0.188) y significativa (0.041), entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa, que las condiciones físicas, el equipamiento, las condiciones ambientales, y la seguridad laboral que desarrollan los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, alcanza para lograr una relación positiva muy baja y significativa con el emprendimiento.
7. La relación es negativa moderada (-0.492) y significativa (0.000), entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y

pequeños empresarios de Pucallpa, 2019, lo que significa que los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, mantienen relaciones laborales, relaciones grupales y de comunicación, negativa, pero estadísticamente significativa con el emprendimiento.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. Se debe entregar los resultados a la Cámara de Comercio de Pucallpa, en nombre de los micro y pequeños empresarios, para que evalúen las diferentes actividades de motivación, ya que los resultados indican que las relaciones con el emprendimiento son relativamente negativos, pero estadísticamente es significativo, y de esta manera tomar algunas acciones para obtener relaciones y positivas y conservar la relación significativa con el emprendimiento.
2. La Cámara de Comercio debe comunicar los resultados a todos sus afiliados, para que tengan a bien utilizar los altos grados de motivación en las diferentes actividades que desarrollan.
3. La Cámara de Comercio deber realizar actividades de sensibilización sobre el significado del emprendimiento y de esta manera lograr el mayor porcentaje posible la consolidación de la referida actividad.
4. La Cámara de Comercio debe realizar actividades sobre el significado de las motivaciones extrínsecas, traducidas en las motivaciones por un sueldo, por la recompensa de los trabajos por horas adicionales, por los regalos o premios por alcanzar las metas, de esta manera podrían lograr resultados positivos y significativos con el

emprendimiento.

5. De igual manera la cámara de comercio debe realizar reuniones periódicas para fortalecer los valores, la participación en las diferentes actividades que realizan, acceder a la información en forma continua, la delegación de tareas y el uso eficiente de los espacios en el trabajo, con el propósito de lograr relaciones positivas y significativas con el emprendimiento.
6. Los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, deben mejorar las condiciones físicas de sus instalaciones, dotarles con mejores equipos, para mejorar las condiciones ambientales y laborales de todos los miembros de su organización, y de esta manera lograr relaciones positivas altas y conservar la relación significativa con el emprendimiento.
7. Los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, deben fortalecer las relaciones personales, grupales y de comunicación entre ellos, para que de esta forma propicien relaciones positivas más altas y conserven las relaciones significativas con el emprendimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiteco. (2018). La motivación laboral. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.aiteco.com/motivacion-laboral/>
- Alonso, J. (2015). Schumpeter y el Paradigma del emprendedor. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de <https://www.rankia.com/blog/finanzas-innovadoras/2762599-schumpeter-paradigma-emprendedor>
- Alvarez, A.; Cáceres, M. (2017). Diagnóstico de motivos del emprendimiento femenino en la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú (Capítulo Arequipa), 2017. (Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15388/1/ALVAREZ\\_VALLE\\_ANA\\_DIA.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15388/1/ALVAREZ_VALLE_ANA_DIA.pdf)
- Asociación de Emprendedores del Perú (Asep). (2018). Seis de cada diez emprendedores tiene problemas para financiarse. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de <https://andina.pe/agencia/noticia-seis-cada-diez-emprendedores-tiene-problemas-para-financiarse-742082.aspx>
- Azinovic, J. (2015). ¿Por qué las personas quieren ser emprendedoras? Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de: <http://forbes.es/business/8038/por-que-las-personas-quieren-ser-emprendedoras/>
- Branson, R. (2015). El valor de la concientización de hoy en día. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/concientizacion-hoy-dia-39274>

Burgos, R.; Pombosa, E.; Villar, L. (2017). Los emprendimientos como elemento de estudio teórico, académico e investigativo. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de:

<http://www.eumed.net/rev/cccsc/2017/02/aporte-emprendimiento.html>

Cárdenas, M. (2018). Motivación Intrínseca y Extrínseca: Diferencias y Ejemplos. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:

<https://www.lifeder.com/motivacion-intrinseca-extrinseca/>

Castañeda, C. (2017). Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017 (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11573/casta%C3%B1eda\\_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11573/casta%C3%B1eda_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ccama, S. (2017). Análisis del emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de administración de la Universidad Nacional del Altiplano - 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú). Recuperado el 21 de Febrero de 2019, de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4549/Ccama\\_Puma\\_Saydi\\_Milagros.pdf?sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4549/Ccama_Puma_Saydi_Milagros.pdf?sequence=1)

Céspedes, E. (2017). ¿Qué es la escuela austríaca? Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de <https://www.abcfinanzas.com/principios-de-economia/escuela-austriaca>

Compendio Análisis de Investigación UCC. (2016). Tipos de investigación transversal. Por: Carlos A. Hernandez Ruiz. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:

<http://investigaciucc.blogspot.com/2016/11/tipos-de-investigacion-transversal-por.html>

Consultora Themma. (2018). Más del 60% de emprendedores tienen dificultades por falta de liquidez y apoyo del Estado. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de <https://gestion.pe/economia/60-emprendedores-dificultades-falta-liquidez-apoyo-143039>

Cubas, N. (2016). La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel –Perú). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de:  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Darío, G. (2014). Investigación Correlacional. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <http://bpocentrodecomercio.blogspot.com/2014/10/investigacion-exploratoria-descriptiva.html>

Dinero. (2018). Los tres grandes problemas de los emprendedores en Colombia. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de:  
<https://www.dinero.com/emprendimiento/articulo/problemas-de-emprendedores-en-colombia-que-trabajara-la-camara/262816>

Economipedia. (2018). Modelo de negocio. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://economipedia.com/definiciones/modelo-de-negocio.html>

García, M. (2014). El arte de delegar. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <http://www.juventudrebelde.cu/opinion/2014-11-05/el-arte-de-delegar>

Gerencie. (2018). ¿Qué es una hora extra? Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.gerencie.com/que-es-una-hora-extra.html>

- Godoy, S. (2018). Valores humanos — Definición, clasificación, características y listado. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:  
<https://www.recursosdeautoayuda.com/valores-humanos-lista/>
- Gutiérrez, A. (2015). Teoría de los dos factores de Herzberg. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de:  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/103/1/TL\\_Gutierrez\\_Bazan\\_AnaLuciaDeLourdes.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/103/1/TL_Gutierrez_Bazan_AnaLuciaDeLourdes.pdf)
- Hernández, A. (2015). Administración de sueldos y salarios. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>
- Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014 (Tesis de maestría, Universidad Anadina Néstor Cáceres Velázquez, Juliaca, Perú). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzo, S. (2017). Teoría Allan Gibb. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8385/1/TUBADM039-2017.pdf>
- Martínez, D. (2018). Emprender en España: al mercado se le viene llorado de casa. Recuperado el 14 de Febrero de 2019, de <https://www.nobbot.com/general/emprender-en-espana/>
- Martins, N. (2018). ¿Qué es el emprendimiento? Definición y significado de emprendimiento. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:  
<https://www.oberlo.es/blog/definicion-y-significado-emprendimiento>



- Méndez, A. (2018). Motivación extrínseca. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-extrinseca>
- Montesinos, A.; Ormeño, J.; Piña, K. (2018). El rol de las incubadoras de negocios universitarias dentro del ecosistema emprendedor Peruano: una aplicación para el sistema de incubación empresarial PUCP (SIE –PUCP) (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú). Recuperado el 21 de Febrero de 2019, de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12129/Montesinos%20Alarc%C3%B3n%20Orme%C3%B1o%20Bustios%20Pi%C3%B1a%20Manrique\\_Rol-incubadoras\\_negocios1.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12129/Montesinos%20Alarc%C3%B3n%20Orme%C3%B1o%20Bustios%20Pi%C3%B1a%20Manrique_Rol-incubadoras_negocios1.pdf?sequence=1)
- Mula, L. (2016). La motivación del trabajador en la empresa. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:  
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4178/1/TFG%20MULA%20G%2081LVEZ%20LIDIA%20MAR%208DA.pdf>
- Narvárez, G. (2015). Recolección de Datos en Investigación Cuantitativa. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:  
<https://es.slideshare.net/gambitquille/recoleccin-de-datos-en-investigacion-cuantitativa>
- Oliva, E. (2017). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015 (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva\\_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Perucontable.com. (2017). Conoce los 4 tipos de Bonificación Laboral.

Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:

<https://www.perucontable.com/laboral/conoce-los-4-tipos-de-bonificacion-laboral/>

Polo, J. (2018). El 2018 empezó a la baja en número de empresas nuevas.

Recuperado el 02 de Febrero de 2019, de:

<https://www.elheraldo.co/economia/el-2018-empezo-la-baja-en-numero-de-empresas-nuevas-493950#>

PQS la voz de los emprendedores. (2018). ¿En qué consiste la idea de negocio?

Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de:

<https://www.pqs.pe/actualidad/noticias/en-que-consiste-la-idea-de-negocio>

Pradas, C. (2018). Teoría del establecimiento de metas u objetivos. Recuperado

el 23 de Febrero de 2019, de <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html>

Ramos, N.; Salazar, M. (2016). Motivación laboral y la calidad de servicio en la

facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1199/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200136.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Redacción de emprendedores. (2019). 5 técnicas eficaces para atraer a tus

primeros clientes. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.emprendedores.es/gestion/a76670/atraer-clientes-atraer-clientes/>

- Reynaga, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el HOSPITAL Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú). Recuperado el 22 de Febrero de 2019, de:  
[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Riesgos laborales. (2018). Las condiciones de trabajo y factores de riesgo en el trabajo. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de  
<https://www.gestion.org/las-condiciones-de-trabajo-y-factores-de-riesgo-en-el-trabajo/>
- Rivera, R. (2014). Teoría ERC de Alderfer (1969,1972). Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de:  
[http://repositorio.unfels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera\\_Rosa\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2014.pdf](http://repositorio.unfels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf)
- Romero, A. (2016). El Compromiso es lo que separa a los Soñadores de los Hacedores. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de  
<https://gestion.pe/blog/tacosfuertes/2016/07/el-compromiso-es-lo-que-separa-a-los-sonadores-de-los-hacedores.html>
- Samaniego, J. (2018). De profesión, autónomo: una de cada tres altas en Europa se da en España. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de  
<https://hablemosdeempresas.com/autonomos/autonomos-y-emprendedores/>
- Sánchez, W. (2015). La Teoría de McClelland. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez\\_gw.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_gw.pdf?sequence=1)

Serida, J. (2018). ¿Cuál es la principal motivación para que un peruano abra un negocio? Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de: <https://larepublica.pe/economia/1349632-esan-principales-motivos-peruano-abra-negocio-informe-global-esan-emprendedores-peruanos>

Sierra, I. (2015). Las 4 fases y los 20 pasos para crear un emprendimiento. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.excellentia.com.uy/las-4-fases-y-los-20-pasos-para-crear-un-emprendimiento/>

Socialnet. (2014). ¿Quiénes son los emprendedores? Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <http://socialnest.org/quienes-son-los-emprendedores/>

Torrealba, P. (2017). El triángulo invertido para emprendedores exitosos. Recuperado el 23 de Febreo de 2019, de <https://imolko.com/2017/05/12/el-triangulo-invertido-para-emprendedores-exitosos/>

Universia. (2015). ¿Qué es un prototipo y para qué sirve? Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://noticias.universia.es/consejos-profesionales/noticia/2015/09/29/1131645/prototipo-sirve.html>

Universia. (2017). 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>

Universidad de Cantabria. (2017). Tema 2. Métodos de Valoración. Cuestionarios. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://ocw.unican.es/mod/page/view.php?id=498>

- Valdés, C. (2016). Motivación, concepto y teorías principales. Recuperado el 23 de Febrero de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/#teoria-de-la-equidad-de-adams>
- Villacís, P. (2017). Conviértete en un verdadero líder. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de <https://www.salesup.com/crm-online/cc-lider-emprendedor.shtml>
- Villacres, R. (2017). Gestión del emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador (Tesis de Docotorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú ). Recuperado el 21 de Febrero de 2019, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/6766/Villacres\\_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/6766/Villacres_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### INSTRUMENTO 1: MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado amigo (a), el presente cuestionario es para conocer tu opinión referente a los niveles de motivación que desarrollas en tus actividades empresariales. agradecemos su colaboración en el desarrollo de la prueba, marque con una X su respuesta.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	El negocio que realizas, lo haces solo por ganar dinero.					
02	La larga jornada de trabajo que realizas es recompensado con los beneficios que recibes.					
03	Al obtener mayores utilidades en tu negocio, acostumbras celebrar de alguna forma.					
04	Ante la propuesta de una buena remuneración, estarías dispuesto a abandonar el negocio que realizas.					
05	Disfrutas con las actividades de negocio que realizas.					
06	Los negocios te han ayudado a fortalecer tus valores personales, como la honestidad, decir la verdad, ser más humano, etc.					
07	Las actividades de negocio, responde a una constante toma de decisiones adecuadas para solucionar problemas.					
08	La información que administras en tu negocio deber ser transparente y de acceso a la información pública.					
09	Los negocios que realizas te permiten delega tareas y responsabilidades.					
10	Los negocios que realizas te permiten disponer de espacios y tiempos para desarrollar la creatividad.					
11	Tu negocio cuenta con los ambientes y ventilación adecuada.					
12	Tu negocio cuenta con ambientes e iluminación adecuada y te facilita el trabajo.					
13	Tu negocio cuenta con equipos de cómputo y te facilita el trabajo.					
14	Tu negocio cuenta con las condiciones ambientales adecuados.					
15	Tu negocio es un ambiente seguro, fuera de todo tipo de riesgo.					

16	El negocio que realizas te permite tener relaciones de convivencia e integración con todas las personas que forman parte de tu actividad.					
17	Las relaciones de convivencia con tu entorno cercano te permiten alcanzar los objetivos de tu negocio.					
18	La permanente actividad que realizas en los negocios, te hace suponer que lo haces bien.					
19	La permanente actividad que realizas en los negocios, te hace suponer que son de calidad.					
20	La actividad en los negocios que realizas te permite una comunicación efectiva y fluida con tu entorno.					



## ANEXO 2

### INSTRUMENTO 2: EMPRENDIMIENTO

Estimado amigo (a), el presente cuestionario es para conocer tu opinión referente a las motivaciones de emprendimiento que posees. Agradecemos su colaboración en el desarrollo de la prueba, marque con una X su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Te consideras un emprendedor que piensa que hay la necesidad constante de implementar nuevos negocios.					
02	A parte de las actividades empresariales habituales que desarrollas, existe mejores oportunidades de negocio.					
03	Eres un emprendedor que piensa en crear constantemente nuevos negocios y te genera conflicto con el negocio que posees.					
04	Eres un emprendedor que piensa primero en satisfacer las necesidades de tus clientes, antes que el suyo propio.					
05	El negocio que desarrollas actualmente, ha creado reacciones positivas de todas las personas cercanas de tu entorno.					
06	Analizas primero como va funcionando tu negocio, para mejorar si en caso no está funcionando bien.					
07	Antes de declarar viable una idea de negocio, recurras a tus posibles clientes para fortalecer tu decisión.					
08	Te consideras un emprendedor que analiza en detalle la estructura del negocio para implementarlo.					
09	Las ideas de negocios que desarrollas son entendibles para todos los clientes en general.					
10	Las ideas de negocio que has implementado son sólidos y consistentes.					
11	Te consideras un emprendedor que le gusta contar a la gente tus experiencias empresariales.					
12	Te consideras un emprendedor que orienta a tus clientes las ideas de negocio a algo nuevo y marcar la diferencia.					
13	Guías durante la elaboración e implementación de las ideas de negocios que vendes a tus clientes.					
14	Consideras las ideas de negocios que desarrollas se convierten en centro de atención de tus futuros clientes.					

15	Las ideas de negocios que desarrollas son valiosos y trascendente para mejorar la calidad de vida de las personas.					
16	Eres un emprendedor que tiene la capacidad financiera y creativa, para lograr la visión y propósito de tu negocio.					
17	Posees la capacidad de generar tus propios clientes, cerrar las ventas entre otras actividades para administrar tu negocio.					
18	Te consideras un emprendedor que tiene la capacidad de iniciar un negocio cuando las circunstancias se lo requieran.					
19	Consideras que la imaginación es una clave para fortalecer nuestra mentalidad empresarial.					
20	Consideras que es necesario contar con experiencia comercial para inventar un nuevo negocio.					

### ANEXO 3

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DE PUCALLPA, 2019”.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación Intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Conocer la relación de la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Calificar la relación entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación Intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.</p> <p>Indicar la relación entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.</p> <p>Describir la relación entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la motivación y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el emprendimiento de los micro y pequeños</p>	Motivación	Motivación extrínseca	Trabajar por dinero (sueldo)
					Recompensas extras por horas de trabajo adicional
					Regalos o premios por alcanzar un objetivo específico en el trabajo
					Cambiar de empleo por la motivación de los beneficios tangibles
					Disfruta de la meta alcanzada
				Motivación Intrínseca	Valores
					Participación
					Acceso a la información
					Delegar tareas
				Condiciones de Trabajo	Espacios
					Condiciones Físicas
					Equipamiento
					Condiciones Ambientales
				Motivación Personal	Seguridad Laboral
Relaciones Personales					
Relaciones Grupales					
Emprendimiento	El Soñador	Comunicación			
		El despertar			
		La concientización:			
		La reacción negativa			
		El sueño impersonal			
El pensador	El Soñador	La epifanía			
		Dividir la idea en sus partes constitutivas			

¿Qué relación existe entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019?	y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.	empresarios de Pucallpa, 2019.  Existe relación significativa entre la motivación personal y el emprendimiento de los micro y pequeños empresarios de Pucallpa, 2019.			Empezar a hablar con los posibles clientes.	
					Ser más específicos:	
					Desarrollar un modelo de negocios adecuado.	
					El cuentacuentos	Comenzar por decir quiénes somos y qué queremos.
						Expandir y elaborar la historia subyacente.
						Desarrollar el cuento a medida que aprendemos más.
					El líder	Escoger al líder es una de las decisiones más importantes.
						Permitamos que el líder comience a desarrollar el ADN de la empresa.
						Establecer la fecha en que estará listo el primer prototipo.
						Aplicar la imaginación a la ejecución.
					Permitamos que la empresa cobre su propia vida.	