



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de  
una constructora en Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Yupanqui Conde, Lia Estefani (orcid.org/0000-0001-6862-4192)

**ASESOR:**

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Con amor para mis abuelos, porque ellos han sido como mis padres, porque siempre me han apoyado en cada decisión que tomaba en el transcurso de mi vida, por estar siempre a mi lado y enseñarme que puedo lograr todo lo que me propongo con esfuerzo.

## **Agradecimiento**

A Dios, por entregarme la fuerza cuando sentía que ya no podía seguir, por darme vida y salud para poder seguir cumpliendo mis objetivos, porque él es la luz que guía mi camino.

A mis padres, quienes han hecho posible que llegué a esta etapa de mi vida, ya que siempre conté con el apoyo incondicional de ambos en mi formación académica y personal.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo de diseño e investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población y muestra.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	19
3.5. Procedimiento .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1. Tabla cruzada entre motivación extrínseca y eficiencia .....	22
Tabla 2. Tabla cruzada entre motivación extrínseca y eficacia .....	23
Tabla 3. Tabla cruzada entre motivación extrínseca y efectividad .....	24
Tabla 4. Tabla cruzada entre motivación extrínseca y rendimiento laboral .....	25

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023; en su metodología el estudio fue aplicado, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra se conformó por 30 colaboradores. Para la recolección de datos se empleó el análisis exploratorio, evaluando las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral, simultáneamente, se usó el instrumento del cuestionario, que se compuso por 15 interrogantes para cada una de las variables, sumando en total 30 interrogantes, acorde a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS Vers-26, los datos fueron estructurados en cuadros sencillos de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Por último, se concluye que existe un grado de correlación fuerte de 0,676, por lo que se asegura una relación directamente proporcional entre las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral, a la par, se logró un Sig Bilateral de 0.00 que es inferior a 0.05, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y consiguiente a ello aceptamos la hipótesis alterna.

**Palabras Clave:** motivación extrínseca, rendimiento laboral, eficiencia, eficacia y efectividad.

## Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between extrinsic motivation and work performance of construction workers belonging to a construction company in Lima, 2023; In its methodology, the study was applied, with a non-experimental design, under a quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 30 collaborators. For data collection, exploratory analysis was used, evaluating the variables extrinsic motivation and work performance, simultaneously, the questionnaire instrument was used, which was made up of 15 questions for each of the variables, adding a total of 30 questions, according to the Likert scale.

For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, the data was structured in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Finally, it is concluded that there is a strong degree of correlation of 0.676, thus ensuring a directly proportional relationship between the extrinsic motivation and work performance variables, at the same time, a Bilateral Sig of 0.00 was achieved, which is less than 0.05, therefore, we reject the null hypothesis and consequently we accept the alternate hypothesis.

**Keywords:** extrinsic motivation, job performance, efficiency, efficacy and effectiveness.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, la motivación extrínseca es reconocida como una clave hacia el éxito debido a que impulsa diversas destrezas como la voluntad, la persistencia, el entusiasmo y la buena actitud, entre muchas, logrando un mejor rendimiento laboral en el personal para el alcance de las metas. Es por ello, que las organizaciones que motivan a sus trabajadores cumplen sus objetivos efectivamente.

Siguenza, et al. (2019) en su artículo nombrado Estudio sobre la motivación extrínseca en los estudiantes universitarios que cursan estudios a distancia cuyo objetivo es analizar la motivación extrínseca de 74 alumnos que estudian en la modalidad a distancia, tanto varones como mujeres con una etapa promedio 30 años. Tiene el fin de que los proyectos de fortalecimiento de la motivación extrínseca de intervalo fijo, influyen significativamente en las motivaciones que tienen más relación con implicación de personas externad a los alumnos. Por ende, los resultados indican que el estudiante es quien tiene que formar una motivación interna a través de una motivación extrínseca, ya que así logrará conocimientos duraderos en lo académico y profesional.

Lora, (2020) en su artículo Actitud, motivación y ansiedad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del Posgrado. Universidad César Vallejo 2017 el cual tiene como finalidad decretar una correlación entre el comportamiento, motivación y ansiedad con el desempeño estudiantil en alumnos del Posgrado de la carrera y universidad ya antes nombrada. Deduce que, si se halló una vinculación significativamente efectiva entre las dimensiones de las variables actitud y motivación extrínseca, y el desempeño académico de cada alumno.

Tarira, et al. (2018) en su artículo que lleva como título Motivación extrínseca para el aprendizaje de matemática que tuvo como finalidad realizar un análisis de la motivación extrínseca para la enseñanza del área de matemática en alumnos que cursaban el décimo año de la Unidad Educativa Julio Moreno Espinosa. Se concluyó que los causantes y las tácticas motivacionales extrínsecas examinadas en este estudio fueron un tanto ignoradas por los profesores del curso de matemática, esto es, según estos estudiantes están recibiendo una motivación extrínseca media. Por tanto, es necesario que sean consideradas con mayor auge,

incluyendo en la planificación educativa todos los factores y estrategias mencionadas.

Silva y Vistin, (2019) en su artículo nombrado Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante que tuvo como fin examinar la motivación extrínseca e intrínseca que impacta en el alumno, con la intención de dar a entender los componentes extrínsecos e intrínsecos que consigan afectar a la motivación del estudiante. En el que se concluyó que para que el alumno consiga el éxito es importante que cuente con motivación significativa, debido a que este elemento es la fuente para mover al estudiante y le posibilita el logro de sus metas trazadas, del mismo modo, los alumnos siempre estarán dependiendo de diferentes estímulos así sean extrínsecos o intrínsecos. De manera que, los alumnos deban tener el conocimiento de cómo manejar cada uno de estos estímulos teniendo en cuenta la ocasión en la que se halle.

Vega y Castillo, (2020) en su artículo cuyo título es Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga tiene por finalidad reconocer los componentes que afectan al desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la entidad ya antes mencionada. Se concluye en el estudio que el personal de la entidad ya antes nombrada podría llegar a tener un nivel bajo de desempeño laboral, debido a que se obtuvieron resultados relevantes acerca de los factores motivación laboral y sobre todo el volumen de trabajo, cabe resaltar que casi todas son del sexo femenino y es por ello que a su carga laboral añaden sus tareas de la casa. Por todo lo antes mencionado, los gerentes al mando deben reconocer el valor que tiene el recurso humano como intermediario para el logro de una mejora en la institución; asimismo, valorar las cualidades que tiene cada trabajador otorgándoles incentivos para mantenerlo y fortalecerlos.

Naranjo, (2021) en su artículo Indicador de rendimiento laboral del usuario-trabajador de oficina en período de verano de clima templado cálido, tuvo por fin realizar un instrumento metodológico el cual permitirá evaluar el desempeño del personal en las áreas de la compañía en el transcurso de la estación de verano. Dicho instrumento se interpretó como un indicador del desempeño laboral excelente llamado IRLO, que una variables ambientales de efectos termales, calidad atmosférica, ocular y de sonoridad. Se llega a la conclusión de que el indicador

resalta por adaptar una base que ayuda a reconocer desempeños laborales acorde a las variables ambientales en las que se encuentra el trabajador.

El presente estudio se realizará de una empresa constructora, situada en el distrito de Miraflores - Lima, la cual ofrece trabajos de proyectos de ingeniería y desarrollo inmobiliario. Así mismo, se ha venido percibiendo en la empresa ciertos problemas con los trabajadores de obra, tales como: La mayor parte de trabajadores no se sienten valorados, perciben bajo salario en relación a las tareas que realizan y en relación a la competencia, la falta de política de incentivos, las mismas que estarían trayendo como consecuencias la falta de compromiso, el abandono laboral y el bajo rendimiento laboral. Por lo tanto, el actual análisis investigador procura precisar cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral, desarrollando posibles soluciones para la problemática.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023?

Formulación de los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023?

Además, el trabajo tiene una justificación teórica debido a que se amparó en la teoría, donde se analizó el efecto de la motivación extrínseca en el rendimiento laboral realizando un análisis de diversos artículos científicos, libros y antecedentes que justifiquen nuestra investigación, estas teorías ayudaran a proponer estrategias de mejora. Por otro lado, tiene una justificación práctica porque nuestra investigación se realizó en el momento, mediante la elaboración de cuestionarios y encuestas para hallar el efecto de la motivación extrínseca en el rendimiento laboral, donde los resultados ayudaron a identificar posibles soluciones a la problemática y a plantear métodos que fortalezcan a las dos variables elegidas de la empresa. De igual forma, sirve como un antecedente para posteriores estudios con asuntos asociados a los que se analizaron. Mientras qué, en la justificación

metodológica la estudio que se realizó será de enfoque cuantitativo de tipo descriptiva-correlacional debido a que permitió organizar los resultados obtenidos del actuar del personal de los cuales ayudaron a examinar los resultados y poder calcular el nivel en cual se enlazan las dos variables de la investigación. Así mismo, cuenta con una justificación social ya que este estudio pretende ofrecer a los altos mandos de la constructora, un manual de conceptos estables y próximos a las variables en estudio, de forma que les permita fortificar la motivación extrínseca de sus empleados, para así poder aumentar el rendimiento laboral. También, los resultados logrados se pueden poner en marcha en cualquier organización que pretenda fortalecer la motivación extrínseca para la mejora de su empresa.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023; Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023; Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

Hipótesis general:  $H_1$ : Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023;  $H_0$ : No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se describen los antecedentes en relación a nuestras variables de estudio.

Chicaiza, (2022), en su tesis *La motivación extrínseca y su incidencia en el desarrollo de la autonomía en los niños de educación inicial – Ecuador*, el cual posee la finalidad de examinar la repercusión de la motivación externa en el progreso de independencia de los niños del nivel inicial. El trabajo tiene un enfoque calificativo, de nivel descriptivo y correlacional, basada en un diseño naciente y fenomenológico ya que el estudio busca indagar, entender y demostrar a través de las experiencias de las personas que conocen del tema. En cuanto a la recaudación de datos se empleó la técnica de la entrevista, que estuvo dirigida a las profesoras delegadas de los alumnos del nivel inicial, y la ficha de observación realizada a 20 alumnos del nivel inicial II, los dos instrumentos fueron acreditados por especialistas en el ámbito educativo. El estudio concluyó en que la motivación externa es fundamental para que los niños desarrollen su autonomía, ya que mediante esta nace el interés y la curiosidad los cuales le permite mejorar sus habilidades interpersonales, su autoestima, confianza y estabilidad; además, genera en ellos la libertad para que elijan y tomen sus propias decisiones siendo conscientes de las responsabilidades de las mismas.

Celi, (2020), en su tesis *Análisis del rendimiento laboral del personal operativo y la contribución al funcionamiento del servicio integrado de seguridad ecu 911 esmeraldas en el periodo 2019 - Ecuador*, cuyo objetivo fue estudiar el desempeño de los trabajadores de dicha organización, para comprobar la influencia en la operatividad de la empresa en el año 2019. El presente trabajo usó un estudio de tipo mixto, ya que con la ayuda del examen cualitativo se alcanzó recolectar datos haciendo uso de herramientas documentales, digitales o informes críticos, libros o revistas de artículos que aporten para la obtención de información referente al desempeño de los trabajadores; en tanto, en los análisis cuantitativos se empleará formularios de encuestas. La actual investigación fue de tipo descriptiva y exploratoria, además de ser no experimental. En cuanto a los resultados obtenidos se decreta que el 93% de los trabajadores aseguran que el esfuerzo realizado no es valorado y mucho menos recompensado de manera económica; mientras que, el 7% restante afirma que los esfuerzos que realizan si son recompensados

monetariamente, pero solo si le dan relevancia insistentemente, de no ser así es olvidado y no se les da ningún tipo de incentivo o recompensa. La investigación concluye en que el rendimiento laboral se justifica por la obtención de los objetivos trazados de forma personal y según a las habilidades que posee cada colaborador, quien tendrá que encontrarse motivado para así poder sentirse involucrado con las tareas que se le otorga y las desarrolle de manera efectiva.

Asken, et al. (2018), en su tesis Efectos de la motivación extrínseca sobre el rendimiento de saltos continuos "cmj" hasta la fatiga en sujetos sanos de 20 a 30 años – Chile, tuvo la finalidad de analizar el impacto que tiene la motivación externa sobre el rendimiento de saltos continuos, la elevación y la duración de realización hasta el cansancio que tienen las personas sanas que cursan entre los 20 a 30 años. La investigación fue de tipo comparativo, con criterio cuantitativo, de alcance explicativo y diseño casi experimental. Los estudios se realizaron a 42 personas sanas, activamente físicas que cursan las edades de 23 a 31 años, los cuales se sometieron a dos exámenes bajo el carácter de sin motivación externa y con motivación externa. La información que se obtuvo de las variables de esta investigación pasó por un procesamiento a través del software SPSS versión 23, resultando el nivel de significancia del 5% y de intervalo de confiabilidad del 95%. Los esquemas se realizaron en el software GraphPad Prism versión 6,01. En los resultados se vieron disimilitudes estadísticas importantes en las variables de captación de empeño, lactato sanguíneo y periodo de desarrollo (todas con  $p=0,001$ ). De manera que se llega a la conclusión de que la motivación si afecta en el desempeño de la realización de la prueba, con el fin de llegar a las metas, adquirir remuneraciones y poder sobrepasar los objetivos individuales.

Ruiz y Sandoval, (2021) en su tesis Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C., Sechura - Piura 2021; el cual tuvo como objetivo establecer la correlación existente entre la motivación externa y el rendimiento del operador en la organización ya mencionada. Se optó por un estudio de tipo básica, fue una investigación descriptiva, correlacional y de diseño no experimental, con un corte transversal. La investigación se tomó a una muestra de 21 trabajadores de dicha empresa, los cuales se encuestaron mediante el instrumento del cuestionario que contó con 30 ítems. La información fue obtenida mediante el método de la encuesta y se empleó el instrumento del cuestionario,

llegando a la conclusión de afirmar la existencia del vínculo considerablemente favorable entre las variables motivación externa y el desempeño del personal en función a sus tareas realizadas, la que fue cotejada por una sig. = 0,001 y un coeficiente de correlación de 0,670.

Pérez, y Muñoz, (2019) en la investigación que realizaron y titularon La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes turismo días S.A. Cajamarca 2019, que tuvo como objeto descubrir si la motivación extrínseca tiene efecto sobre el rendimiento laboral de los empleados de dicha organización. El análisis del estudio fue de tipo básica, descriptiva y correlacional, con un diseño de enfoque no experimental-transversal, de igual forma se empleó una estadística explicativa y deductiva para desarrollar y examinar la información. La investigación tuvo como muestra a 50 trabajadores de la organización. Para recabar los datos, se emplearon como herramientas dos formularios de encuestas en base a las variables de la motivación externa y el rendimiento en lo laboral. Los productos obtenidos indicaron que el valor p (Sig bilateral) es de 0.461, el cual está por debajo de 0.01, alcanzando un nivel de confiabilidad del 99%. Es, por ende, se logra la conclusión de que la variable motivación extrínseca no afecta de manera significativa en la variable desempeño laboral. Aunque, no se descarta la presencia de una influencia, pero esta es de bajo nivel, no tan significativa en el desempeño de los colaboradores.

Aguilar, (2018) en su estudio desarrollado, la cual tituló Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C., Lima, 2018; que tuvo como objetivo percibir si existe una influencia por parte de la motivación hacia el rendimiento laboral de los empleados en la organización antes mencionada. El actual estudio, se encuentra contextualizado dentro del tipo de investigación correlacional y descriptivo, con un enfoque cuantificado. La investigación esta argumentada en un diseño no experimental de un tipo de corte transversal, cuya muestra fue establecida por 32 empleados de la entidad. Empleando como instrumento el cuestionario para poder recopilar información de las variables en estudio, la motivación y el desempeño en el ámbito laboral de los colaboradores de la organización. El resultado hallado en la investigación fue que  $X^2$  calculada es igual a 228,60 y es mayor a la tabular (26.296), la cual nos indica que se tiene que aceptar la primera  $H_1$  que afirma la

influencia positiva que tiene la motivación ante el rendimiento de los trabajadores ante su labor en la empresa. Es por ello, que se llega a la conclusión de que la motivación esta significativamente vinculada con el rendimiento laboral, asimismo, la motivación afecta directamente proporcional sobre el rendimiento que tiene cada personal al desarrollar sus tareas.

Díaz, y Rojas, (2019), en su tesis Análisis de la motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018, cuya finalidad fue realizar un análisis de la incidencia de la motivación externa en los trabajadores de la empresa en estudio. El estudio de la investigación es de manera cuantitativa, contando con un diseño no experimental de corte transversal. La composición de la muestra fue de 40 empleados. Se obtuvo la recolección de información a través del empleo del instrumento de la encuesta, la cual constaba de 9 ítems, basándose en la teoría de las necesidades del autor Maslow, donde se tomó dos dimensiones, las necesidades filológicas para desarrollar 3 ítems y las necesidades de seguridad para los 6 ítems restantes. Obteniéndose como resultado un suceso en las puntuaciones de los trabajadores en cuanto al contentamiento de la consideración que se le da sus necesidades fisiológicas, donde el 65% de los personales puntuó que la atención a sus necesidades es de manera regular, sin embargo, el 35% restante de los personales que la atención es mala por parte de la entidad. Po lo cual, se concluye que la atención por parte de esta entidad es media referente a las necesidades fisiológicas que tienen los empleados.

Núñez, (2021) en la investigación que desarrolló y nombró La motivación y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik S.A.C. – Lima, 2021; el cual tiene como fin establecer el hallazgo de una conexión entre la motivación y el rendimiento del personal de la empresa ya antes nombrada. Es por ello, que se usó un estudio de enfoque cuantificable, de modelo descriptivo y correlacional, con diseño que no es experimentable y transversal. Con una población compuesta por 150 empleados y la muestra por 108 trabajadores, usando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Donde se consiguió como producto que la motivación es insuficiente con un nivel de porcentaje del 41.7 y que la motivación es media con el 27.8; por otro lado, se halló que el rendimiento es insuficiente con un nivel de porcentaje del 47.2 y el rendimiento es bueno con

un 25.9, con un nivel de significancia del 0.000 que está por debajo al 0.05, afirmando así la  $H_1$  que menciona la existencia del vínculo elevado entre la motivación y el rendimiento. Por lo cual, se llega a la conclusión por medio del coeficiente de Rho de Spearman, que existe una correlación directamente proporcional entre la variable motivación y la variable rendimiento; es decir, si aumenta la motivación del personal consecuentemente aumentará el rendimiento que tiene al realizar su trabajo y viceversa.

De La Cruz, (2021) en su tesis Motivación y rendimiento laboral en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia Ayaviri”, 2020, cuya finalidad fue examinar el enlace entre la motivación de los docentes y el rendimiento laboral de los mismo. Con respecto a la metodología investigativa, es trabajo realizado tiene un enfoque cuantitativo ya que se empleó una estadística que describe e infiere. El análisis de tesis es de tipo descriptiva, no experimental y de diseño correlacional. Para reunir la información de las variables señaladas se usó como técnica la encuesta. Respecto al resultado del estudio, señalan que los profesores sostienen mesuradamente sus tareas asignadas y que a su vez no tienen mucha motivación. Es por ello, que se concluye que en la institución educativa si se encuentra un nexo significativo entre la motivación y el rendimiento, ya que  $r_{xy} \neq 0$ , es decir,  $r_{xy} = 0,8423$ . Además, sobre la variable motivación, de un total de 34 profesores, 18 de ellos mencionan sentirse motivados (52.9%) y los 16 maestros restantes mencionan no sentirse motivados (47.1%). Po otra parte, sobre la variable rendimiento laboral, 13 maestros cumplen de manera satisfactoria (38.2%), 12 profesores cumplen de manera sobresaliente (35,3%) y los 9 restantes cumplen de manera parcial (26.5%). De los 12 profesores que cumplen de manera sobresaliente 11 de ellos se encuentran motivados; de los 9 profesores que cumplen de manera secuaz, 8 no se encuentran motivados; y de los 13 docentes que cumplen de manera satisfactoria, 7 de ellos no se encuentran motivados. Seguidamente, se procede a describir las bases teóricas de la variable motivación extrínseca:

Chiavenato, (2019) describe que la motivación es un procedimiento el cual inicia con la insuficiencia psicológica, o con una falta que despierta una conducta o un estímulo para alcanzar las metas trazadas. También nos menciona que, para

entender este procedimiento debemos enfocarnos en los conceptos y las relaciones que existen entre las necesidades y los estímulos.

Para Ramírez, (2017) La motivación extrínseca hace referencia al grupo de retribuciones salariales, remuneraciones, méritos e incentivos; la cual es de suma relevancia para que los personales de las empresas logren efectivamente el cumplimiento de sus labores; asimismo, conjuntamente se pueda alcanzar los objetivos trazados por las empresas.

Según el autor Bueno, (2017) la motivación extrínseca es el impulso que un humano genera en otro, con la finalidad de que el personal realice algún tipo de actividad. Si una persona ejerce una acción por motivos distintos a la tarea, esta acción se vuelve solo en un conducto para alcanzar un fin que le causará satisfacción.

Torre, (2011) sostiene que la motivación extrínseca es la impulsadora para que los seres humanos tengan un comportamiento positivo para el desarrollo de sus actividades, esta motivación es externa, no nace dentro de la persona, sino más bien se generan por motivos de factores extrínsecos.

Importancia: Para Álvarez, y Rojas, (2021) hace referencia a la motivación extrínseca considerando a las referencias como: retribuciones. interés. o estímulos que puedan adquirir gracias a su eficiente desempeño de los trabajadores, asimismo cabe mencionar que, las remuneraciones los cuales conceden comodidades para su avance profesional el cual se permuta con su desempeño en el ámbito laboral. Por esta razón se requiere de la motivación para lograr que los colaboradores progresen en las actividades que son de gran significancia para la entidad. Por ende, se dice que el personal que se encuentre cómodo con los beneficios que le ofrece la entidad en la que trabaja, se verificaría que lograrán ejercer las actividades encomendadas de forma productiva, puesto que se encontrarán más motivados y de esta manera lograr asumir más responsabilidades dentro de su área.

Clasificación: Iturriaga, (2017) sostiene que, a lo largo del tiempo se ha podido visualizar que las empresas y sus colaboradores, conocieron dos tipos:

- a. Recompensas tangibles: Las cuales son sueldos o ascensos, inclusive sanciones, puesto que las retribuciones extrínsecas pueden ser asimismo como buenas o malas.

b. Recompensas intangibles: En estas recompensas se encuentra lo que viene hacer los reconocimientos y elogios, como también desaprobación e intimidación

Teorías: Existen muchas teorías sobre la motivación, entre ellas se encuentran las siguientes:

Teoría de la jerarquía de las necesidades: Según Chiavenato, (2012) propuesta por Maslow, señala que todas las personas se haya en una escala de cinco necesidades, los cuales son:

a) Fisiológicas: Son biológicas y aluden a la sobrevivencia del individuo. considerándose así la necesidad fundamental el cual incluye estar refugiado, alimentarse, descansar, ingerir agua, respirar, etc.

b) Seguridad: Se basa en el resguardo, seguridad y tranquilidad que cada persona siente.

c) Afiliación: Ésta se lleva a cabo una vez que las anteriores se hayan logrado, puesto que abarca la propiedad, apego y cariño a un determinado grupo de la población, averiguando el cómo enfrentar el sentir de estar solo.

d) Estima: Se lleva a cabo cuando las tres anteriores necesidades son cubiertas, alude al respeto que se debe tener con las demás personas, reconocimientos y amor propio, una vez que logran ello, se sienten más apreciados y seguros de sí mismos.

e) Auto-realización: Esta es fundamental debido a que se encuentra en la cúspide de la pirámide, es donde la persona es y se desempeña para lo que existió, en otras palabras, desarrolla todas sus habilidades a través de tareas específicas, como los poetas que se inspiran en escribir poemas, los cantantes en cantar, etc.

Teoría de los dos factores de Herzberg: Según Chiavenato (2010), propuesta por Herzberg, donde se elaboró una pauta de dos componentes con la ayuda de ingenieros y colaboradores, cuestionándolos y solicitándoles que manifiesten con total libertad sus sentimientos así sean positivos o negativos dentro de su área laboral.

- Factores higiénicos o de insatisfacción: Esta indica todo en cuanto al entorno de trabajo, donde se ve que los trabajadores se sienten inconformes con las instalaciones de su centro de trabajo y no con sus labores.

- Factores de motivación o de satisfacción: Está vinculada a la valoración, logros y desarrollo del personal.

Ciclo de motivación: Chiavenato, (2017) muestra cuatro elementos dentro del ciclo:

- a) Necesidades. - Se lleva a cabo cuando no existe un equilibrio fisiológico y psicológico, estas tienden a variarse cuando se encuentra una insuficiencia en la seguridad o alimentación.
- b) Impulso. – A través de este se apoya a lograr la satisfacción de las necesidades, aportando a producir una conducta de investigación, con el fin de identificar los objetivos e incentivos logrando satisfacer las necesidades y reducir las presiones, en otras palabras, cuando más sea la presión, más serán los esfuerzos.
- c) Incentivos. - Se encarga de mejorar la necesidad de los colaboradores, con la finalidad de lograr un mejor resultado, encontrándose incentivados y restaurando su equilibrio fisiológico y psicológico eliminando las presiones.

Dimensiones: La variable motivación extrínseca se pondrá en práctica en base a las dimensiones halladas en los conceptos mencionados a continuación:

- a) Recompensas salariales: Para el autor Salcedo y Salcedo (2017) éstas fueron originadas para que los jornaleros logren motivarse, a su vez esforzarse más con el fin de culminar las actividades propuestas. Por tal razón, estas estimulan los logros específicos, de igual manera, influye en que el personal se dirija más a la realización de sus actividades dejando de lado el tiempo que trabaja.
- b) Méritos e incentivos: De acuerdo con Soto, y Raigosa, (2008) se refiere a las compensaciones monetarias y laboral, mismas que son apreciadas por los empleados impulsándolos a una mejora de sus capacidades y competencias que a su vez crea confianza en los colaboradores.
- c) Ascenso laboral: De acuerdo al autor Palligua, y Arteaga, (2019) se encuentra vinculado, capacidades, destrezas y aprendizajes de cada empleado que les hace soñar con un mayor cargo, que a su vez significa mejorar su salario, su condición y bienestar. Todo esto basada en la apreciación de su rendimiento laboral.

Seguidamente, se procede a detallar las bases teóricas de la variable rendimiento laboral:

De acuerdo a Gabini, (2018) El cual establece que el rendimiento laboral es un grupo de acciones que sostiene el individuo, los cuales son valiosos para el

alcance de los fines del empleador. Por el cual se determina al rendimiento en terminaciones de conducta por encima de los términos basados en resultados.

Chiavenato (2017) lo conceptualiza como el accionar de los asistentes en la búsqueda de metas decretadas, y formas tácticas personales para lograr acabo las metas. Asimismo, el rendimiento abarca distintas características del personal las cuales vienen a ser: aptitudes, obligaciones, competencias, destrezas el cual tienen interrelación con la finalidad de las organizaciones; produciendo conductas que afectan de manera positiva o negativa en los resultados de las empresas.

Para Ramos, et al. (2019), indica que el rendimiento laboral es una edificación que entiende las actitudes de los colaboradores que a su vez ayudan a lograr las fine empresariales.

Por su parte Robbins, (2004) lo expresa como el progreso de los trabajadores para poder llevar a cabo sus actividades laborales en el interior de una empresa, por el cual conlleva a estar sometido a mandatos y peticiones que solicite el empleador, de modo que se pueda ser eficaz, competente y efectivo, a su vez llegar a realizar cada función establecida con el motivo de alcanzar las finalidades propuestas.

Importancia: Para el autor Chiang, y San Martin, (2017) el rendimiento laboral se basa en el alcance de las metas empleando recursos de manera eficiente, lo cual influye en la rentabilidad de las organizaciones. Es por ello, que las empresas deben tomas un énfasis en sus recursos humanos y en el rendimiento que estos vienen teniendo. El desempeño de cada personal dentro de la compañía aporta el alcance de los objetivos organizacionales.

Factores: Chiavenato, (2012) da a entender aquellos elementos que afectan al rendimiento laboral:

- a) Ambiente laboral: Hace referencia a todas las disposiciones mostradas al trabajador dentro de un clima de paz y tranquilidad, el cual es distinguido por llevarse a cabo en situaciones favorables, con los instrumentos a la disposición para que los trabajadores se desenvuelvan y desarrollen sus ocupaciones cotidianas.
- b) Salario: De modo por el cual al trabajador se le otorgue un pago acorde a su rendimiento y tareas, éste llegará a la satisfacción de sus necesidades, así como grupales y personales ocasionando a tener un buen desempeño laboral, originando una valoración por sus labores, puesto que el trabajador sabrá que está siendo

remunerado de una manera justa por llevar a cabo con sus funciones dentro de la entidad.

c) Relaciones interpersonales: Siendo un elemento primordial dentro de la entidad, puesto que a la mayor relación que tenga el empleado con sus demás compañeros éste alcanzará un equilibrio y paz, esto quiere decir, en tanto el trabajador note que lleva a cabo sus ocupaciones con un grupo el cual sea responsable, que contribuya y a su vez sea respetuoso, logrará sentirse conforme y consiguiente a ello conseguirá ser el mejor.

d) Jornada laboral: Es aquella suma del tiempo que el trabajador se encontrará haciendo sus funciones dentro de una entidad, en la que los altos mandos tendrán que acoger medidas para que sus trabajadores se sientan contentos, de forma que logren el cumplimiento del horario laboral.

e) Cancelación puntual del salario: La paga puntual genera en el empleado una contentación y no solo personal sino también para su familia en conjunto, lo que mantiene al trabajador con las ganas y ahínco de desarrollar bien sus funciones.

f) Incentivos: Viene a ser cada estímulo se aspira ofrecer al trabajador con el fin de que este sea estimulado a cumplir con sus labores de una manera efectiva, eficiente y eficaz a causa de que sabrá que por el esfuerzo brindado lograra recibir incentivos que remuneren su desempeño

Evaluación del rendimiento laboral: Para el autor Rubió, (2016) es un procedimiento de exploración y examen, de manera conjunta o personal, de logros que a su vez facilitan planear más metas y objetivos; consiste en examinar la realización de las tareas cotidianas que desarrolla el personal para así establecer el nivel de rendimiento que tiene. Se desarrolla un análisis para saber el aporte de cada cargo laboral en la empresa.

El autor Fischman, (2017) menciona que en nuestro país las organizaciones le están dando cada vez más importancia a evaluar el desempeño de sus trabajadores, las cuales ayudan positivamente al trabajador porque se le informa de cómo se va desarrollando dentro de la empresa y esto le ayuda a conseguir aumentos salariales o ascensos.

Técnicas para la evaluación del rendimiento laboral: Existen varios actores que indican las distintas maneras en las que se puede evaluar el rendimiento laboral del operario dentro de la organización, algunos de ellos son:

De acuerdo al autor Villar (2018) hay tres tipos de técnicas fundamentales. La primera es llamada Key Performance Indicator (KPI) también nombrado como indicador clave, el cual consiste en medir sobre todo las actividades y sus precios, para así poder compararlas históricamente, esta es una técnica rápida. El segundo es la técnica del Análisis de costo beneficio y utilidad, ésta examina al colaborados, los precios y los métodos que emplean. Por último, el modelo de casualidades, que se basa en materializar el efecto en cada área de la empresa, mediante la capacidad de competir y la solidez financiera.

Acorde a los autores Matabanchoy, et al. (2018) menciona dos tecinas, la técnica de la vigilancia, la cual se basa en examinar al personal a diagnosticar y anotar los datos que se necesita para su correspondiente estudio; la técnica de la escala gráfica, basada en diagnosticar al personal a través de criterios que ya fueron definidos con anterioridad, incluyendo las habilidades, competencias, cualidades dentro de la empresa.

Dimensiones: Nuñez, (2021) hace mención a 3 dimensiones del rendimiento laboral, las cuales son las siguientes:

a) Eficiencia: Es conceptualizada como el vínculo entre todos los recursos que emplea el personal para el cumplimiento de sus tareas. Es dada cuando el uso de los recursos es menor para conseguir los objetivos trazados o sino en el caso de que se logren más objetivos empleando los recursos exactos o en el mejor de los casos por debajo de lo propuesto. Todo ello se da con la finalidad de que dichos recursos sean empleados de manera consciente.

c) Eficacia: Se le llama así a un continuo cumplimiento de las metas y fines, dando mención al talento de lograr todo lo propuesto, alcanzando el contento de la clientela con respecto a los resultados entregables, los cuales tienen que contar con una excelente calidad y proporción.

b) Efectividad: Se logra cuando lo que se planeó resulta igual a lo que se obtuvo, en otras palabras, es efectuar los resultados en base lo planificado en cuanto a los gastos, horas de trabajo, entre otros recursos. Se menciona también que es conocida como la unión de la eficiencia con la eficacia. Aquí sencillamente se hace lo apropiado según lo propuesto con anterioridad, sin ningún tipo de fallas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de diseño e investigación

**Tipo de investigación:** El estudio presente es de modelo aplicada, el cual busca ofrecer información beneficiosa para poder desarrollar opciones de respuestas a dificultades en un periodo establecido. según Carrasco, (2007) la investigación aplicada se diferencia por poseer finalidades realistas, rápidos y concreto, o sea, que se desarrolla la investigación para poder ejecutar, cambiar o implementar ciertas variaciones en un establecido lugar.

**Diseño de investigación:** El actual estudio, está contextualizado en el interior del diseño de investigación no experimental. Esto quiere decir según Carrasco (2007) que son aquellos por el cual sus variables no se manipulan y no se experimentan. en cambio, examinan y estudian los acontecimientos de la realidad después de su suceso.

**Enfoque:** Cuenta con un enfoque cuantitativo, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) hace uso de la recaudación de datos para experimentar la hipótesis, basándose a la evaluación y el estudio estadístico, para lograr implantar guías, actitudes y consiguiente a esto probar teorías.

**Nivel:** Es de nivel correlacional, de acuerdo a Monje (2011) porque es un estudio que busca entender el enlace que hay entre un par o muchos conceptos o variables en un ámbito específico.

#### **Dónde:**

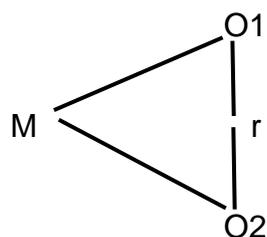
O1: Medición sobre Motivación Extrínseca.

O2 = Medición sobre Rendimiento Laboral.

M = Trabajadores de obra de la empresa Binda Ingenieros.

r = Relación entre las variables.

#### **Esquema:**



### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1. Motivación extrínseca**

##### **Definición conceptual**

Para Ramírez, (2017) a motivación extrínseca hace referencia al grupo de retribuciones salariales, remuneraciones, méritos e incentivos; la cual es de suma relevancia para que los personales de las empresas logren efectivamente el cumplimiento de sus labores; asimismo, conjuntamente se pueda alcanzar los objetivos trazados por las empresas.

##### **Definición operacional**

Se efectuará la evaluación de la variable con el instrumento del cuestionario a través de las dimensiones de recompensa salarial, méritos e incentivos y ascenso laboral.

##### **Dimensiones**

###### **A. Recompensas Salariales**

- Salario
- Beneficios Laborales
- Horas Extras

###### **B. Méritos e incentivos**

- Reconocimientos Laborales
- Bonos
- Horarios Flexibles

###### **C. Ascenso Laboral**

- Retención de talento
- Tiempo en el puesto
- Capacitaciones

**Escala de medición:** Ordinal

## **Variable 2. Rendimiento laboral**

### **Definición conceptual**

Acorde a Gabini, (2018) El cual establece que el rendimiento laboral es un grupo de acciones que sostiene el individuo, los cuales son valiosos para el alcance de los fines del empleador. Por el cual se determina al rendimiento en terminaciones de conducta por encima de los términos basados en resultados.

### **Definición operacional**

Se ejecutará la longitud de la variable con el instrumento del cuestionario a través de las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad.

#### **Dimensiones**

##### **A. Eficiencia**

- Horas trabajadas
- Logro de objetivos
- Horas de maquinarias

##### **B. Eficacia**

- Recursos empleados
- Errores
- Desempeño

##### **C. Efectividad**

- Calidad del producto
- Rapidez en el trabajo
- Procedimientos

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población:**

Ventura (2012) revela que la población hace referencia a un conjunto de individuos a su vez tomados como objetos de análisis con peculiaridades semejantes en un entorno especial. Basándose a este fundamento la localidad estaba organizado por 30 trabajadores de obra pertenecientes a una constructora en Lima.

Criterios de inclusión: Se incorporan al personal de obra con los mismos requisitos socio económicos, instructivos y lingüísticos que trabajen de manera constante en una constructora en Lima.

Criterio de exclusión: Se excluirá a los trabajadores que no pertenecen al cargo de operarios de obra. Los trabajadores que abandonaron. Los trabajadores el cual no anhelan participar en dicho análisis.

#### **Muestra:**

Estuvo integrado por 30 trabajadores, en otras palabras, por toda la población de trabajadores de obra pertenecientes a una constructora en Lima, a este hecho se le señala una muestra Censal. Sobre ello, Cantoni, (2009) afirma que ocasiones donde la población sea mínima y accesible debe acudir al censo, o sea, se debe tomar la población en general.

#### **Muestreo:**

Para ello, no hubo la necesidad de emplear ninguna herramienta, debido a que se trabajó con toda la población.

#### **Unidad de análisis:**

Se encuentra formada por los operarios de obra correspondientes a una constructora en Lima, 2023.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **Técnicas:**

Tacillo, (2016) señala que el procedimiento son las maneras o transformación que lleva a cabo con el objetivo de recaudar datos notables mediante un instrumento, con anticipación trabajado acorde a las variables de indagación a fin de efectuar la investigación formulada. En función al cimiento en el actual estudio se sostuvo en cuenta el método de la encuesta en ambas variables:

Motivación extrínseca y Rendimiento laboral, ya que permitirá conseguir un informe de las unidades a estudiar.

**Instrumentos:** Muñoz, (2011) Nos describe que es un procedimiento en el cual se recaba información o datos que posteriormente se ejecutan de modo textual mediante interrogantes. Para recolectar información en el presente trabajo de investigación se empleó el instrumento de cuestionario, con la finalidad de calcular las variables de Motivación extrínseca y Rendimiento profesional.

**Validez:** Según Behar, (2008) la validez es la altura del instrumento y cede cuando de manera veraz calibra las variables estudiadas. Teniendo la intensidad de la validez de los instrumentos Motivación extrínseca y Rendimiento laboral se sujetó a apreciación de 3 especialistas, donde finalizaron que los instrumentos se encuentran dispuestos para emplearse por referir con la cohesión en su composición de cada ítem, según las variables, dimensiones e indicadores.

**Confiabilidad:** Según Hernández, et al. (2014) es la categoría en el cual un instrumento genera respuestas sólidas y congruentes.

A fin de justificar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el programa estadístico SPSS mediante el Alfa de Cronbach, donde nos indica que para obtener una buena confiabilidad debe ser mayor al 0.7 y entre más se aproxime al 1.0 obtendrá mayor fiabilidad.

### **3.5. Procedimiento**

Para realizar el actual estudio se solicitó autorización a la gerencia general de una constructora en Lima, para acceder a la información de la empresa, posteriormente se elaboró la realidad problemática global y la realidad problemática local y con ello se procedió a formular la problemática. Se desarrolló la formulación de la justificación y establecimiento de los objetivos e hipótesis. Siguiendo a ello, se indagó y recolectó los antecedentes nacionales e internacionales, y bases teóricas por cada variable. Se realizó el reconocimiento de ambos instrumentos: a) cuestionario de motivación extrínseca y b) cuestionario de rendimiento laboral y por consiguiente la aplicación de los instrumentos hacia los trabajadores de obra con el fin de recolectar los datos de modo directo.

Obteniendo algunos datos se procedió a organizar y registrar la investigación recaudada en el Excel acorde a sus dimensiones y variables, para poder pasarlo por el programa de SPSS y nos arroje los resultados. Se procesa e interpreta los resultados, y se ejecuta el debate, conclusión y recomendación del mismo. Por último, se efectúa la redacción del dato concluyente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La estadística descriptiva muestra en el capítulo de resultados mediante tablas y para ello se empleó el programa de Excel que nos ayudó a estructurar el informe recogido. Para Rivas, (2017) mediante el análisis descriptivo se examina la información recolectada y enfatiza que la investigación no se basa solo en dar respuestas y afirmar las hipótesis, sino que también fundamental describir al sujeto de estudio.

Para la elección de la prueba estadística inferencial donde se realiza el contraste de la hipótesis general y específicas se utilizó el programa SPSS, ya que nos ayudó a calcular la enumeración que se haya entre las variables y variables dimensiones. De acuerdo a Salazar, y Del Catillo, (2018) se refiere a los valores estadísticos que se obtienen, consiguiendo determinar parámetros y procurando llegar a conclusiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para ejecutar la investigación se efectuó la aprobación informada por los trabajadores y se les concedió disponer de modo espontáneo su inserción o expulsión en la investigación señalándoles que dichos datos recolectados eran reservados y desconocidos para que no hallase identificación de nombre completo brindándoles calma además se aclaró el uso de códigos.

Igualmente , se tomó en consideración el artículo 3 del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV en la cual se implanta que el absoluto estudio tiene que aceptar la integridad favoreciéndola encima de cualquier estudio realizado , tal cual el presente trabajo se llevó a cabo enmarcados en los criterios éticos, porque de igual manera fueron respetados los argumentos de los diversos escritores en el análisis de la investigación realizada.

#### IV. RESULTADOS

Posteriormente, se describe los resultados en función a los objetivos planteados.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H0:** No existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**Tabla 1.**

*Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y Eficiencia de los trabajadores*

		Eficiencia			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación_Extrínseca	Deficiente	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	Coeficiente de Pearson: ,865** Sig. (Bilateral) 0,00
	Regular	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%	
	Óptimo	0,0%	6,7%	80,0%	86,7%	
Total		3,3%	16,7%	80,0%	100,0%	

Nota: Sobre la primera tabla, se empleó un examen de correlación Pearson, entre la variable Motivación extrínseca y la dimensión Eficiencia, en el cual se indicó una correlación fuerte con un valor de 0,865, debido a lo cual se concluye que si existe una relación directamente proporcional entre ambas.

Asimismo, se corroboró la aprobación de la primera hipótesis específica, obteniendo un p valor de 0,000 que se encuentra por debajo de 0,05, afirmándose la hipótesis alterna y rechazando la nula; dicha confirmación se sustenta en la tabla cruzada con un valor de 80%, la influencia hallada es de forma óptima.

De tal forma, en cuanto al análisis inferencial, la empresa constructora, tendría que optimizar la motivación extrínseca para lograr la mejora en la eficiencia de sus colaboradores.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H0:** No existe relación entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**Tabla 2.**

*Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y Eficacia de los trabajadores*

		Eficacia			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación_Extrínseca	Deficiente	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	Coeficiente de Pearson: ,865** Sig. (Bilateral) 0,00
	Regular	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%	
	Óptimo	0,0%	6,7%	80,0%	86,7%	
Total		3,3%	16,7%	80,0%	100,0%	

Nota: Sobre la segunda tabla, se empleó un examen de correlación Pearson, entre la variable Motivación extrínseca y la dimensión Eficacia, en el cual se indicó una correlación fuerte con un valor de 0,865, debido a lo cual se concluye que si existe una relación directamente proporcional entre ambas.

Asimismo, se corroboró la aprobación de la primera hipótesis específica, obteniendo un p valor de 0,000 que se encuentra por debajo de 0,05, afirmándose la hipótesis alterna y rechazando la nula; dicha confirmación se sustenta en la tabla cruzada con un valor de 80%, la influencia hallada es de forma óptima.

De tal forma, en cuanto al análisis inferencial, la empresa constructora, tendría que optimizar la motivación extrínseca para lograr la mejora en la eficacia de sus colaboradores.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H0:** No existe relación entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**Tabla 3.**

*Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y Efectividad de los trabajadores*

		Efectividad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación_Extrínseca	Deficiente	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	Coeficiente de Pearson: ,628** Sig. (Bilateral) 0,00
	Regular	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%	
	Óptimo	3,3%	13,3%	70,0%	86,7%	
Total		6,7%	23,3%	70,0%	100,0%	

Nota: Sobre la tercera tabla, se empleó un examen de correlación Pearson, entre la variable Motivación extrínseca y la dimensión Efectividad, en el cual se indicó una correlación fuerte con un valor de 0,628, debido a lo cual se concluye que si existe una relación directamente proporcional entre ambas.

Asimismo, se corroboró la aprobación de la primera hipótesis específica, obteniendo un p valor de 0,000 que se encuentra por debajo de 0,05, afirmándose la hipótesis alterna y rechazando la nula; dicha confirmación se sustenta en la tabla cruzada con un valor de 70%, la influencia hallada es de forma óptima.

De tal forma, en cuanto al análisis inferencial, la empresa constructora, tendría que optimizar la motivación extrínseca para lograr la mejora en la efectividad de sus colaboradores.

**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**H0:** No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.

**Tabla 4.**

*Tabla Motivación extrínseca y Rendimiento laboral de los trabajadores*

		Rendimiento_Laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación_Extrínseca	Deficiente	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	Coeficiente de Pearson: ,676** Sig. (Bilateral) 0,00
	Regular	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%	
	Óptimo	0,0%	6,7%	80,0%	86,7%	
Total		3,3%	10,0%	86,7%	100,0%	

Nota: Sobre la cuarta tabla, se empleó un examen de correlación Pearson, entre las variables Motivación extrínseca y rendimiento laboral, en el cual se indicó una correlación fuerte con un valor de 0,676, debido a lo cual se concluye que si existe una relación directamente proporcional entre ambas.

Asimismo, se corroboró la aprobación de la primera hipótesis específica, obteniendo un p valor de 0,000 que se encuentra por debajo de 0,05, afirmándose la hipótesis alterna y rechazando la nula; dicha confirmación se sustenta en la tabla cruzada con un valor de 80%, la influencia hallada es de forma óptima.

De tal forma, en cuanto al análisis inferencial, la empresa constructora., tendría que optimizar la motivación extrínseca para llegar a perfeccionar el rendimiento laboral de sus personales.

## V. DISCUSIÓN

De igual modo, se procede a discutir los resultados hallados acorde a nuestras metas, los cuales se comprobarán con los estudios que tienen conexión con nuestras variables estudiadas.

En relación al objetivo general, usamos el coeficiente de correlación Pearson, alcanzamos una correlación entre las variables Motivación extrínseca y Rendimiento Laboral, con un valor de 0,676, indicando una correlación fuerte, confirmando de esta forma la existencia de una conexión directamente proporcional entre ambos. Igualmente, para nuestra hipótesis general, se llegó a usar el coeficiente de correlación Pearson, adquiriendo una significancia bilateral de 0,000 que es inferior a 0,05, determinando la desaprobación de la  $H_0$  y posteriormente aceptar la  $H_1$ , la cual se sostuvo cuando se entrelazaron los porcentajes, donde se observa que la motivación extrínseca afecta de forma óptima en el rendimiento laboral con un 80,0%. El resultado plasmado lo podemos contrastar con la investigación de los autores Ruiz y Sandoval, (2021) en su estudio el cual tuvo como objetivo establecer el nexo existente entre la motivación externa y el rendimiento laboral. Se optó por un estudio de tipo básica, fue una investigación descriptiva, correlacional y de diseño no experimental, con un corte transversal. La investigación se tomó a 21 trabajadores de dicha compañía, los cuales se encuestaron mediante el instrumento del cuestionario que contó con 30 ítems. La información fue obtenida mediante el método de la encuesta y se empleó el instrumento del cuestionario, llegando a la conclusión de afirmar la existencia de un nexo considerablemente favorable entre las variables, la que fue cotejada por una sig. = 0,001 y un coeficiente de correlación de 0,670. Conforme a ello, podemos explicar la importancia que lleva a cabo realizar dichos estudios de la motivación extrínseca puesto que en las empresas es necesario, ya que no solamente ayuda a incrementar la satisfacción en los trabajadores sino también el estado anímico con el cual puedan desenvolverse, a su vez desarrollar ocupaciones el cual son de gran valor para la empresa y consiguiente a ello, permite lograr el incremento en el rendimiento laboral de cada colaborador.

En relación a nuestro primer objetivo específico, usamos el coeficiente de correlación Pearson, alcanzando una correlación entre la variable Motivación

extrínseca y la dimensión Eficiencia, con un valor de 0,865, indicando una correlación fuerte, confirmando de esta forma la existencia de una conexión directamente proporcional entre ambos. Igualmente, para nuestra primera hipótesis, se llegó a usar el coeficiente de correlación Pearson, alcanzando una significancia bilateral de 0,000 que es inferior a 0,05, determinando la desaprobación de la  $H_0$  y posteriormente aceptar la  $H_1$ , la cual se sostuvo cuando se entrelazaron los porcentajes, donde se observa que la motivación extrínseca afecta óptimamente en la eficiencia con un 80,0%. El resultado plasmado lo podemos contrastar con la investigación de los autores Díaz y Rojas, (2019) cuya finalidad fue realizar un análisis de la incidencia de la motivación externa en los trabajadores de la empresa en estudio. El estudio de la investigación es de manera cuantitativa, contando con un diseño no experimental de corte transversal. La composición de la muestra fue de 40 empleados. Se obtuvo la recolección de información a través del empleo del instrumento de la encuesta, la cual constaba de 9 ítems, obteniéndose como resultado un suceso en las puntuaciones de los trabajadores en cuanto al contentamiento de la consideración que se le da sus necesidades fisiológicas, donde el 65% de los personales puntuó que la atención a sus necesidades es de manera regular, sin embargo, el 35% restante de los personales que la atención es mala por parte de la entidad. Po lo cual, se concluye que la atención por parte de esta entidad es media referente a las necesidades fisiológicas que tienen los empleados; además, esta variable está muy relacionada a la eficiencia, la misma que describe el autor Nuñez, (2021) como el vínculo entre todos los recursos que emplea el personal para el cumplimiento de sus tareas. Es dada cuando el uso de los recursos es menor para conseguir los objetivos trazados o sino en el caso de que se logren más objetivos empleando los recursos exactos o en el mejor de los casos por debajo de lo propuesto. Todo ello se da con la finalidad de que dichos recursos sean empleados de manera consciente. Conforme a ello, podemos explicar la importancia que tienen los estudios de la motivación extrínseca en las empresas, debido a que esta produce un contentamiento en los colaboradores al sentir que son valorados por sus superiores, por lo cual realizan día a día sus tareas con ahincó y destreza, optimizando el uso de los recursos humanos, de tiempo, de herramientas, entre otros; evitando cualquier tipo de error en la producción del entregable y buscando la satisfacción de los clientes en base

a la calidad y la cantidad que se le ofrece, o sea, que se incrementa el nivel de eficiencia en el personal.

En relación al segundo objetivo específico, usamos el coeficiente de correlación Pearson, alcanzando una correlación entre la variable Motivación extrínseca y la dimensión Eficacia, con un valor de 0,865, indicando una correlación fuerte, confirmando de esta forma la existencia de una conexión directamente proporcional entre ambos. Igualmente, para nuestra hipótesis 02, se llegó a usar el coeficiente de correlación Pearson, alcanzando una significancia bilateral de 0,000 que es inferior a 0,05, determinando la desaprobación de la  $H_0$  y posteriormente aceptar la  $H_1$ , la cual se sostuvo cuando se entrelazaron los porcentajes, donde se observa que la motivación extrínseca afecta óptimamente en la eficacia con un 80,0%. El resultado plasmado lo podemos contrastar con la investigación del autor Ramírez, (2017) que afirma que la motivación extrínseca hace referencia al grupo de retribuciones salariales, remuneraciones, méritos e incentivos; la cual es de suma relevancia para que los personales de las empresas logren efectivamente el cumplimiento de sus labores; asimismo, conjuntamente se pueda alcanzar los objetivos trazados por las empresas.; asimismo esta variable está relacionada a la eficacia, la misma que describe el autor Nuñez, (2021) que le llama así a un continuo cumplimiento de las metas y fines, dando mención al talento de lograr todo lo propuesto, alcanzando el contento de la clientela con respecto a los resultados entregables, los cuales tienen que contar con una excelente calidad y proporción. Conforme a ello, podemos explicar la importancia que tienen los estudios de la motivación extrínseca en las empresas, porque mediante los factores externos se logra que los jefes superiores produzcan un impulso en sus colaboradores para que estos tengan ganas de desenvolverse favorablemente en su centro de trabajo y logren sus fines, lo que permite así el incremento del nivel de eficacia que tiene cada colaborador.

En relación al tercer objetivo específico, aplicamos el coeficiente de correlación Pearson, alcanzando una correlación entre la variable Motivación extrínseca y la dimensión Efectividad, con un valor de 0,628, indicando una correlación fuerte, confirmando el lazo que existe directamente proporcional entre ambos. Igualmente, para nuestra hipótesis 03, se llegó a usar el coeficiente de

correlación Pearson, alcanzando una significancia bilateral de 0,000 que es inferior a 0,05, determinando la desaprobación de la  $H_0$  y posteriormente aceptar la  $H_1$ , la cual se sostuvo cuando se entrelazaron los porcentajes, donde se observa que la motivación extrínseca afecta óptimamente en la efectividad con un 70,0%. El resultado plasmado lo podemos corroborar con el estudio del autor Bueno, (2017) que conceptualiza a la motivación extrínseca es el impulso que un humano genera en otro, con la finalidad de que el personal realice algún tipo de actividad. Si una persona ejerce una acción por motivos distintos a la tarea, esta acción se vuelve solo en un conducto para alcanzar un fin que le causará satisfacción.; de igual forma esta variable está relacionada a la efectividad, la misma que menciona el autor Nuñez, (2021) afirmando que ésta se logra cuando lo que se planeó resulta igual a lo que se obtuvo, en otras palabras, es efectuar los resultados en base lo planificado en cuanto a los gastos, horas de trabajo, entre otros recursos. Se menciona también que es conocida como la unión de la eficiencia con la eficacia. Aquí sencillamente se hace lo apropiado según lo propuesto con anterioridad, sin ningún tipo de fallas. Conforme a ello, podemos explicar que es de suma importancia estudiar la motivación extrínseca en las organizaciones, ya que genera estímulos que causan un cambio en el comportamiento, forma de pensar y esfuerzo que tienen los colaboradores, de igual manera aporta en el sentimiento y tranquilidad que tienen dentro de su ámbito laboral lo que ayuda a que realicen sus labores placenteramente y evitando cualquier tipo de error, cumpliendo así todo lo planeado con anterioridad, es decir, que su nivel de efectividad aumenta.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Acerca del objetivo general empleando la estadística de Pearson, se determinó la presencia de un grado de correlación fuerte, adquiriendo un valor de 0,676, confirmando una relación directamente proporcional de las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral, de igual forma, se consiguió un Sig bilateral de 0.00 que es inferior a 0.50, acatando el rechazo de la  $H_0$  y posteriormente se acepta la  $H_0$ .
2. Aludiendo al objetivo específico 01 empleando la estadística de Pearson, se determinó la presencia de un grado de correlación fuerte, adquiriendo un valor de 0,865, confirmando una relación directamente proporcional y equitativa de la variable motivación extrínseca y la dimensión eficiencia, de igual forma, se obtuvo un Sig bilateral de 0.00 que es inferior a 0.50, acatando el rechazo de la  $H_0$  y posteriormente se acepta la  $H_0$ .
3. Respecto al objetivo específico 02 empleando la estadística de Pearson, se determinó la presencia un grado de correlación fuerte, adquiriendo un valor de 0,865, confirmando una relación directamente proporcional y equitativa de la variable motivación extrínseca y la dimensión eficacia, de igual forma, se obtuvo un Sig bilateral de 0.00 que es inferior a 0.50, acatando el rechazo de la  $H_0$  y posteriormente se acepta la  $H_0$ .
4. Referente al objetivo específico 03 empleando la estadística de Pearson, se determinó la presencia de un grado de correlación fuerte, adquiriendo un valor de 0,628, confirmando una relación directamente proporcional y equitativa de la variable motivación extrínseca y la dimensión efectividad, de igual forma, se obtuvo un Sig bilateral de 0.00 que es inferior a 0.50, acatando el rechazo de la  $H_0$  y posteriormente se acepta la  $H_0$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

Conforme al objetivo general se recomienda a los gerentes de la empresa constructora que implementen estrategias relacionadas a la motivación extrínseca, basadas en la implementación de recompensas monetarias por el logro de los objetivos a corto plazo, trazando un tiempo determinado para que el trabajador cumpla de manera óptima la tarea otorgada y en valoración a ello se le recompense, este tipo de estrategia trae como resultado la mejora continua en el rendimiento laboral que tiene cada personal de obra.

En cuanto al primer objetivo específico, se recomienda a los gerentes de la empresa constructora que establezcan estrategias de motivación extrínseca, las cuales incluyan el reconocimiento y las compensaciones a la buena labor y responsabilidad de los personales, la acción de valorar el esfuerzo y las habilidades que tienen los trabajadores, impulsa a que los demás quieran seguir esforzándose por lograr la eficiencia en sus labores.

Referente al segundo objetivo específico se recomienda a los gerentes de la empresa constructora que formulen estrategias basadas en la motivación extrínseca, como el aumento de sueldo por la mejora de las competencias del trabajador y la delegación de nuevas responsabilidades, esa estrategia conlleva a que los trabajadores mejoren sus competencias, realicen un buen trabajo y se vuelvan más proactivos, todo ello trae como resultado la mejora en la eficacia de sus labores.

Finalmente teniendo en cuenta el tercer objetivo específico, se recomienda a los gerentes de la empresa constructora que establezcan estrategias de motivación extrínseca, las cuales incluyan el ascenso laboral, esta se realiza en base a los años de trabajo que tiene el personal en la empresa y a las habilidades que viene desarrollando dentro de ella, la cual impulsará a que el trabajador mejore de manera óptima la efectividad en su trabajo realizado.

## REFERENCIAS

- Aguilar, F. (2018), *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C. Lima, 2018.* (Tesis Pregrado). Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima – Perú.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA%20DE%20LA%20MOTIVACION%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20INVERSIONES%20LE%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asken, R., Gandares, B., Olivera, S. y Segura C. (2018), *Efectos de la motivación extrínseca sobre el rendimiento de saltos continuos “cmj” hasta la fatiga en sujetos sanos de 20 a 30 años.* (tesis de pregrado). Universidad Andrés Bello – Chile.  
[https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/5958/a122007\\_Asken\\_R\\_Efectos\\_de\\_la\\_motivacion\\_extrinseca\\_2018\\_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/5958/a122007_Asken_R_Efectos_de_la_motivacion_extrinseca_2018_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, J. y Rojas, J. *La motivación intrínseca y extrínseca en el aprendizaje del idioma inglés: un estudio de caso en estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín.* Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo, ISSN: 1989-4155 (vol 13, N° 5 2021,).  
<https://www.eumed.net/es/revistas/atlante/2021-mayo/motivacion-intrinseca-extrinseca>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación.* ISBN 978-959-212-783-7. Editorial Shalom. <https://es.bok.lat/book/11840898/487b99/?wrongHash>
- Bueno, J. (2017). *La motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: desarrollo y programas de intervención.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Cantoni Rabolini, N. M. (2009). *Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa.* Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales. (edición en línea).  
[https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs\\_v7\\_n2\\_06.htm](https://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm)
- Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la investigación científica.* Lima: San Marcos.

- Carrasco Díaz, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: SAN MARCOS.
- Celi, A. (2020), *Análisis del rendimiento laboral del personal operativo y la contribución al funcionamiento del servicio integrado de seguridad ecu 911 esmeraldas en el periodo 2019*. (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2254/1/CELI%20CH%20c3%81VEZ%20ALEXIS%20ELIZABETH.pdf>
- Chiang, M. y San Martin, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Revista Ciencia y Trabajo. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (Décima Edición). Editorial McGraw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2012). *Cultura Organizacional*. País: México.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración en los nuevos tiempos*. Mc Graw Hill.  
[https://www.academia.edu/15233877/ADMINISTRACION%20EN%20LOS%20NUEVOS%20TIEMPOS\\_IDALBERTO\\_CHIAVENATO\\_CAPITULO\\_1](https://www.academia.edu/15233877/ADMINISTRACION%20EN%20LOS%20NUEVOS%20TIEMPOS_IDALBERTO_CHIAVENATO_CAPITULO_1)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda edición ed.). Mexico: mcgraw-Hill./Interramericana Editores S.A de C.V.
- Chicaiza, D. (2022), *La motivación extrínseca y su incidencia en el desarrollo de la autonomía en los niños de educación inicial*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica De Ambato, Ecuador.  
[http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34842/1/TRABAJO%20FINAL\\_CHICAIZA%20DIANA-signed-signed%20%281%29-signed%20%281%29.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34842/1/TRABAJO%20FINAL_CHICAIZA%20DIANA-signed-signed%20%281%29-signed%20%281%29.pdf)
- De La Cruz, R. (2021), *Motivación y rendimiento laboral en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora de Alta Gracia Ayaviri”, 2020, Cusco – 2021*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco.  
[http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6109/253T20211077\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6109/253T20211077_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, E. y Rojas, A. (2019), *Análisis de la motivación extrínseca en los colaboradores de la Micro Red de Salud de Japelacio, Moyobamba, San Martín 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión.

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1895/Erick\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1895/Erick_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Fischman, D. (2017). Evaluaciones de desempeño. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluacionesdesempeno-david-fischman-412888>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: McGRAW-HILL.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación -sexta edición. México: Mc GRAW Gill Educación.
- Iturriaga, G. F. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales: Um estudio en el sector siderometalúrgico de La Rioja. España* [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002648.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002648.pdf)
- Lora, M. (2020). *Actitud, motivación y ansiedad y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del Posgrado*. Universidad César Vallejo 2017. Horizonte Médico. Lima. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.06>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida del trabajador*. Universidad y salud. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa y Guía Didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Segunda Edición Pearson Educación de México, S.A. de C.V. México. <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/CarlosMu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis2Edicion.pdf>

- Naranjo, Y. (2021). *Indicador de rendimiento laboral del usuario-trabajador de oficina en período de verano de clima templado cálido*. Revista hábitat sustentable, 11(1), 44-57.  
<https://dx.doi.org/10.22320/07190700.2021.11.01.04>
- Núñez, P. (2021), *La motivación y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik S.A.C. – Lima, 2021*. (Tesis de Pregrado). Universidad Señor de Sipán, Clilayo – Perú.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8664/N%c3%ba%c3%b1ez%20Herrera%2c%20Paul.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palligua, C., y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía*. Cuadernos Latinamericanos de Administración.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pérez, A. y Muñoz, J. (2019), *La motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes turismo Dias S.A. Cajamarca 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca - Perú.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1064/1.LA%20MOTIVACI%c3%93N%20EXTR%c3%8dNSECA%20EN%20EL%20DESEMPE%203%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, L. (2017). *La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima*. (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo – Lima.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22463>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rivas, L. (2017) –. Tesis Estructura y metodología Primera edición. Derechos reservados. Editorial Trillas S. A. México. Disponible en <https://www.pdfdrive.com/elaboraci%C3%B3n-detesis-estructura-y-metodolog%C3%ADa-e189734014.html>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Décima Edición). Editorial Pearson Educación. México.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+\(2004\).+Comportamiento+organizacional&ots=YLadfmj6\\_c&sig=Jxx-M2uZzE-HZwRJ4RuFJHt0TpQ#v=onepage&q=Robbins%2C%20S.%20\(2004\).%20Comportamiento%20organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+(2004).+Comportamiento+organizacional&ots=YLadfmj6_c&sig=Jxx-M2uZzE-HZwRJ4RuFJHt0TpQ#v=onepage&q=Robbins%2C%20S.%20(2004).%20Comportamiento%20organizacional&f=false)
- Ruiz, M. y Sandoval, M. (2021), *Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura – Piura – 2021*. (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Piura - Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84911/Ruiz\\_MS-Sandoval\\_TMP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84911/Ruiz_MS-Sandoval_TMP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las Organizaciones*. Primera edición. Barcelona. Ediciones Octaedro, S.L.  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/utmachalasp/detail.action?docID=4824323&query=administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Salazar C., y Del Castillo S., (2018) *Fundamentos básicos de estadística*. Primera edición. Sin editorial,  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%3ADstica-Libro.pdf>
- Salcedo, J., y Salcedo, V. (2017). *Prácticas organizacionales saludables y su relación con el engagement en trabajadores de un colegio de santiago de cali*. Colombia.
- Siguenza, W., Sarango, C. y Castillo, M. (2019). *Estudio sobre la motivación extrínseca en los estudiantes universitarios que cursan estudios a distancia*. Revista Espacios, (44).  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p19.pdf>
- Silva, M. y Vistin, J. (2019). *titulado Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante*. Revista Atlante, 1989-4155.  
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
- Soto, G., y Raigosa, J. (2008). *La motivación en equipos de ventas, plan de motivación*. ADminister.

- Tacillo Yauli, E. F. (2016). Metodología de la investigación científica. lima: <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>.
- Tarira, C., Delgado, M., Tarira, L. y Rivas, D. (2018). *Motivación extrínseca para el aprendizaje de matemática*. Revista Científica. [https://drive.google.com/file/d/1kBTM07tTRk5Ki7gF3oG\\_F2bDknMI6ayy/view](https://drive.google.com/file/d/1kBTM07tTRk5Ki7gF3oG_F2bDknMI6ayy/view)
- Torre, V. (2011). *Motivación extrínseca: fuente de simulación y mejora en el rendimiento deportivo de los alumnos en la clase de Educación Física*. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104443.pdf>
- Vara Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: San Martín de Porres. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vázquez, A. y López, J. (2019). *Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios*. Revista CNEIP, 92-99. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>
- Vega, M. y Castillo, R. (2020). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga*. Revista SCIENTIFIC PAPER, 1390-910X. <http://201.159.222.149/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Villar, M. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de resultados empresariales*. Santiago. RIL Editores. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/utmachalasp/reader.action?docID=5759143&query=desempe%25C3%25B1o%2Blaboral>

## ANEXOS

### Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>	Ramírez, (2017) La motivación extrínseca hace referencia al grupo de retribuciones salariales, remuneraciones, méritos e incentivos; la cual es de suma relevancia para que los personales de las empresas logren efectivamente el cumplimiento de sus labores; asimismo, conjuntamente se pueda alcanzar los objetivos trazados por las empresas.	Se realizará la medición de la variable con el instrumento del cuestionario a través de las dimensiones de recompensa salarial, méritos e incentivos y ascenso laboral	<b>Recompensas Salariales</b>	Salario	<b>Ordinal</b>
				Beneficios Laborales	
				Horas extras	
			<b>Méritos e incentivos</b>	Reconocimientos Laborales	
				Bonos	
				Horarios flexibles	
			<b>Ascenso laboral</b>	Retención de talento	
				Tiempo en el puesto	
				Capacitaciones	
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Gabini, (2018) El cual establece al rendimiento laboral como el grupo de conductas que sostiene el individuo, las cuales son valiosos a fin de lograr los objetivos de la empresa. por el cual podemos determinar al rendimiento laboral en termino de conducta más que de resultados.	Se realizará la medición de la variable con el instrumento del cuestionario a través de las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad	<b>Eficiencia</b>	Horas trabajadas	<b>Ordinal</b>
				Logro de objetivo	
				Horas de maquinarias	
			<b>Eficacia</b>	Recursos empleados	
				Errores	
				Desempeño	
			<b>Efectividad</b>	Calidad del producto	
				Rapidez en el trabajo	
				Procedimientos	

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**“Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de obra pertenecientes a una constructora en Lima, 2023”**

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Métodos</b>
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.	<b>Hipótesis General</b> <b>H1:</b> Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. <b>H0:</b> No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.	Motivación Extrínseca	Recompensas Salariales	- Salario - Beneficios Laborales - Horas extras	<b>Tipo de Inv.</b> Aplicada  <b>Diseño de Inv.</b> No experimental  Nivel: correlacional  <b>Población:</b> <b>30</b> <b>Muestra:</b> <b>30</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta
				Méritos e incentivos	- Reconocimientos Laborales - Bonos - Horarios Flexibles	
				Ascenso Laboral	- Retención de Talento - Tiempo en el puesto - Capacitaciones	
<b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la	<b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación que existe entre la	<b>Hipótesis específica</b> <b>H1:</b> Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores		Eficiencia	- Horas trabajadas - Logro de objetivos - Horas de maquinarias	<b>Instrumento:</b> Cuestionario

<p>motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023?</p>	<p>motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.</p>	<p>de una constructora en Lima, 2023. <b>H0:</b> No existe relación entre la motivación extrínseca y la eficiencia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. <b>H1:</b> Existe relación entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. <b>H0:</b> No existe relación entre la motivación extrínseca y la eficacia de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. <b>H1:</b> Existe relación entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023. <b>H0:</b> No existe relación entre la motivación extrínseca y la efectividad de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023.</p>	<p>Rendimiento Laboral</p>	<p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos empleados</li> <li>-Errores</li> <li>-Desempeño</li> </ul>	
				<p>Efectividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad del producto</li> <li>- Rapidez en el trabajo</li> <li>-Procedimientos</li> </ul>	

## Anexo 02

### **CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y RENDIMIENTO LABORAL**

#### ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>INDIFERENTE</b>	<b>DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
5	4	3	2	1

<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Recompensas Salariales</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Salario					
1. ¿Considera que el sueldo va en relación con las funciones que se desempeñan en el trabajo?					
2. ¿Los salarios se encuentran establecidos de acuerdo a las competencias y formación de cada trabajador?					
3. ¿Percibe el pago de su sueldo de manera puntual?					
Beneficios Laborales					
4. ¿La empresa otorga oportunamente todos los beneficios sociales a cada trabajador?					
Horas Extras					
5. ¿La empresa tiene como política el pago de horas extras a cada trabajador?					
<b>Méritos e incentivos</b>					
Reconocimientos Laborales					
6. ¿Tu jefe inmediato reconoce y felicita una buena labor?					
7. ¿La empresa reconoce el cumplimiento de los objetivos de cada trabajador?					
Bonos					
8. ¿Recibe bonificaciones por el buen desempeño laboral?					
Horarios Flexibles					
9. ¿La empresa tiene como política establecer horarios flexibles de acuerdo a la disponibilidad del trabajador?					
10. ¿La flexibilidad horaria es valorada por los trabajadores?					

<b>Ascenso Laboral</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Retención de Talento					
11. ¿El jefe inmediato se fija más en los aciertos que en los errores en el trabajo?					
12. ¿Considera que su buena labor y cumplimiento de metas me brinda la posibilidad de un ascenso laboral?					
Tiempo en el puesto					
13. ¿La empresa permite los ascensos según los años de labor que tienen sus empleados?					
Capacitaciones					
14. ¿Recibe capacitaciones constantes que le ayuden a desarrollar su carrera laboral?					
15. ¿Ha recibido la formación e instrucción necesaria para desarrollar correctamente su trabajo?					
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Eficiencia</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Horas Trabajadas					
16. ¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo establecido?					
Logro de Objetivos					
17. ¿Cumple con los objetivos tal y como se planearon?					
18. ¿Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros para el logro de los objetivos?					
Horas de maquinaria					
19. ¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipos bajo su responsabilidad?					
20. ¿Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo?					
<b>Eficacia</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Recursos empleados</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
21. ¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos?					
Errores					
22. ¿Considera que existen errores frecuentes en su trabajo realizado?					
23. ¿La empresa tiene como política retroalimentar a cada trabajador para evitar errores en el trabajo?					
Desempeño					
24. ¿Considera que un buen desempeño laboral trae como consecuencia un mayor rendimiento en sus labores diarias?					
25. ¿Propone soluciones ante un problema suscitado en su área de trabajo?					
<b>Efectividad</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Calidad del producto</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

26. ¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?					
27. ¿Considera que el producto entregado a los clientes cumple con las especificaciones técnicas requeridas por el cliente?					
Rapidez en el trabajo					
28. ¿Considera usted que existe un compromiso de los trabajadores para realizar sus actividades en el menor tiempo posible?					
Procedimientos					
29. ¿Cumple con los procedimientos establecidos en su área?					
30. ¿Programa su labor diaria en pasos y etapas de modo que ayude a cumplir sus objetivos?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Recompensas Salariales</b>							
1	¿Considera que el sueldo va en relación con las funciones que se desempeñan en el trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Los salarios se encuentran establecidos de acuerdo a las competencias y formación de cada trabajador?	Si		Si		Si		
3	¿Percibe el pago de su sueldo de manera puntual?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa otorga oportunamente todos los beneficios sociales a cada trabajador?	Si		Si		Si		
5	¿La empresa tiene como política el pago de horas extras a cada trabajador?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Méritos e incentivos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Tu jefe inmediato reconoce y felicita una buena labor?	Si		Si		Si		
7	¿La empresa reconoce el cumplimiento de los objetivos de cada trabajador?	Si		Si		Si		
8	¿Recibe bonificaciones por el buen desempeño laboral?	Si		Si		Si		
9	¿La empresa tiene como política establecer horarios flexibles de acuerdo a la disponibilidad del trabajador?	Si		Si		Si		
10	¿La flexibilidad horaria es valorada por los trabajadores?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSION 3: Ascenso laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿El jefe inmediato se fija más en los aciertos que en los errores en el trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que su buena labor y cumplimiento de metas me brinda la posibilidad de un ascenso laboral?	Si		Si		Si		
13	¿La empresa permite los ascensos según los años de labor que tienen sus empleados?	Si		Si		Si		
14	¿Recibe capacitaciones constantes que le ayuden a desarrollar su carrera laboral?	Si		Si		Si		
15	¿Ha recibido la formación e instrucción necesaria para desarrollar correctamente su trabajo?	Si		Si		Si		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo establecido?	Si		Si		Si		
2	¿Cumple con los objetivos tal y como se planearon?	Si		Si		Si		
3	¿Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros para el logro de los objetivos?	Si		Si		Si		
4	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipos bajo su responsabilidad?	Si		Si		Si		
5	¿Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que existen errores frecuentes en su trabajo realizado?	Si		Si		Si		
8	¿La empresa tiene como política retroalimentar a cada trabajador para evitar errores en el trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que un buen desempeño laboral trae como consecuencia un mayor rendimiento en sus labores diarias?	Si		Si		Si		
10	¿Propone soluciones ante un problema suscitado en su área de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que el producto entregado a los clientes cumple con las especificaciones técnicas requeridas por el cliente?	Si		Si		Si		
13	¿Considera usted que existe un compromiso de los trabajadores para realizar sus actividades en el menor tiempo posible?	Si		Si		Si		
14	¿Cumple con los procedimientos establecidos en su área?	Si		Si		Si		
15	¿Programa su labor diaria en pasos y etapas de modo que ayude a cumplir sus objetivos?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson                      DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

**MBA – Administración de Negocios**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de enero de 2023



-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Recompensas Salariales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el sueldo va en relación con las funciones que se desempeñan en el trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Los salarios se encuentran establecidos de acuerdo a las competencias y formación de cada trabajador?	Si		Si		Si		
3	¿Percibe el pago de su sueldo de manera puntual?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa otorga oportunamente todos los beneficios sociales a cada trabajador?	Si		Si		Si		
5	¿La empresa tiene como política el pago de horas extras a cada trabajador?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSION 2: Méritos e incentivos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tu jefe inmediato reconoce y felicita una buena labor?	Si		Si		Si		
7	¿La empresa reconoce el cumplimiento de los objetivos de cada trabajador?	Si		Si		Si		
8	¿Recibe bonificaciones por el buen desempeño laboral?	Si		Si		Si		
9	¿La empresa tiene como política establecer horarios flexibles de acuerdo a la disponibilidad del trabajador?	Si		Si		Si		
10	¿La flexibilidad horaria es valorada por los trabajadores?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSION 3: Ascenso laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El jefe inmediato se fija más en los aciertos que en los errores en el trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que su buena labor y cumplimiento de metas le brinda la posibilidad de un ascenso laboral?	Si		Si		Si		
13	¿La empresa permite los ascensos según los años de labor que tienen sus empleados?	Si		Si		Si		
14	¿Recibe capacitaciones constantes que le ayuden a desarrollar su carrera laboral?	Si		Si		Si		
15	¿Ha recibido la formación e instrucción necesaria para desarrollar correctamente su trabajo?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia                      DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

**Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad**

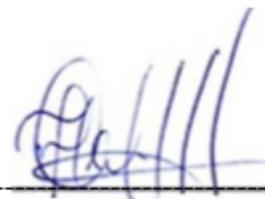
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de enero de 2023



-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Eficiencia</b>							
1	¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo establecido?	Si		Si		Si		
2	¿Cumple con los objetivos tal y como se planearon?	Si		Si		Si		
3	¿Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros para el logro de los objetivos?	Si		Si		Si		
4	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipos bajo su responsabilidad?	Si		Si		Si		
5	¿Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSION 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que existen errores frecuentes en su trabajo realizado?	Si		Si		Si		
8	¿La empresa tiene como política retroalimentar a cada trabajador para evitar errores en el trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que un buen desempeño laboral trae como consecuencia un mayor rendimiento en sus labores diarias?	Si		Si		Si		
10	¿Propone soluciones ante un problema suscitado en su área de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSION 3: Efectividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que el producto entregado a los clientes cumple con las especificaciones técnicas requeridas por el cliente?	Si		Si		Si		
13	¿Considera usted que existe un compromiso de los trabajadores para realizar sus actividades en el menor tiempo posible?	Si		Si		Si		
14	¿Cumple con los procedimientos establecidos en su área?	Si		Si		Si		
15	¿Programa su labor diaria en pasos y etapas de modo que ayude a cumplir sus objetivos?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

**Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad**

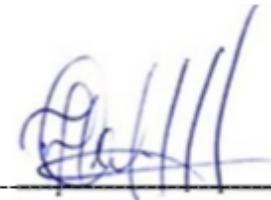
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de enero de 2023



-----  
Firma del Experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Recompensas Salariales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el sueldo va en relación con las funciones que se desempeñan en el trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Los salarios se encuentran establecidos de acuerdo a las competencias y formación de cada trabajador?	Si		Si		Si		
3	¿Percibe el pago de su sueldo de manera puntual?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa otorga oportunamente todos los beneficios sociales a cada trabajador?	Si		Si		Si		
5	¿La empresa tiene como política el pago de horas extras a cada trabajador?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Méritos e incentivos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Tu jefe inmediato reconoce y felicita una buena labor?	Si		Si		Si		
7	¿La empresa reconoce el cumplimiento de los objetivos de cada trabajador?	Si		Si		Si		
8	¿Recibe bonificaciones por el buen desempeño laboral?	Si		Si		Si		
9	¿La empresa tiene como política establecer horarios flexibles de acuerdo a la disponibilidad del trabajador?	Si		Si		Si		
10	¿La flexibilidad horaria es valorada por los trabajadores?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Ascenso laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El jefe inmediato se fija más en los aciertos que en los errores en el trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que su buena labor y cumplimiento de metas le brinda la posibilidad de un ascenso laboral?	Si		Si		Si		
13	¿La empresa permite los ascensos según los años de labor que tienen sus empleados?	Si		Si		Si		
14	¿Recibe capacitaciones constantes que le ayuden a desarrollar su carrera laboral?	Si		Si		Si		
15	¿Ha recibido la formación e instrucción necesaria para desarrollar correctamente su trabajo?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez

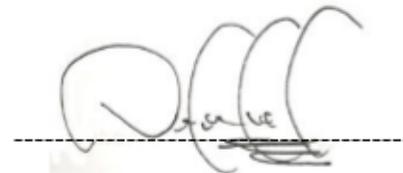
validador: García Yovera Abraham José                      DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

**Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad**

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de enero del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'García Yovera', written over a horizontal dashed line.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>							
1	¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo establecido?	Si		Si		Si		
2	¿Cumple con los objetivos tal y como se planearon?	Si		Si		Si		
3	¿Comparte sus conocimientos laborales con sus compañeros para el logro de los objetivos?	Si		Si		Si		
4	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipos bajo su responsabilidad?	Si		Si		Si		
5	¿Hace buen uso de equipos e instrumentos de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos?	Si		Si		Si		
7	¿Considera que existen errores frecuentes en su trabajo realizado?	Si		Si		Si		
8	¿La empresa tiene como política retroalimentar a cada trabajador para evitar errores en el trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que un buen desempeño laboral trae como consecuencia un mayor rendimiento en sus labores diarias?	Si		Si		Si		
10	¿Propone soluciones ante un problema suscitado en su área de trabajo?	Si		Si		Si		
	<b>DIMENSIÓN 3: Efectividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que el producto entregado a los clientes cumple con las especificaciones técnicas requeridas por el cliente?	Si		Si		Si		
13	¿Considera usted que existe un compromiso de los trabajadores para realizar sus actividades en el menor tiempo posible?	Si		Si		Si		
14	¿Cumple con los procedimientos establecidos en su área?	Si		Si		Si		
15	¿Programa su labor diaria en pasos y etapas de modo que ayude a cumplir sus objetivos?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez

validador: García Yovera Abraham José

DNI: 80270538

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Talento Humano

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

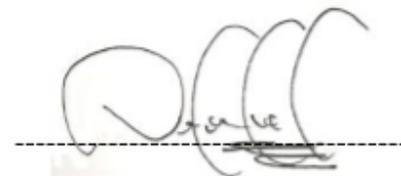
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 21 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

## FIABILIDAD - ALFA DE CRONBACH

### Análisis de confiabilidad de Motivación Extrínseca

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	15

### Análisis de confiabilidad de Rendimiento Laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	15

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

## PRUEBA DE NORMALIDAD

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación_Extrínseca	,952	30	,188
Rendimiento_Laboral	,958	30	,280

Estos resultados nos indica que se debe usar el coeficiente de Pearson para proceder con la correlación de las variables

### Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Pearson

Rango de valores de $r_{XY}$	Interpretación
$0.00 \leq  r_{XY}  < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq  r_{XY}  < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq  r_{XY}  < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq  r_{XY}  < 1.00$	Correlación fuerte

Fuente: Hernández, et al.

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo Italo Binda Garcia identificado con DNI 07794191, en mi calidad de Gerente General de la empresa Desarrolladora Valeria S.A.C., con RUC 20551526918, ubicada en el distrito de Miraflores de la provincia y departamento de Lima.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la señorita Lia Estefani Yupanqui Conde, con DNI 71863930, bachiller de la carrera Administración de Empresas que emplea la siguiente información de la empresa:

- Encuesta a los trabajadores de obra respecto a los temas motivación extrínseca y rendimiento laboral.

Con el fin de que desarrolle su trabajo de investigación, para poder obtener el grado de título profesional en la carrera de Administración de empresas.



DESARROLLADORA VALERIA S.A.C.  
ITALO BINDA GARCIA  
GERENTE GENERAL



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una constructora en Lima, 2023", cuyo autor es YUPANQUI CONDE LIA ESTEFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Marzo del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE <b>DNI:</b> 80270538 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 01- 04-2023 17:19:03

Código documento Trilce: TRI - 0539742