



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de
la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes,
2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Escarate Camacho, Saly Dalila (orcid.org/0000-0001-6726-5079)

Infante Garcia, Karla Lizetty (orcid.org/0000-0002-9582-4939)

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

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Jehová Dios todo poderoso.

A mi grandiosa y querida familia, siendo los principales artífices de mis sueños, por todos los valores que me inculcaron, tanta entrega y dedicación.

A mi querido novio, el cual es mi motivación, testigo de mi esfuerzo y compañero de vida.

Agradecimiento

Al asesor Dr. Abraham José García Yovera, por su paciencia exigencia y enseñanzas, a la Universidad César Vallejo, por la oportunidad brindada, a Caja Sullana por permitirnos realizar nuestro trabajo de investigación.

A mi querido novio, por el apoyo brindado, a mi grandiosa familia, por el apoyo incondicional en el transcurso de este proyecto.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos:.....	15
3.7. Aspectos éticos:	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	20
VI.CONCLUSIONES	24
VII.RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea .	16
Tabla 2	Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto	17
Tabla 3	Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes.....	18
Tabla 4	Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y el rendimiento laboral	19

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023; metodología de tipo aplicada, con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 35 trabajadores. Para el procedimiento y la recolección se procedió a hacer uso de la técnica de la encuesta, para lo cual se elaboró como instrumento el cuestionario, que constó de 38 interrogantes en ambas variables, de acuerdo a la escala de Likert. En el procedimiento de datos se usó el programa SPSS V26, con datos organizados. Finalmente se concluye que existe un grado de correlación positiva considerable entre las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral de 0,536, corroborando con ello una relación proporcional y directa entre ambas, a la vez se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,001 menor a 0.05, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras Clave: Motivación extrínseca, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between extrinsic motivation and work performance of the collaborators of the CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023; applied methodology, with a non-experimental design, quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 35 workers. For the procedure and collection, the survey technique was used, for which the questionnaire was elaborated as an instrument, consisting of 38 questions in both variables, according to the Likert scale. The SPSS V26 program was used for the data procedure, with organized data. Finally, it is concluded that there is a considerable positive correlation between the variables extrinsic motivation and job performance of 0.536, thus corroborating a proportional and direct relationship between the two, while obtaining a bilateral sig. of 0.001 less than 0.05, which is why the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: extrinsic motivation, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la motivación extrínseca es un instrumento muy utilizado por instituciones, siendo importante, porque trata de todo estímulo que necesita un colaborador para ejecutar una acción o actividad específica, o poner mayor empeño o interés al desarrollarlas, lo que generalmente mejora el rendimiento laboral.

Trasmonte y Maldonado (2022) en su artículo, tuvo como propósito analizar la motivación intrínseca y extrínseca del talento humano de la unidad educativa Fray Martín de Porres de Coro Estado Falcon-Venezuela. Los Hallazgos dan cuenta que indicadores de supervisión, socialización organizacional, salarios presentan alta fragilidad. Asimismo, indicadores como crecimiento y ascenso, reconocimiento y logros, poseen la misma fragilidad anterior, demostrando que, la organización no se preocupa por el ascenso y crecimiento de sus colaboradores, contexto que pudiera incidir en desmotivaciones de los colaboradores.

García, Ruiz, Cruz y Gómez (2022) tuvieron como propósito identificar y analizar las categorías motivacionales alumno - profesor presentadas con alta incidencia e interpretar su contenido. Un diseño observacional, transaccional idiográfico multidimensional. De muestra por conveniencia. Concluyó que la retroalimentación afectiva que oferta el docente provoca motivación en el estudiante, es decir, anima, reconoce y aprecia al estudiante cuando responde preguntas directas y abiertas.

Cuba, Mohamed y Pacheco (2020) su objetivo fue, determinar la correlación existente entre responsabilidades sociales y rendimiento laboral en colaboradores de los programas sociales. Los resultados infieren que, tanto el rendimiento laboral como la responsabilidad social mostraron una relación media. La conclusión principal demuestra una correlación altamente significativa ($p\text{valor}: 0,000 < 0,010$) y directa entre el rendimiento laboral y responsabilidad social en trabajadores de programas sociales, periodo 2019 en región Lima-provincias.

Mendieta, et. al. (2020) proponen un modelo de gestión por competencias que consiste en esquematizar acciones como: i) identificar competencias institucionales, ii) grado de competencia y perseverancia, iii) procedimiento de evaluación de desempeño, iv) instrumento de evaluación de desempeño y v) elaborar un plan de mejora. Concluyendo que los concursos de ascensos internos, tanto de puesto laboral y escala salarial y los conocimientos adquiridos, harán que los colaboradores se motiven hacia la capacitación continua (p. 302)

Oseda, et. al. (2019) su propósito fue determinar la relación existente entre trabajo colaborativo y rendimiento laboral en los colaboradores de la Universidad. Demuestra que los trabajos colaborativos en la universidad, sostienen un nivel bueno (60%), estadísticamente. Mientras que el rendimiento laboral sostuvo igualmente un nivel favorable (80%). Esta investigación encuentra debilidad directa en la relación [$Rho=0,899$ y $p\text{-valor: } 0,000 < 0,010$] entre rendimiento laboral y trabajo colaborativo del personal de la Universidad Nacional de Cañete.

Moyano, Mendoza, Faugier y Barajas (2022) tuvo como propósito, comprobar si el modelo teórico vinculado con el desempeño laboral, explicado por medio de la versatilidad, competencias digitales, preocupaciones y usos de redes sociales de mujeres, se relacionan con su desempeño laboral. El principal aporte del estudio se refleja en el entendimiento de las mujeres en su desempeño laboral, quienes desafiaron distintos desafíos en la manifestación de la pandemia de COVID-19, aprovecharon para mejorar sus actividades, las redes sociales.

El estudio se desarrolló en la empresa CMAC Sullana, la misma que se dedica a intermediación financiera, con autonomía económica, administrativa y financiera, personería jurídica propia, ubicada en el distrito de Aguas Verdes, departamento de Tumbes. Así mismo, se apreció que la empresa posee problemas de motivación extrínseca, que se manifiestan por causas inherentes a la falta de reconocimiento personales por cumplimiento de metas, la existencia de un riguroso sistema de reconocimientos y bonificaciones, y la ausencia de un programa de capacitaciones en la especialidad. Las mismas que atrayendo como consecuencia, el desaliento de colaboradores para el logro de metas asignadas mensuales, la pérdida de bonificaciones logradas por cumplimiento de metas, cuando hay retrasos en los pagos de las obligaciones puntuales de clientes y el sostenimiento de la impericia de los colaboradores al no poseer los conocimientos a fondo de su puesto de trabajo. Conforme con lo anteriormente descrito, la investigación presente determinó una relación entre ambas variables de estudio, y ofrece posibles alternativas de solución al problema identificado.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023?

Formulación de los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC

- Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023?; ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023?, y ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023?

El estudio contiene una justificación teórica basado en el conocimiento actual sobre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en trabajadores de la CMAC Sullana de Aguas Verdes. Para ellos, se utilizaron artículos científicos, antecedentes y enfoques teóricos; quienes aportaron al conocimiento y ayudo a revisar la tendencia de la relación de ambas variables de investigación. metodológicamente, se aplicaron técnicas estadísticas con el propósito de encontrar la correlación de variables de investigación e instrumentos como la encuesta e interacción con personas involucradas en el estudio, y se guio por medio de instrumentos establecidos en la universidad Cesar Vallejo. La justificación social, aporto a la entidad financiera objeto de estudio, a sus colaboradores, la importancia de contar con conocimientos influyentes entre motivación extrínseca y rendimiento laboral, a otras empresas del rubro, e investigaciones relacionadas al estudio.

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023; Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023, y Determinar la relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

Hipótesis general: H_1 : Existe relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. Así mismo, como H_0 : No existe relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se describe cada antecedente en relación con las variables de investigación

Badillo (2021) en su estudio, realizada en Colombia. Buscó como propósito analizar la motivación con el compromiso laboral de colaboradores, variantes en rendimiento e impacto con dependencia de diversidad de estrategias en empresas latinoamericanas. Investigación de enfoque cualitativo, encontró la necesidad de profundizar estudios que midan la motivación y el compromiso, ante la ausencia de cifras cuantitativas y su correspondiente comparación de afectaciones en la cultura demográfica de empresas comerciales latinoamericanas, concluye que, aumentar los estándares de compromiso y satisfacción de colaboradores de forma natural, eleva el nivel de identificación con la organización, sin omitir al compromiso normativo, puesto que este genera lealtad y equidad frente a responsabilidades adquiridas; por tanto, se hace necesario fortalecer la motivación extrínseca e intrínseca, así mismo declara importante entender al mercadeo para clientes internos equivalente al de los externos.

Abdalla (2018) en su tesis, realizada en Guatemala. Cuyo objetivo fue identificar percepciones de un colectivo de empleados del departamento operativo servicio al cliente en una organización de telecomunicaciones. Investigación con enfoque cualitativo, empleo una muestra aleatoria simple de 10 colaboradores, 05 varones y 5 féminas entre 20 y 30 años de edad, y experticia laboral de 01 año como mínimo, quienes revelaron ser motivados extrínsecamente por su organización. Encontró una positiva percepción en la utilización de motivadores externos en colaboradores, logrando incrementar su efectividad en su rendimiento laboral. Siendo el vale de supermercado, el que indica mayor logro de efectividad en cuanto a su rendimiento laboral de entre otros estímulos, como horas libres, descansos extras, viajes al interior del país, bonos en efectivo, los que generan una gran motivación, satisfacción, felicidad y emoción.

Gabini (2017) en su tesis, realizada en Argentina, Investigación empírica transversal, utilizó un método asociativo-explicativo, no probabilístico de 376 colaboradores de organizaciones en Rosario - Argentina; sus hallazgos evidencian empíricamente factores organizacionales como practicas con orientación a procesos, y labores flexibles, dan la probabilidad que ellas otorgan para equilibrar índices familiares y laborales (beneficio trabajo - familia y conflicto trabajo - familia)

se relacionan con el rendimiento laboral mediante la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. Concluyendo que, son los compromisos afectivos los mejores predictores entre beneficio trabajo-familia, conflicto trabajo-familia, trabajo dúctil con el rendimiento laboral; mientras que, la mejor predictora entre el rendimiento laboral y prácticas orientadas a procesos, es la satisfacción laboral. Finalmente, no tuvieron significativos efectos directos, las características sociodemográficas sobre la variación del rendimiento laboral.

Zumaeta (2022) en su tesis, buscó determinar la relación entre la motivaciones extrínsecas y rendimientos laborales de efectivos civiles de la brigada militar del norte de Perú, sobre la base de un estudio básico, no experimental y correlacional, utilizó un cuestionario aplicado a 34 elementos, localizó un Rho de Spearman igual a, - 0,178, sig. igual 0,314. Concluyó que la relación entre variables citadas es negativa muy baja y no significativa, aceptando la hipótesis nula de investigación. Revelándose ante la ausencia de un sistema retributivo justo, igualitario y motivador que es la fuente de una limitada eficiencia.

Ruiz y Sandoval (2021) en su tesis, tuvo como finalidad determinar la relación existente entre motivación extrínseca y rendimiento laboral en empresa pesquera corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021, estudio aplicado, descriptivo correlacional, no experimental y transversal, aplicó un cuestionario de muestra censal con 21 colaboradores. Obteniendo un coeficiente de correlación 0.670 y un sig. Igual a 0.001, para la contrastación de la hipótesis general, un Rho de Spearman de 0,779, y sig. bilateral de 0,000 al enfrentar la motivación extrínseca con el rendimiento en la tarea, 0,620 y un Sig. 0,003 al enfrentar la motivación extrínseca con el rendimiento en el contexto y -0,228 y un Sig de 0,321 (relación inversa y no significativa) al enfrentar a la motivación extrínseca con el comportamiento laboral contraproducente; le permitió concluir la existencia de una relación considerablemente directa entre las variables.

Palacios (2017) en su tesis, tuvo como propósito, determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral, Galería 999, C. Comercial. Palao, SMP-2017, sobre la base de una investigación aplicada, explicativa causal, no experimental y corte transversal, utilizando 60 elementos de una muestra censal, encontró un Alpha de Cronbach igual a 0.831, y concluyó que hay una influencia significativamente entre las variables estudiadas. Siendo el bajo salario y un inadecuado clima laboral, los factores que explican un desempeño deficiente de los

trabajadores de ventas. Recomendando establecer niveles salariales en concordancia con empresas competidoras en el mismo rubro, además de los directivos de la empresa otorguen mayor empoderamiento y libertad en tomar decisiones a colaboradores en sus respectivas áreas.

Sánchez (2017) en su estudio, tuvo como propósito determinar la influencia de motivaciones extrínsecas en el desempeño de pilotos. Empresa Lima Bus, 2017, utilizó un diseño no experimental, transversal de nivel explicativo-causal, de tipo aplicado; empleó el cuestionario a una muestra de 152 elementos. Como resultado obtuvo una relación de 0.327, sig. bilateral igual a 0.000, al enfrentar las variables motivación extrínseca y desempeño, así mismo, un índice de Pearson igual a 0,258 y un Sig. Bilateral de 0,001 al enfrentar el reconocimiento con el desempeño laboral, 0,187 y un Sig. 0,021 al enfrentar a los incentivos con el desempeño y finalmente, un 0,208 y un Sig. 0,010 al enfrentar las condiciones de trabajo con el desempeño. Concluyó que hay una influencia significativa entre variables analizadas.

Esquivas (2018) en su tesis, propuso determinar la relación, motivación extrínseca y productividad en la compañía KONECTA de Lima Cercado, 2018, sobre la base de una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, con método hipotético deductivo, no experimental, transversal y aplicada, destinó la encuesta compuesta por 18 preguntas como técnica, cuya medición fue de la escala de Likert, la que mostró un nivel de confiabilidad aceptable conforme al coeficiente de correlación Alpha de Cronbach, obteniendo buen nivel de significancia de acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov. que estableció que la serie de datos fue no paramétrica. Aplicó un cuestionario estructurado a 60 colaboradores. Obtuvo como resultado un Rho de Spearman igual a 0,704 y un Sig. igual a 0.000 y concluye con la existencia de correlación considerable y directa entre variables estudiadas.

Díaz y Rojas (2018) en su tesis, tuvieron como propósito analizar como la motivación extrínseca influye en empleados de la micro red de salud en Jepelacio. realizaron un estudio cuantitativo y no experimental, aplicaron una encuesta a 40 trabajadores. Siendo su resultado, que el 65% respondieron regularmente a la atención ofrecida con relación a sus necesidades fisiológicas y el 35% que fue malo, y, el 87.5% examinó como malo a las atenciones ofrecidas con relación a las necesidades de seguridad y el 12% como regular para las necesidades de seguridad. Concluyendo que las actitudes y el carácter del superior profesan

dependencia referencial a los trabajadores, puesto que la motivación extrínseca, en especial la influyente de capital financiero, no puede ser tratada por los regentes, por ser manejado por el Estado y su aporte fue presentar una propuesta de motivación extrínseca.

A continuación, los fundamentos teóricos de la variable motivación extrínseca

Fernández (2017), precisa que viene del exterior y se basa en el reconocimiento y gratificaciones de los trabajadores por sus jefes cuando realizan un trabajo bien hecho. La motivación extrínseca en los trabajadores puede mejorar. Reconociendo el trabajo bien hecho y el esfuerzo realizado, buscar recompensas, es decir, intentar solventar posibles problemas que le surgen a los trabajadores para que se sienta motivado y crecimiento si es posible de la empresa motivarles a seguir ampliando conocimientos y por tanto formándose (p. 76)

Núñez, et. al (2017), la motivación extrínseca es un constructo multidimensional, donde la recompensa es una importante actividad de participación. La realización de una actividad para evitar castigos y conseguir recompensa. Define a la regulación externa, dichas acciones son consideradas una elección personal. (p.80)

Chiavenato (2019), los factores extrínsecos conocidos como factores higiénicos de acuerdo con Herzberg se ubican en ambientes circundantes a los individuos y comprenden condiciones con las que desempeñan sus labores, es decir incentivos y premios como beneficios sociales, supervisión, sueldos, tipo de mando que los colaboradores recogen de sus superiores, directrices y políticas de las empresas condiciones ambientales y físicas de trabajo, trabajadores, reglamento interno y clima de relación dentro de la organización, entre otros; que se encuentran colocados externamente al individuo a cambio de su trabajo.

Elementos, de acuerdo a Martínez (2020) identifica la existencia de la motivación extrínseca en tres elementos activadores, como: i) la recompensa; como objeto, material o inmaterial, derivado del entorno que resulta atrayente para el individuo. ii) El castigo; se fundamenta en el entorno, no atractivo para el colaborador, y reduce la posibilidad de que este, se conduzca hacia un comportamiento nocivo para el futuro. iii) los incentivos, son los que generan atracción o rechazo en el colaborador, condiciona su conducta, y se entrega previo al desarrollo de una conducta determinada.

Importancia de la motivación extrínseca, puesto que revela excelentes

factores higiénicos; estos, provocan insatisfacción únicamente en empleados; si se logra elevar la satisfacción, esta no se mantiene por mucho tiempo. Por el contrario, siendo los factores higiénicos precarios, provocan insatisfacción en colaboradores; por ello, estos factores son preventivos y profilácticos. Chiavenato (2006)

Características por un resultado deseado, que consiste en evitar el castigo, obtener una recompensa, motivación no vinculada al "YO", se vincula a recompensas o estímulos externos, este tipo de motivación es más fuerte que la motivación positiva es transitoria, al conseguir las metas y finalmente esta desaparece. Sus tipos: Regulación externa; recompensas externas, obediencia, y castigo. Regulación internalizada: Ego-implicación, Autocontrol, recompensas internas y castigo. Regulación identificada: Importancia personal, valor consciente y regulación integrada: consistencia, congruencia, síntesis con el YO. Ryan y Deci (2000)

Dimensiones que promueven la motivación extrínseca:

Reconocimiento, para Fischman (2014) constituye un valorado incentivo externo, debido a que es extrínseco no inherente al individuo, por tanto, la motivación surge como resultado del ejercicio de una actividad específica, y no por la misma actividad (p.103) sus indicadores se refieren al desarrollo personal, productividad, ascenso y desempeño del puesto de trabajo.

Incentivos: De acuerdo con Chiavenato (2011), representan la contraprestación que una organización otorga a sus colaboradores por medio de (beneficios sociales, salarios, premios, seguridad en el empleo, oportunidades de crecimiento, reconocimientos y supervisión abierta, etc) (p.71) sus indicadores son; beneficios laborales y remuneración.

Condiciones de trabajo: para Bellón et. al. (2011), representan distintas condiciones manifiestas en el contexto laboral que encierra ambiente físico integral, escenarios y equipos que facilitan el rendimiento de colaboradores para que posibilite el confort de donde se labora y alcanzar un rendimiento que beneficie a la organización. (p.153). Son sus indicadores; clima laboral, condiciones físicas, relaciones sociales y correspondencia con la autoridad.

Son circunstancias y aspectos en la producción de la actividad laboral, las que definen a las condiciones de trabajo, incluye factores como el entorno físico donde se desarrolla la actividad y las circunstancias como las condiciones sobre las cuales desempeñan su trabajo las personas (p.153)

finalmente, se refieren bases teóricas de la variable rendimiento laboral

Gabini (2018), lo precisa como el “colectivo de conductas distinguidas para los objetivos de las organizaciones, o para la unidad organizativa donde las personas laboran” (p.27) El rendimiento y su gestión, es importante porque asiste a altos directivos a lograr objetivos estratégicos debido a que el sistema relaciona los objetivos de la organización con los singulares. De allí que se convierte en una herramienta importante de comunicación conducente a la aprehensión de valores y cultura organizacionales, consintiendo a las organizaciones mejorar el logro de sus objetivos la fuerza laboral (p.47)

Para Alles (2017) el termino desempeño, lo homologa al rendimiento laboral. Representa u colectivo de resultados y comportamiento de un colaborador en un periodo dado. Es el resultado de un grupo de factores agrupados en tres ejes principales: la experiencia práctica, las competencias y los conocimientos (aprendidos mediante estudios informales y formales). Estas últimas pueden o no incluir valores (p.28) los conocimientos son fáciles y necesarios de conseguir. Un comportamiento exitoso se genera por las competencias. La motivación de las personas también es fundamental en cualquiera de los aspectos a considerar, tanto en relación con el desempeño como en la consecución de objetivos y reducción de brechas.

Castaño (2021) refiere que son las acciones y no los resultados de las mismas acciones, la que conduce al logro de los resultados, y, con la justicia organizacional se convierten específicamente en una parte importante del desempeño (p.7)

Tipos de rendimiento, según Cantero (2021) presenta dos dimensiones básicas del comportamiento de los colaboradores; una productiva donde las conductas de los trabajadores son orientadas a los objetivos de la empresa; y otra contraproduktiva, contraria a la anterior, es decir, conductas dirigidas contra los intereses de la empresa. Siendo las conductas productivas el desempeño en la tarea y el desempeño contextual, por tanto, el comportamiento contraproduktivo debería gestionarse a través de los regímenes disciplinarios (p.427)

Importancia; se tiene claro que, el rendimiento laboral es un componente importante, no solo para el incremento de la productividad sino en esencia, para la rentabilidad y sostenibilidad en el tiempo. Griffin, Phillips, y Gully (2017) revelan que, entre muchos predictores de este indicador, un alto nivel de meticulosidad en

los colaboradores es un excelente predictor de su desempeño o rendimiento laboral (p.94)

Características, de acuerdo a, Topa (2022) para identificar características predictoras del éxito del rendimiento laboral; se debe sustituir la evaluación de la inteligencia por la de competencias de los colaboradores, centrándose capacidades, autoconcepto, rasgos de personalidad, motivación, conocimiento y experiencias que se constituyen como características esenciales del colaborador y dan origen de un eficiente rendimiento laboral (p.248)

Dimensiones y factores de rendimiento laboral, Gabini (2018) menciona tres de ellas:

Rendimiento en la tarea: vinculado rectamente con el centro técnico, luego las actividades técnicas se condicionan por las habilidades y las capacidades y el conocimiento, que contienen una relación prescripta (p.35) Se identifican cinco indicadores relevantes i) planificación y organización del trabajo, ii) calidad del trabajo, iii) priorización, iv) orientación hacia los resultados y v) trabajo eficiente.

Rendimiento en el contexto, es discrecional al igual que el comportamiento individual, extra papel, reconocido por el sistema formal de recompensa explícitamente, y que promueve un funcionamiento efectivo en la organización (p.38) en cuanto a los indicadores, se identifican i) iniciativa, ii) cooperación, iii) comunicación, iv) nivel interpersonal y v) nivel organizacional.

Comportamientos laborales contraproducentes, son ejecutados por colaboradores en su centro de trabajo, generalmente comportamientos antisociales, quebrantan normativas significativas de la organización y atentan la buena voluntad organizacional, a sus integrantes, o ambos, referido por Robinson y Bennet (p.41). Se han identificado cuatro dimensiones que advierten comentarios negativos, comportamientos inadecuados, cometer errores intencionalmente. Tales como: i) conductas que perjudiquen a la organización, ii) mostrar excesiva negatividad, iii) cometer errores intencionales, y iv) conductas que perjudiquen a compañeros de trabajo o supervisores (p.43)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: fue aplicado, conforme a Vara (2012) es práctica, puesto que sus hallazgos son usados para soluciones en complicaciones empresariales periódicas, identifica la situación problema y busca, aquella alternativa que pudiera ser la más conveniente para el contexto específico.

Diseño: fue no experimental, puesto que no se manipulan intencionalmente variables de investigación. Significa que, son investigaciones en las que no varían de manera deliberada variables independientes para explicar su consecuencia sobre la variable dependiente. Se describen fenómenos conforme se manifiestan en su ambiente natural para su análisis (Hernández, et. al 2014)

Enfoque: se estableció como cuantitativo, conforme a Maldonado (2018) la investigación científica tiene que ver con la descripción, medición, experimentación, revisión, descripción, verificación y explicación del fenómeno objeto de estudio.

Nivel: se estableció como correlacional, que conforme postula Sánchez, Reyes y Mejía (2018) es una relación mutua, con un nivel de relación cuantitativa y orientación de variaciones entre dos o más sucesiones de datos. (p.39)

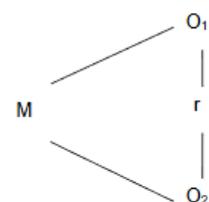
Dónde:

M = Colaboradores de Cmac Sullana-Aguas Verdes

O_1 = Motivación extrínseca

O_2 = Rendimiento laboral

r = Relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Motivación extrínseca

Definición conceptual: los factores extrínsecos conocidos como factores higiénicos de acuerdo con Herzberg se ubican en ambientes circundantes a los individuos y comprenden condiciones con las que desempeñan sus labores, es decir incentivos y premios como beneficios sociales, supervisión, sueldos, tipo de mando que los colaboradores recogen de sus superiores, directrices y políticas de las empresas condiciones ambientales y físicas de trabajo, trabajadores, reglamento interno y clima de relación dentro de la organización, entre otros; que se encuentran colocados externamente al individuo a cambio de su trabajo. Chiavenato (2019).

Definición operacional: El actual trabajo se midió por medio de un cuestionario el cual consta de las dimensiones reconocimiento, incentivos y condiciones de trabajo.

Dimensiones de Motivación extrínseca:

Reconocimiento

Indicadores:

- Productividad
- Desarrollo personal
- Desempeño
- Ascenso en el puesto de trabajo

Incentivos

Indicadores:

- Beneficios laborales
- Remuneración

Condiciones de trabajo

Indicadores:

- Condiciones físicas
- Clima laboral
- Relación con la autoridad
- Relaciones sociales

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Rendimiento laboral

Definición conceptual: Gabini (2018), lo precisa como el “colectivo de conductas distinguidas para los objetivos de las organizaciones, o para la unidad organizativa donde las personas laboran”

Definición operacional: El actual trabajo se midió por medio de un cuestionario el cual consta de dimensiones comportamientos laborales contraproducentes, rendimiento en la tarea y rendimiento de contexto.

Dimensiones de Rendimiento Laboral:

Rendimiento en la tarea

Indicadores:

- Planificación
- Orientación hacia los resultados
- Trabajo eficiente

Rendimiento en el contexto

Indicadores:

- Iniciativa
- Cooperación con los otros
- Comunicación efectiva

Comportamientos laborales contraproducentes

Indicadores:

- Comentarios negativos
- Comportamientos inadecuados
- Cometer errores intencionalmente

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: como lo señaló, Sánchez et. al. (2018) es el grupo de elementos que posee integralmente una cadena de peculiaridades habituales. Es el total de un colectivo de casos o componentes, sean objetos o sucesos, que participan en un mismo criterio o patrón; con la posibilidad de ser identificados en un área de interés de estudio, que quedarán implicados en las hipótesis de investigación. Tratándose de personas es adecuado denominar población; mientras que, cuando no son individuos, se prefiere la denominación de universo de estudio. En la investigación, se constituye en una población de 35 colaboradores que trabajan en CMAC Sullana distrito Aguas Verdes.

Criterios de inclusión: colaboradores de CMAC Sullana.

Criterio de exclusión: gerente, jefe de cobranzas, jefe de operaciones y personal tercerizado.

Muestra: conforme lo señaló, Pérez (2010) una muestra censal acopia información sobre determinadas características de todos los elementos la población (p.138) en esta investigación se prescindió de una muestra, puesto que, la población es finita, tomándose íntegramente como muestra.

Unidad de análisis, trabajadores que laboran en CMAC Sullana distrito Aguas Verdes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: se estableció la encuesta, conforme a Huirse, et. al. (2022) representan actividades y procedimientos que permiten a los investigadores lograr datos y responder a la pregunta de investigación.

Instrumentos: se usó el cuestionario en el acopio de datos, que, conforme a Vara (2012) los instrumentos cuantitativos, se emplean en las investigaciones correlacionales, explicativas y descriptivas, son estructurados, se adecuan con habilidad a diferentes análisis estadísticos, siendo útiles para referir y calcular con claridad diferentes variables (p.254).

Validez: se empleó el juicio de 03 expertos, para validar el instrumento, según Arias (2012) comprueba si el instrumento calcula lo que pretende medir, operación que se ejecuta por medio del juicio de expertos (p.135)

Confiabilidad: para realizar la confiabilidad del instrumento se usó el Alpha de Cronbach, sobre la base de 35 elementos procesados en el aplicativo SPSS V26. De acuerdo a Sabino (2014) mide la consistencia del rango que evalúa las

capacidades para apartar en forma constante entre un valor y otro (p.110)

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó la autorización de la empresa financiera CMAC Sullana Aguas Verdes para realizar investigación Motivación extrínseca y el rendimiento laboral de colaboradores CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes-Zarumilla Tumbes, 2023, se desarrolló la realidad problemática, justificación, objetivos e hipótesis, luego se elaboró los antecedentes de investigación, bases teóricas de cada variable, posteriormente se elaboró el cuestionario de variable motivación extrínseca y rendimiento laboral, consecuentemente se aplicó la encuesta a los colaboradores de la empresa financiera.

3.6. Método de análisis de datos:

Data procesada y grabada en un archivo formato Excel y posteriormente los datos se transvasaron al aplicativo de SSPS V26, encontrando las pruebas de normalidad, que permitió identificar el coeficiente de correlación Rho de Spearman, posteriormente se elaboraron tablas.

Análisis descriptivo: se emplearon tablas de contingencia reportados por el aplicativo SPSS v26 a nivel de variables y dimensiones. De acuerdo a Icart, M. et al. (2012), incorporan métodos para el acopio, exposición y características de un conglomerado de datos recogidos al azar, para describir sus rasgos (p.133)

Análisis inferencial: que permitió contrastar las hipótesis; con asistencia del SPSS v26 y reporte de correlación, con tablas de contingencia, estribando del principio de normalidad de los datos, se determinará la utilización de coeficientes de análisis paramétricos. Según Serrano, J (2020), representa el método utilizado para inferir algo respecto de una población con base de datos acopiados a partir de una muestra (p.80)

3.7. Aspectos éticos:

Se elaboró la tesis con fines de investigación, no se divulgará los nombres de los colaboradores, se contará con el anonimato de los colaboradores. Se solicitó permiso a la institución para realizar el estudio. Todos los autores que se citan fueron referenciados. Se utilizó la normatividad de normas APA 7ta edición. Así mismo, se reafirmó lo establecido en la directiva de investigación establecida por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Seguidamente, se describen cada resultado de acuerdo al objetivo determinado.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₁: Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

Tabla 1

Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea

		Rendimiento en la tarea				Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
Motivación extrínseca	Deficiente	2,9%	2,9%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman ,753** Sig. Bilateral ,000
	Regular	20,0%	37,1%	20,0%	77,1%	
	Optimo	0,0%	2,9%	14,3%	17,1%	
Total		22,9%	42,9%	34,3%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 1, con la aplicación de Rho de Spearman, se alcanzó una correlación de 0,753 que denotó la existencia de una positiva considerable correlación entre la motivación extrínseca y la dimensión rendimiento en la tarea. Corroborando con ello una relación directa entre ambas.

En tal sentido, acorde a la hipótesis específica 1, mediante un sig. bilateral igual a 0,000 menor al p-valor 0,05, se determinó que se admita la hipótesis alterna y se desestime la nula, la cual se ratifica a través del análisis de cruce de proporciones, puesto que, la motivación extrínseca tuvo una regular influencia con el rendimiento en la tarea en un 37,1%.

Por lo tanto, sobre la base a la estadística inferencial, CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, deben mantener las prácticas de motivación extrínseca con el objeto de resaltar el rendimiento en la tarea.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₁: Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

Tabla 2

Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto

		Rendimiento en el contexto			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación extrínseca	Deficiente	5,7%	0,0%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman ,657** Sig. Bilateral ,000
	Regular	5,7%	62,9%	8,6%	77,1%	
	Optimo	0,0%	2,9%	14,3%	17,1%	
Total		11,4%	65,7%	22,9%	100,0%	

Nota: con relación a la tabla 2, con la aplicación de Rho de Spearman se alcanzó una correlación igual a 0,657, que denotó una positiva y considerable correlación entre la motivación extrínseca y la dimensión rendimiento en el contexto. Corroborando con ello una relación directa entre ambas.

En tal sentido, acorde a la hipótesis específica 2, mediante un sig. bilateral de 0,000 inferior al p-valor 0,05, se determinó que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, la cual se ratifica mediante el análisis de cruce de porcentajes, puesto que, la motivación extrínseca tiene una influencia regular con el rendimiento en el contexto en un 62,9%

Por lo tanto, sobre base de la estadística inferencial, CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, deben mejorar las prácticas de motivación extrínseca con el objeto de poder relevar el rendimiento en el contexto.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₁: Existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

Tabla 3

Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes.

		Comportamientos laborales contraproducentes			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación extrínseca	Deficiente	0,0%	5,7%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman -,179 Sig. Bilateral ,305
	Regular	48,6%	28,6%	0,0%	77,1%	
	Optimo	14,3%	0,0%	2,9%	17,1%	
Total		62,9%	34,3%	2,9%	100,0%	

Nota. Acorde a la tabla 3, con la aplicación de Rho de Spearman se alcanzó una correlación de - 0,179, que denotó una correlación negativa media entre la motivación extrínseca y la dimensión comportamientos laborales contraproducentes. Corroborando con ello una relación negativa.

En tal sentido, acorde a la hipótesis específica 3, mediante un sig. bilateral de ,305, superior al p-valor 0,05, se estableció admitir la hipótesis nula y desestimar la alterna, la cual se ratifica mediante el análisis de cruce de proporciones; puesto que, la motivación extrínseca influye deficiente y regularmente con los comportamientos laborales contraproducentes en un 48,6%.

Por lo tanto, sobre la base de la estadística inferencial, CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, deben mejorar las prácticas de motivación extrínseca con el objeto de eliminar los comportamientos laborales contraproducentes.

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₁: Existe relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

H₂: No existe relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.

Tabla 4

Tabla cruzada entre Motivación extrínseca y el rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación extrínseca	Deficiente	2,9%	2,9%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman ,536** Sig. Bilateral ,001
	Regular	20,0%	37,1%	20,0%	77,1%	
	Optimo	0,0%	2,9%	14,3%	17,1%	
Total		22,9%	42,9%	34,3%	100,0%	

Nota. Conforme a la tabla 4, mediante la aplicación de Rho de Spearman se logró una considerable y positiva correlación de ,536, entre las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral. Corroborando con ello una relación proporcional y directa entre ambas.

En tal sentido, acorde a la hipótesis general, mediante sig. bilateral igual a 0,001 menor al p-valor 0,05, se determinó que se admite la hipótesis alterna, y se objeta la hipótesis nula, la cual se ratifica a través del análisis de cruce de proporciones, puesto que, la motivación extrínseca tiene una regular influencia con el rendimiento laboral en un 37,1%

Por lo tanto, sobre la base de la estadística inferencial, CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, deben continuar las prácticas de motivación extrínseca con el objeto de sostener el rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

De esta forma, se procedió a discutir cada resultado encontrado conforme a los objetivos, que se contrastaron con otros estudios en relación a las variables investigadas.

Respecto al objetivo general, se aplicó Rho de Spearman, obteniendo una correlación entre motivación extrínseca y rendimiento laboral igual a 0,536, ratificando la existencia una positiva y considerable correlación, conforme al baremo de Rho de Spearman, confirmando una relación directa y proporcional entre ambas. De esta manera, la hipótesis general, que usó Rho de Spearman, se consiguió una significancia bilateral 0,001 inferior a 0,05, que infiere aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, sustentada por el encuentro de proporciones, que demuestra la conservación de una regular influencia entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral con un 37,1%. El resultado encontrado fue comparado con el estudio de Ruiz y Sandoval (2021) quienes, en su investigación, tuvo como finalidad determinar la relación existente entre motivación extrínseca y rendimiento laboral en empresa pesquera corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021, estudio aplicado, descriptivo correlacional, no experimental y transversal, aplicó un cuestionario de muestra censal con 21 colaboradores. Obteniendo un coeficiente de correlación 0.670 y un sig. Igual a 0.001, para la contrastación de la hipótesis general, un Rho de Spearman de 0,779, y sig. bilateral de 0,000 al enfrentar la motivación extrínseca con el rendimiento en la tarea, 0,620 y un Sig. 0,003 al enfrentar la motivación extrínseca con el rendimiento en el contexto y -0,228 y un Sig de 0,321 (relación inversa y no significativa) al enfrentar a la motivación extrínseca con el comportamiento laboral contraproducente; le permitió concluir la existencia de una relación considerablemente directa entre las variables. Como resultado de la contrastación, el presente estudio, demuestra que la motivación extrínseca es una variable fundamental para el rendimiento laboral en los trabajadores de la organización financiera objeto de estudio, siendo sostenible en el corto plazo, siempre y cuando, este rendimiento laboral, sea reconocido tangible e integralmente por la dirección de la organización. A su vez, la motivación extrínseca y sus dimensiones representan motores importantes para el desarrollo personal de los colaboradores, y que se evidencian por los efectos que generan el reconocimiento público, la compensación económica al logro de objetivos de metas y condiciones de trabajo de calidad. Entonces, la motivación extrínseca aplicada

por la entidad financiera, CMAC Sullana se orienta adecuadamente al rendimiento laboral de sus colaboradores.

Referente al primer objetivo específico, con la aplicación de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación entre la motivación extrínseca y dimensión rendimiento en la tarea con 0,753, ratificando que existe una correlación positiva considerable de acuerdo al Baremo de Rho de Spearman, confirmando una correspondencia directa entre ambas. De esta manera, la hipótesis específica 1, usó Rho de Spearman, consiguiendo una significancia bilateral 0,000 inferior a 0,05, que consiente aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, sustentada con el encuentro de proporciones, demostrando que la motivación extrínseca conserva una regular influencia con el rendimiento en la tarea con un 37,1%. Los hallazgos encontrados en esta contrastación, se comparan con estudios de autores como, Fernández (2017), quien define que la motivación extrínseca, viene del exterior y se basa en el reconocimiento y gratificaciones de los trabajadores por sus jefes cuando realizan un trabajo bien hecho, la motivación extrínseca en los trabajadores puede mejorar. Reconociendo el trabajo bien hecho y el esfuerzo realizado, buscar recompensas, es decir, intentar solventar posibles problemas que le surgen a los trabajadores para que se sientan motivados y en crecimiento si es posible de la empresa motivarles a seguir ampliando conocimientos y por tanto formándose. Esta variable a su vez se relaciona con la dimensión Rendimiento en la tarea, plasmado por Gabini (2018). Por lo relacionado directamente con el nódulo técnico, luego las acciones técnicas se condicionan por las capacidades y las habilidades, el conocimiento, y contiene una relación prescripta. Se identifican cinco indicadores relevantes i) planificación y organización del trabajo, ii) calidad del trabajo, iii) priorización, iv) orientación hacia los resultados y v) trabajo eficiente. Sobre la base de una manifiesta relación considerable y directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea, sostenible en el mediano plazo, el estudio indica que una adecuada motivación extrínseca por parte de la organización financiera, los efectos que esta genera, se orientan a la construcción de un perfil profesional idóneo en sus colaboradores, puesto que estos últimos, se obligan a planificar, organizar y otorgar calidad a su trabajo, priorizando sus acciones hacia resultados tangibles en el cumplimiento de sus metas, desarrollándolos en el menor tiempo. Es decir, que la motivación extrínseca aplicada por CMAC Sullana se orienta adecuadamente a los rendimientos en la tarea en sus colaboradores.

Respecto al segundo objetivo específico, se aplicó Rho de Spearman, obteniendo una correlación entre la motivación extrínseca y dimensión rendimiento en el contexto de 0,657, confirmando la existencia de una positiva y considerable correlación de acuerdo con el baremo de Rho de Spearman. De esta manera, la hipótesis específica 2, usó Rho de Spearman, consiguiendo una significancia bilateral 0,000 inferior al 0,05 admitiendo la hipótesis alterna y desestimando la nula, que se sustenta por el cruce de porcentajes, demostrando que la motivación extrínseca mantiene una influencia regular con el rendimiento en el contexto con un 62,9%. Los hallazgos encontrados en esta contrastación, se comparan con estudios de autores como, Núñez, et. al (2017), quien señala que, la motivación extrínseca es un constructo multidimensional, donde la recompensa es una importante actividad de participación. La realización de una actividad para evitar castigos y conseguir recompensa. Define a la regulación externa, dichas acciones son consideradas una elección personal. Esta variable se relaciona con la dimensión encontrada por Gabini (2018) Rendimiento en el contexto, que lo define como discrecional al igual que el comportamiento individual o extra papel, reconocido por el método de recompensa formal explícitamente, y que promueve un funcionamiento efectivo en la organización, en cuanto a los indicadores, identifica a: se identifican i) iniciativa, ii) cooperación, iii) comunicación, iv) nivel interpersonal y v) nivel organizacional. Sobre la base de una manifiesta relación directa y considerable entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto, igualmente sostenible, pero esta vez en el mediano plazo, el estudio señala que una adecuada motivación extrínseca por parte de la organización financiera, los efectos que esta genera en el contexto, tienden a sumar actitudes de proactividad en los colaboradores, mejora la comunicación y cooperación a nivel interpersonal y organizacional. Siendo imperativo la manifestación permanente de la recompensa. El tamaño de la recompensa determinará el nivel de rendimiento en el contexto en los colaboradores, puesto que, este es discrecional inherente a la conducta del individuo. Es decir, que la motivación extrínseca aplicada por CMAC Sullana se orienta adecuadamente a los rendimientos en el contexto de sus colaboradores.

Respecto al tercer objetivo específico, con un Rho de Spearman, se obtuvo una correlación entre la motivación extrínseca y dimensión comportamientos laborales contraproducentes de -0,179, confirmando una correlación negativa media entre ambas. De esta manera, la hipótesis específica 3, usó Rho de

Spearman, consiguiendo una significancia bilateral ,305, mayor al 0,05, indicando que es una correlación no significativa, admitiendo la hipótesis nula y rechazo de la alterna, sustentada por el encuentro de proporciones, demostrando que la motivación extrínseca conserva una deficiente y regular influencia con los comportamientos laborales contraproducentes en un 48,6%. Los hallazgos encontrados en esta contrastación, se comparan con estudios de teóricos como, Chiavenato (2019), quien señala que, los factores extrínsecos conocidos como factores higiénicos de acuerdo con Herzberg se ubican en ambientes circundantes a los individuos y comprenden condiciones con las que desempeñan sus labores, es decir incentivos y premios como beneficios sociales, supervisión, sueldos, clase de jefatura que los colaboradores reciben de sus superiores, directrices y políticas de las empresas condiciones ambientales y físicas de trabajo, trabajadores, reglamento interno y clima de relación dentro de la organización, entre otros; que se encuentran colocados externamente al individuo a cambio de su trabajo. Para el caso de la motivación extrínseca y la dimensión comportamientos laborales contraproducentes, definido por Gabini (2018), quien menciona que estos son ejecutados por colaboradores en su centro de trabajo, generalmente comportamientos antisociales, quebrantan normativas significativas de la organización y atentan la buena voluntad organizacional, a sus integrantes, o ambos. Se han identificado cuatro dimensiones que advierten comentarios negativos, comportamientos inadecuados, cometer errores intencionalmente. Tales como: i) conductas que perjudiquen a la organización, ii) mostrar excesiva negatividad, iii) cometer errores intencionales, y iv) conductas que perjudiquen a compañeros de trabajo o supervisores. Finalmente, adverso a lo encontrado en relaciones directas con anteriores dimensiones, sobre la base de la relación encontrada, esta vez inversa, media y no significativa entre la motivación extrínseca, expresada tangiblemente con incentivos y premios, con los comportamientos laborales contraproducentes, se determina que cuando existe una adecuada y tangible motivación extrínseca de la organización, los comportamientos indeseables se manifiestan en una proporción vinculante a márgenes de error. Lo que no implica que no existan, sin embargo, estos tienden a desaparecer cuando la motivación extrínseca es adecuada e integral.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general, se determinó a través del coeficiente de correlación Spearman, la existencia de un nivel de correlación positiva considerable entre motivación extrínseca y rendimiento laboral con una valoración de 0,536, igualmente, alcanzó un sig. bilateral de 0,001 menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula y posterior a ello, admitió la hipótesis alterna.
2. Referente al primer objetivo específico, determinó a través del coeficiente de correlación Spearman, que existe un grado de correlación positiva considerable entre la motivación extrínseca y rendimiento en la tarea con una valoración de 0,753, igualmente, se alcanzó un Sig. Bilateral de 0,000 menor a 0.05 rechazando nula y posterior a ello, admitiendo la alterna.
3. Referente al segundo objetivo específico, determinó a través del coeficiente de correlación Spearman, que existe un positivo y considerable nivel de correlación entre la motivación extrínseca y rendimiento en el contexto dado un valor de 0,657, igualmente, se alcanzó un Sig. Bilateral de 0,000 menor a 0.05 se rechazó la nula y posterior a ello, admitiendo la alterna.
4. Referente al tercer objetivo específico, determinó a través del coeficiente de correlación Spearman, que existe un grado de correlación negativa media entre la motivación extrínseca y comportamientos laborales contraproducentes con una valoración de -0,179, igualmente, se alcanzó un Sig. Bilateral de ,305, superior a 0.05 rechazando la alterna y posterior a ello, aceptando la nula.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos a los responsables de la CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, Implementar planes de motivación extrínseca a través de programas de bonificaciones especiales por cumplimiento de metas de los colaboradores. Renovando el reglamento de bonificación para operaciones de negocio, que permita dinamizar sus labores tendientes a su reconocimiento personal y profesional, incremento tangible en su remuneración, confort y óptimas condiciones de trabajo. Mejorando el rendimiento laboral en sus trabajadores.

Se recomienda al responsable del CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, aplicar estrategias de motivación extrínseca, mediante un programa de financiamiento de títulos y grados académico. Que permitirá incrementar competencias en los colaboradores y mejoras en su rendimiento en la tarea.

Se recomienda al responsable del CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, aplicar estrategias de motivación extrínseca, a través de “Sales Skill” para los colaboradores de la organización, con la asistencia y participación de colaboradores de otras agencias. Lo que permitirá afianzar y entrenar habilidades, destrezas y su rendimiento en el contexto.

Finalmente, Se recomienda al responsable del CMAC Sullana del distrito de Aguas Verdes, formular estrategias de motivación extrínseca, a través de un programa de formación en principios éticos y cultura organizacional que logre identificar comportamientos laborales contraproducentes en potenciales colaboradores, el mismo que podría llevarse a cabo trimestralmente.

REFERENCIAS

- Abdalla, J. (2018). *Percepción de un grupo de colaboradores del área operativa de servicio al cliente de una empresa de telecomunicaciones, respecto a las motivaciones extrínsecas utilizadas por la empresa como estímulo para el rendimiento laboral*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Abdalla-Jessica.pdf>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: estrategia: evaluación de personas: desarrollo 360°/3ª ed.*-Ciudad autónoma de Buenos Aires: Granica, 2017. https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&%20printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o&hl=es-419&sa=X&redir_esc%20=y#v=onepage&q=desempe%C3%B1o&f=false
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*, 6ta Edición, Editorial Episteme, C.A. Caracas- República Boliviana de Venezuela.
- Badillo, Y. (2021). *Incidencia de la motivación en el compromiso laboral para las empresas comerciales en Latinoamérica*. Universidad Santo Tomas, Primer claustro universitario de Colombia. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35547/2021yessicabadillo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bellón, T. (2011). *Horarios y sociedad: Una visión multidisciplinar*. España: Dykinson. <http://www.editorialdykinson.com/libros/horarios-y-sociedad-una-vision-multidisciplinar/9788499824260/>
- Cantero, J. (2021). *Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?* Colección Innovación Pública INAP-Instituto Nacional de Administración Pública-España. https://books.google.com.pe/books?uid=105058057782448779259&hl=es&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r#v=onepage&q&f=false
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. Primera edición - Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública, España 2021.-206. P. <https://books.google.com.pe/books?id=tINDEAAAQBAJ&pg=PT19&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjzD->

7qP7AhV1%20CrkGHf85DZg4KBD0AXoECAYQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false

- Cuba, N., Mohamed, M., y Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285. http://scielo.sld.cu/scielo.php?%20script=sci_abstract&pid=S1990-86442020000100278
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición: McGraw-Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na ed.). USA: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://www.academia.edu/es/44896914/Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administraci%C3%B3n_7ma_edici%C3%B3n_idalberto_chiavenato
- Delgado, F. (2019). “*Motivación extrínseca en el cumplimiento de metas con la fuerza de ventas de Tiendas Peruanas S.A, Independencia, 2019*”. (Licenciado en administración). Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41015/Delgado_SFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, E y Rojas, A. (2018). *Análisis de la motivación extrínseca en los colaboradores de la micro red de salud de Jepelacio, Moyobamba, San Martín 2018*. Universidad Peruana Unión, San Martín-Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1895/Erick_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esquivas, J. (2018). “*La motivación extrínseca y su relación con la productividad en la empresa Konecta, Cercado de Lima, 2018*” (Licenciada en administración). Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24859/Esquivas_GJE-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Fernández I. (2017). *Gestión eficaz y motivación para enfermería*. Editorial Punto Rojo Libros, S.L. impreso en España-Unión Europea, primera edición: agosto 2017.

https://books.google.com.pe/books?id=IGQ2DwAAQBAJ&pg=PA75%20&dq=rendimiento+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewiDpo6s7ZX7AhUEDtQKHfRxB8g4UBDoAXoEC_AkQAQ#v=onepage&q=rendimiento%20laboral&f=false

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Perú: Editorial Planeta Perú S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=aAlHCgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Gabini, S. (2017). *Predictores del rendimiento laboral: Una aproximación empírica*. La Plata: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Tesis doctoral.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/%2065394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica / Sebastián Gabini*. – 1a ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana, 2018. 368 p.; 20 x 13 cm.
https://books.google.com.pe/books/about/Potenciales_Predictores_Del_Rendimiento.html?id=zNmfvwEACAAJ&redir_esc=y

García, V., Ruiz, E., Cruz, J., y Gómez, C. (2022). en su artículo, análisis de la motivación extrínseca y la retroalimentación afectiva en la interacción profesor-alumno. *Revista Digital Internacional De Psicología Y Ciencia Social*. Vol. 8. N. 1.
<https://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpcs/article/view/01/838>

Griffin, R., Phillips, J, y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones* (12° ed). Editorial, Cengage learning editores S.A. https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta.ed). McGraw-Hill Education.

Huaire, et. al. (2022). Tesis Fácil: El arte de dominar el método científico. 1era. Edición. Ciudad de Lima, Perú. Casa editorial Analéctica.
https://books.google.com.pe/books?id=PDJcEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Icart, M., Pulpón, A., Garrido, E y Delgado, P. (2012). *Cómo elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. ed. Universidad de

Barcelona. Publicacions i Edicions.
<http://www.edicions.ub.edu/ficha.aspx?%20cod=07632>

Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social*, primera edición: Bogotá, Colombia. Ediciones de la U.
https://books.google.com.pe/books%20?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Martínez, J. (2020). *Trabajo de campo en la investigación comercial*. Ediciones paraninfo, SA. España. 1era. Edición, 2020.
https://books.google.com.pe/books?id=rR_gDwAAQBAJ&pg=PA127&dq=motivaci%C3%B3n+extr%C3%ADnseca&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjTm4DRIMX7AhUMHbkGHbu5C7g4eBD0AXoECAUQAq#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca&f=false

Mendieta, M., Erazo, J. & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, vol. 5, núm. 10, 2020 Fundación Koinonía, Venezuela.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696.%20https://www.redalyc.org/revistas/2020/202000100118/76869215011/5768/576869215011/576869215011.pdf>

Moyano, L; Mendoza, R; Faugier, E y Barajas, K. (2022). Desempeño laboral en mujeres ejecutivas del sector turístico: uso de redes sociales y competencias digitales. *The Anáhuac j. [online]. 2022, vol.22, n.1 [citado 2022-11-02], pp.118-150.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2683-26902022000100118&script=sci_arttext

Núñez, J., et. Al. (2017). Temas actuales de investigación en las áreas de la salud y la educación. Editora Scinfoper.

Oseda, D., Carruitero, N., & Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1115>

Palacios, J. (2017). *“La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Galería 999, Centro Comercial Palao, SMP-2017”*. (licenciado en administración). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21781>

Pérez, R. (2010). *Nociones básicas de estadística*. Servicio de publicaciones

Universidad de Oviedo-Dpto. de Economía Aplicada. Edición 1986, revisión 2010, V2.0.1.

https://www.researchgate.net/publication/274068801_Nociones_basicas_de_Estadistica

Ryan, R y Deci, E. (2000). *La teoría de la autodeterminación*. Copyright 2000 by the American Psychological Association, Inc. 0003-066X/00/\$5.00 Vol. 55, No. 1, 68-78 DOI: 10.1037110003-066X.55.1.68.

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf

Ruiz, M y Sandoval, M. (2021). *“Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021”* (Licenciada en administración). Universidad César Vallejo. Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84911/Ruiz_MS-Sandoval_TMP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Ed. Panamericana, Bogotá, y ed. Lumen, Buenos Aires. <https://vdocuments.pub/el-proceso-de-investigacion-carlos-sabino.html?page=2>

Sánchez, M. (2017). *“La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño de los pilotos de la empresa Lima Bus, Lima 2017”* (Licenciada en administración) Universidad César Vallejo. Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3443>

Sánchez, H., Reyes, C y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera edición. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>

Serrano, J. (2020). *Metodología de la investigación*. Edición Gamma: 1er semestre. https://books.google.com.pe/books/about/Metodologia_de_la_Investigacion_edicion.html?id=XnnkDwAAQBAJ&redir_esc=y

Topa, G. (2022). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Sanz y Torres, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=8Cx1EAAAQBAJ&pg=PA248&dq=caracter%C3%ADsticas+de+rendimiento+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi3kenV7bv7AhW2JrkGHVxNCxEQ6AF6BAgHEA#v=onepage&q=caracter%C3%ADsticas%20de%20rendimiento%20laboral&f=false>

- Vara- Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Zumaeta, E. (2022). *“Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú”*. (Grado de maestría) Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93947/Zumaeta_REY-SD.pdf?sequence=8

ANEXOS

Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Extrínseca	Los factores extrínsecos o higiénicos; de acuerdo con Herzberg, se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo, es decir incentivos y premios como sueldos, beneficios sociales, tipo de jefatura, supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, clima de relación dentro de la empresa y los empleados, reglamentos internos, entre otros; que se encuentran situados externamente al individuo a cambio de su trabajo. Chiavenato (2019).	El presente trabajo realizará la medición a través de un cuestionario el cual consta de las dimensiones reconocimiento, incentivos y condiciones de trabajo	Reconocimiento	Productividad	Escala Ordinal
				Desarrollo personal	
				Desempeño	
				Ascenso en el puesto de trabajo	
			Incentivos	Beneficios laborales	
				Remuneración	
			Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	
				Clima laboral	
				Relación con la autoridad	
				Relaciones sociales	

variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento Laboral	Gabini (2018), lo define como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (p.27)	El presente trabajo realizará la medición a través de un cuestionario el cual consta de las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento de contexto y comportamientos laborales contraproducentes	Rendimiento en la tarea	Planificación	Escala Ordinal
				Orientación hacia los resultados	
				Trabajo eficiente	
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa	
				Cooperación con los otros	
				Comunicación efectiva	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	
				Comportamientos inadecuados	
				Cometer errores intencionalmente	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₁: Existe relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. • H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. 	<p>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Incentivos • Condiciones de trabajo 	<p>Productividad</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño</p> <p>Ascenso en el puesto de trabajo.</p> <p>Beneficios laborales.</p> <p>Remuneración.</p> <p>Condiciones físicas.</p> <p>Clima laboral.</p> <p>Relación con la autoridad.</p> <p>Relaciones sociales.</p>	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023? • ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. • Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla 	<p>Hipótesis específica</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₁ Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023; H₀ No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. • H₁ Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del 	<p>RENDIMIENTO LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento en la tarea. • Rendimiento en el contexto. • Comportamientos laborales contraproducentes 	<p>Planificación.</p> <p>Orientación hacia los resultados.</p> <p>Trabajo eficiente.</p> <p>Iniciativa.</p> <p>Cooperación con los otros.</p> <p>Comunicación efectiva.</p> <p>Comentarios negativos.</p> <p>Comportamientos inadecuados.</p> <p>Cometer errores intencionalmente.</p>	<p>Población:</p> <p>35</p> <p>Muestra:</p> <p>35</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>Tumbes, 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023? 	<p>Tumbes, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. 	<p>Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. H_0 No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • H_1 Existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. H_0 No existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023. 				
---	---	--	--	--	--	--

ANEXO 2
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 colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes- Zarumilla Tumbes, 2023”**

Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	TA	A	I	D	TD
Reconocimiento	5	4	3	2	1
Productividad					
1. ¿Considera usted que la empresa motiva a sus colaboradores para cumplir las metas establecidas?					
2. ¿La empresa reconoce el esfuerzo que realizas, a través de alguna recompensa por mejorar tu producción?					
Desarrollo personal					
3. ¿La empresa promueve su satisfacción personal en el cumplimiento de sus labores?					
4. ¿La empresa brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?					
Desempeño					
5. ¿Los colaboradores cumplen con realizar su trabajo correctamente?					
6. ¿La empresa brinda oportunidades para ascender por su buen desempeño?					
Ascenso en el puesto de trabajo					
7. ¿La empresa se promueve el ascenso a los colaboradores destacados?					
8. ¿Considera que los ascensos son favorables para tener línea de carrera?					
Incentivos	TA	A	I	D	TD
Beneficios laborales	5	4	3	2	1
9. ¿La empresa le brinda incentivos por la buena labor realizada?					
10. ¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?					

Remuneración					
11. ¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo a su labor diaria?					
12. ¿Le brindan todos los beneficios conforme a ley en su centro laboral?					
Condiciones de trabajo	TA	A	I	D	TD
Condiciones físicas	5	4	3	2	1
13. ¿Piensa usted que su lugar de trabajo es satisfactorio?					
14. ¿Le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus metas?					
Clima laboral					
15. ¿Considera usted que el ambiente laboral en su empresa es bueno?					
16. ¿Existe compañerismo entre los miembros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren motivados?					
Relación con la autoridad					
17. ¿La relación con sus jefes en la empresa es positiva?					
18. ¿Considera que su superior valora el desarrollo de sus labores e impulsa a realizar mejor su trabajo?					
Relaciones sociales					
19. ¿Existe una interacción positiva con sus compañeros de trabajo?					
20. ¿Integra sus esfuerzos a las actividades de otros para producir resultados conjuntos que beneficien a todos?					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Rendimiento en la tarea	5	4	3	2	1
Planificación					
21. ¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?					
22. ¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?					
Orientación hacia los resultados					
23. ¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?					
24. ¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?					
Trabajo eficiente					
25. ¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?					
26. ¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?					
Rendimiento en el contexto	TA	A	I	D	TD
Iniciativa	5	4	3	2	1
27. ¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?					
28. ¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?					
Cooperación con los otros					

29. ¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?					
30. ¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?					
Comunicación efectiva					
31. ¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?					
32. ¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?					
Comportamientos laborales contraproducentes	TA	A	I	D	TD
Comentarios negativos	5	4	3	2	1
33. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?					
34. ¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?					
Comportamientos inadecuados					
35. ¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?					
36. ¿Considera usted que se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo con otros compañeros?					
Cometer errores intencionalmente					
37. ¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?					
38. ¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?					

Anexo N°03

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento							
1	¿Considera usted que la empresa motiva a sus colaboradores para cumplir las metas establecidas?	Si		Si		Si		
2	¿La empresa reconoce el esfuerzo que realizas, a través de alguna recompensa por mejorar tu producción?	Si		Si		Si		
3	¿La empresa promueve su satisfacción personal en el cumplimiento de sus labores?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	Si		Si		Si		
5	¿Los colaboradores cumplen con realizar su trabajo correctamente?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa brinda oportunidades para ascender por su buen desempeño?	Si		Si		Si		
7	¿La empresa se promueve el ascenso a los colaboradores destacados?	Si		Si		Si		
8	¿Considera que los ascensos son favorables para tener línea de carrera?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La empresa le brinda incentivos por la buena labor realizada?	Si		Si		Si		
10	¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?	Si		Si		Si		
11	¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo a su labor diaria?	Si		Si		Si		
12	¿Le brindan todos los beneficios conforme a ley en su centro laboral?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que su lugar de trabajo es satisfactorio?	Si		Si		Si		
14	¿Le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus metas?	Si		Si		Si		
15	¿Considera usted que el ambiente laboral en su empresa es bueno?	Si		Si		Si		
16	¿Existe compañerismo entre los miembros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren motivados?	Si		Si		Si		

17	¿La relación con sus jefes en la empresa es positiva?	Si		Si		Si	
18	¿Considera que su superior valora el desarrollo de sus labores e impulsa a realizar mejor su trabajo?	Si		Si		Si	
19	¿Existe una interacción positiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
20	¿Integra sus esfuerzos a las actividades de otros para producir resultados conjuntos que beneficien a todos?	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

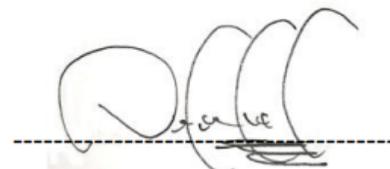
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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, 22 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea							
1	¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	Si		Si		Si		
2	¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	Si		Si		Si		
9	¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?	Si		Si		Si		
11	¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	Si		Si		Si		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	Si		Si		Si		
14	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considera usted que se quejó de asuntos sin	Si		Si		Si		

	importancia en el trabajo con otros compañeros?						
17	¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	Si		Si		Si	
18	¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?	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, 22 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento							
1	¿Considera usted que la empresa motiva a sus colaboradores para cumplir las metas establecidas?	Si		Si		Si		
2	¿La empresa reconoce el esfuerzo que realizas, a través de alguna recompensa por mejorar tu producción?	Si		Si		Si		
3	¿La empresa promueve su satisfacción personal en el cumplimiento de sus labores?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	Si		Si		Si		
5	¿Los colaboradores cumplen con realizar su trabajo correctamente?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa brinda oportunidades para ascender por su buen desempeño?	Si		Si		Si		
7	¿La empresa se promueve el ascenso a los colaboradores destacados?	Si		Si		Si		
8	¿Considera que los ascensos son favorables para tener línea de carrera?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	¿La empresa le brinda incentivos por la buena labor realizada?	Si		Si		Si		
10	¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?	Si		Si		Si		
11	¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo a su labor diaria?	Si		Si		Si		
12	¿Le brindan todos los beneficios conforme a ley en su centro laboral?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Piensa usted que su lugar de trabajo es satisfactorio?	Si		Si		Si		
14	¿Le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus metas?	Si		Si		Si		
15	¿Considera usted que el ambiente laboral en su empresa es bueno?	Si		Si		Si		
16	¿Existe compañerismo entre los miembros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren	Si		Si		Si		

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea							
1	¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	Si		Si		Si		
2	¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	Si		Si		Si		
9	¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?	Si		Si		Si		
11	¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	Si		Si		Si		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	Si		Si		Si		
14	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	Si		Si		Si		
16	¿Considera usted que se quejó de asuntos sin	Si		Si		Si		

	importancia en el trabajo con otros compañeros?						
17	¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	Si		Si		Si	
18	¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?	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

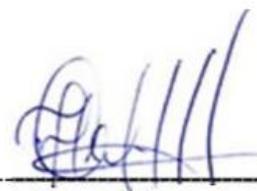
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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, 18 de enero de 2023



Firma del Experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento							
1	¿Considera usted que la empresa motiva a sus colaboradores para cumplir las metas establecidas?	Si		Si		Si		
2	¿La empresa reconoce el esfuerzo que realizas, a través de alguna recompensa por mejorar tu producción?	Si		Si		Si		
3	¿La empresa promueve su satisfacción personal en el cumplimiento de sus labores?	Si		Si		Si		
4	¿La empresa brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	Si		Si		Si		
5	¿Los colaboradores cumplen con realizar su trabajo correctamente?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa brinda oportunidades para ascender por su buen desempeño?	Si		Si		Si		
7	¿La empresa se promueve el ascenso a los colaboradores destacados?	Si		Si		Si		
8	¿Considera que los ascensos son favorables para tener línea de carrera?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿La empresa le brinda incentivos por la buena labor realizada?	Si		Si		Si		
10	¿Considera usted que los beneficios que otorga la empresa son atractivos?	Si		Si		Si		
11	¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo a su labor diaria?	Si		Si		Si		
12	¿Le brindan todos los beneficios conforme a ley en su centro laboral?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que su lugar de trabajo es satisfactorio?	Si		Si		Si		
14	¿Le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus metas?	Si		Si		Si		
15	¿Considera usted que el ambiente laboral en su empresa es bueno?	Si		Si		Si		

16	¿Existe compañerismo entre los miembros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren motivados?	Si		Si		Si	
17	¿La relación con sus jefes en la empresa es positiva?	Si		Si		Si	
18	¿Considera que su superior valora el desarrollo de sus labores e impulsa a realizar mejor su trabajo?	Si		Si		Si	
19	¿Existe una interacción positiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si	
20	¿Integra sus esfuerzos a las actividades de otros para producir resultados conjuntos que beneficien a todos?	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, 18 de enero de 2023



Firma del Experto

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea							
1	¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	Si		Si		Si		
2	¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	Si		Si		Si		
3	¿Está de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	Si		Si		Si		
5	¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo pidan?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	Si		Si		Si		
9	¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que tiene la capacidad para ayudar con los problemas que puedan tener sus otros compañeros?	Si		Si		Si		
11	¿Siente usted que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	Si		Si		Si		
12	¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	Si		Si		Si		
14	¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Ha comentado con otras personas información	Si		Si		Si		

	confidencial de la empresa?						
16	¿Considera usted que se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo con otros compañeros?	Si		Si		Si	
17	¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	Si		Si		Si	
18	¿Registra usted las visitas diarias fuera de fecha?	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, 18 de enero de 2023



Firma del Experto

Anexo N°04 FIABILIDAD DE RESULTADOS

FIABILIDAD ESCALA: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	35	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	20

Mediante el análisis de fiabilidad general, se determinó que el cuestionario al poseer un Alfa de Cronbach de 0,955, refleja que posee una confiabilidad excelente para medir la variable motivación extrínseca.

ESCALA: RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	35	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	18

Mediante el análisis de fiabilidad general, se determinó que el cuestionario al poseer un Alfa de Cronbach de 0,813, refleja que posee una confiabilidad bueno para medir la variable rendimiento laboral.

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
Valor	Nivel
<0,5	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: George, D., & Mallery, P. (2019)

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Extrínseca	,126	35	,179	,949	35	,102
Rendimiento Laboral	,147	35	,054	,919	35	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación de los índices de correlación de Rho de Spearman

Niveles de correlación bilateral – Baremo de correlación

Rango	Relación
[-0.91 a -1.00]	[Correlación negativa perfecta]
[-0.76 a -0.90]	[Correlación negativa muy fuerte]
[-0.51 a -0.75]	[Correlación negativa considerable]
[-0.11 a -0.50]	[Correlación negativa media]
[-0.01 a -0.10]	[Correlación negativa débil]
[0.00]	[No existe correlación]
[+0.01 a +0.10]	[Correlación positiva débil]
[+0.11 a +0.50]	[Correlación positiva media]
[+0.51 a +0.75]	[Correlación positiva considerable]
[+0.76 a +0.90]	[Correlación positiva muy fuerte]
[+0.91 a +1.00]	[Correlación positiva perfecta]

Fuente: Tomado de la revista científica *Montevideo Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

Anexo N°04 CARTA DE AUTORIZACIÓN



CARTA N° 1010-2023/ADMINIST PERSONAL/IGDH-CMAC Sullana

Sullana, 12 de enero del 2023

Sra(ta).
ESCARATE CAMACHO SALY DALILA
Asesor de Negocios – Oficina Especial Aguas Verdes
Presente. -

Referencia: Solicita Autorización para realizar trabajo de investigación para obtención de Título Profesional.

De mi consideración,

Por el presente es para saludarle y dar respuesta a su correo de fecha 05-12-22, autorizándole la utilización del nombre de Caja Sullana en su trabajo de investigación "**Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes - Zarumilla Tumbes, 2022**", lo que le permitirá obtener el Grado de Licenciado en Administración.

Dicha autorización se le otorga, siempre que se trate de información de carácter público, puesta a disposición en las distintas páginas web; y así mismo no se vulnere la Ley de Protección de Datos Personales de los colaboradores.

Sin otro particular,

Atentamente,




C.P. ELIZABETH MOGOLLÓN AVALO
Jefe de Gestión de Desarrollo Humano

c.c. Archivo.



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 - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores de la CMAC - Sullana del Distrito Aguas Verdes-Zarumilla Tumbes, 2023", cuyos autores son INFANTE GARCIA KARLA LIZETTY, ESCARATE CAMACHO SALY DALILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 12- 04-2023 17:59:49

Código documento Trilce: TRI - 0538608