



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

Motivación extrínseca y perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Tamayo Galarza, Darwing Christopher (orcid.org/0000-0001-5296-2795)

**ASESOR:**

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación en primera instancia a Dios, en especial a mi abuela “Alicia Robles Pérez de Galarza” por su apoyo incondicional que desde arriba me ilumina, de igual manera a mi abuelo, a mis padres, hermanos y mis amigos que siempre estuvieron conmigo y brindaron su apoyo desde el inicio al termino de mi carrera para lograr mis metas y convertirme en un buen profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la universidad por brindarme todas las herramientas necesarias en este proceso de aprendizaje, a mi asesor por guiarnos y orientarnos para alcanzar mis objetivos con el anhelo de convertirme en profesional exitoso.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Tabla de frecuencia agrupada de la variable motivación extrínseca.....	23
Tabla 02	Tabla de frecuencia agrupada de la variable perfil de puesto .....	23
Tabla 03	Prueba de hipótesis general .....	24
Tabla 04	Prueba de hipótesis específica 1 .....	25
Tabla 05	Prueba de hipótesis específica 2 .....	26
Tabla 06	Prueba de hipótesis específica 3 .....	27

## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación extrínseca con perfil de puesto; la estrategia metodológica ha sido: tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo causal, diseño no experimental de corte transversal y método hipotético deductivo; la población total estuvo constituida por 64 colaboradores. La obtención de datos se realizó mediante la técnica de encuesta; como instrumento se utilizó un cuestionario de tipo Likert debidamente validado; con una confiabilidad como buena; los resultados descriptivos e inferenciales fueron procesados mediante el programa SPSS y los mismos que nos permiten concluir que existe influencia significativa de la variable motivación extrínseca en el perfil de puesto.

**Palabras clave:** Motivación, satisfacción, perfil de puesto

## **ABSTRACT**

The objective of the thesis was to determine the relationship of extrinsic motivation with job profile; the methodological strategy has been: applied type, quantitative approach, causal explanatory level, non-experimental cross-sectional design and hypothetical deductive method; the total population consisted of 64 collaborators. Data collection was performed using the survey technique; As an instrument, a duly validated Likert-type questionnaire was used; with reliability as good; the descriptive and inferential results were processed using the SPSS program and the same ones that allow us to conclude that there is a significant influence of the extrinsic motivation variable on the job profile.

**Keywords:** Motivation, satisfaction, job profile

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, muchas empresas quieren sobresalir de manera exitosa, por ello, deben definir bien sus estrategias de mejora que permitieran agilizar activamente sus procesos y tener resultados muy favorables, para lograr objetivamente que la compañía pueda invertir en sus colaboradores, en especial darle una motivación objetiva para conocer su buen desempeño que realizará en su área.

Las organizaciones desean generar una mayor productividad en todas sus actividades, por lo tanto, deben tener un control que permitirá conocer si el compromiso de los miembros demuestra resultados asertivos para generar mayores rentabilidades, por ello, se deben implementar mayores actualizaciones en la infraestructura que favorezcan al personal, generando una mayor sostenibilidad en las áreas de producción.

En el contexto internacional Armado et al. (2019) define que una de las principales dificultades que más se afronta en las compañías en los últimos tiempos es encontrar la manera de cómo motivar al personal, con la finalidad de sentirse satisfechos en su puesto laboral y se desenvuelven con tal mejora para realizar su trabajo. De esta manera, tengan un mejor desarrollo empresarial, con tal importancia por parte de los directivos de las compañías en conocer las motivaciones de los trabajadores, que ayude a potenciar el esfuerzo de las metas personales y laborales, teniendo la satisfacción de que son aptos para cualquier actividad asignada.

En el contexto nacional, Esan (2018) en el artículo informativo nos dice que el Perú está en tercer puesto de toda Latinoamérica que desarrolla el gran porcentaje en rotación de personal, que de esta manera, algunas empresas no brindan una buena selección de su personal para los puestos que desean cubrir, el personal debe ser más competente, óptimo al hacer las labores y sobre todo adecuarse a la cultura de la compañía de esta manera puedan realizar cambios de personal según las características del trabajador que pueda adecuarse al puesto de trabajo para satisfacer la necesidad de las áreas de bajo personal. Por ello, la motivación ayuda

a garantizar que los colaboradores se familiaricen con el fin de llegar a las metas requeridas y obtengan un bien común. Por otro lado, el personal debe ser apto para asumir los distintos puestos de trabajo ya que en las compañías buscan siempre innovar y actualizar las modalidades de trabajo, a su vez, tengan un mejor beneficio y optimizar las horas de trabajo.

La corporación, está ubicada en el distrito de Comas, Lima Perú, es una empresa importadora de repuestos para motocicletas, que a su vez se encarga del armado, repuestos por mayor o menor y con asesorías de personalización de motos, que busca garantizar la familiarización de los clientes.

La problemática se ubica en 1. no cumplir las entregas de mercadería a tiempo, 2. el personal no se encuentra satisfecho con sus estándares de trabajo, 3. falta de compromiso del personal.

Mateo R. (2019) nos indica que, al conocer el buen desempeño de los colaboradores, esto se refleja en las metas que cumplen sea trimestral o mensual. Por ello, al tener colaboradores competitivos y comprometidos con la empresa se refleja en el esfuerzo que dan en sus actividades, ya que, al brindar clima laboral saludable, motivación esto contribuye a la felicidad y se logra mejores rentabilidades.

A continuación, se presentó los problemas generales y específicos siguientes: ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el perfil de puesto en una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023? Los problemas específicos son: 1 ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023?, 2 ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023?, 3 ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con la eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023?

La investigación tuvo como justificación teórica donde se dio a entender a detalle que las variables de motivación extrínseca y perfil de puesto se relacionan entre sí mismas, de esta manera, se generará un planteamiento de ideas, sugerencias e hipótesis para próximas investigaciones. En cuanto a la justificación metodológica se realizó un instrumento para la recopilación de datos, que a su vez

se profundizará por medio de diversos autores especializados en las variables estudiadas. Así mismo, en el aspecto práctico se generó diferentes opciones de solución para la problemática realizada, que de esta manera, se presentará a la empresa y se ponga en actividad lo recomendado.

Objetivo general: Determinar la relación de la motivación extrínseca con perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023. Los objetivos específicos son: 1 Determina la relación de la motivación extrínseca con el clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023, 2 Determinar la relación de la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023, 3 Determinar la relación de la motivación extrínseca con la eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

Hipótesis general y específica son: Existe relación de la motivación extrínseca con perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023. Las hipótesis específicas son: 1 Existe la relación de la motivación extrínseca con el clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023, 2 Existe la relación de la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023, 3 Existe la relación de la motivación extrínseca con la eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes referentes a la variable motivación extrínseca son: Nolzco et al. (2020) concluyeron que son procesos importantes que repercuten en los trabajadores, teniendo como influencia los factores sociales y físicos para el desenvolvimiento de los colaboradores de forma individual en sus actividades. De esa manera, es necesario la implementación de la motivación externa para realicen mejoras en sus actividades frecuentes.

Pérez et al. (2021) indican que el análisis de las competencias es proponer un plan de mejora que refiere a la motivación extrínseca, para la gestión de las entidades logre alcanzar un nivel sostenible en el punto de los trabajadores, de tal manera que genere el crecimiento de la industria para un mejor funcionamiento de las áreas.

Aguilera et al. (2019) mencionan por medio de los artículos que las organizaciones tienen como tarea principal la motivación en los trabajadores, que se basaron en recompensas extrínsecas que las organizaciones han puesto en marcha, las técnicas actuales sobre los reconocimientos hacia los trabajadores. De lo cual, son desafíos que deben corregir las organizaciones para que tengan un mejor control dentro del personal de trabajo.

Neyra y Ríos (2018) concluyeron que los colaboradores al desarrollar el factor externo generan mayor motivación en la ejecución de sus procesos laborales ya que el clima favorece a los procesos de cumplimiento de logros que realizar para que generen su comisión.

Chaparro, L. (2018) nos dice que tuvo como investigación el análisis de los factores de motivación y el clima organizacional, donde desarrollaron las diversas causas de la motivación ante los desempeños de los trabajadores teniendo una mejor eficacia, liderazgo y al cumplimiento de diversos objetivos. De esta manera, se logrará un mejor desempeño de los colaboradores en la empresa.

Rivera et al. (2018) manifiestan que lo principal fue el análisis de la motivación con el clima laboral, dando a ver que las emociones forman una parte principal del desempeño de los trabajadores, por otro lado, las consecuencias que puedan surgir

por un mal clima laboral son físicas y psicológicas. De esta manera, el poder general una buena estabilidad laboral es en el cumplimiento de los estándares de trabajo.

Chavarri et al. (2022) indican que el estudio que realizó fue el análisis de las competencias con la motivación extrínseca, cual se aplicó a los trabajadores municipales y dieron a conocer que no se desenvuelven de manera efectiva a falta de una motivación, de esta manera, la planeación de nuevos métodos motivacionales garantice un cambio en sus procesos de trabajo.

Ortiz et al. (2020) manifiestan que tuvo como objetivo primordial la determinación de los factores de motivación presentes en los trabajadores en la organización, que su metodología fue cuantitativa. Se concluyó, que la formación de la competitividad en la corporación forma un mayor vínculo con el compromiso organizacional que es relacionado con la libertad, el desarrollo personal y la retroalimentación.

García et al. (2021) indican que la innovación organizacional con competitividad en tiempos de pandemia, fueron los papeles importantes en el desenvolvimiento de los trabajadores para suministrar los productos, ya que la demanda se redujo a nivel nacional cual fue una causa principal de la enfermedad que afectaron a las empresas.

Manjarrez et al. (2020) concluyeron que lo fundamental de la motivación es a base de objetivos en la política de la empresa con la cual implementan logran una buena eficiencia de los trabajadores a través de menudos premios por su desenvolvimiento de sus áreas. De esta manera, el satisfacen sus necesidades externas con si alterar su medio laboral.

Ayón et al. (2021) manifiestan que como objetivo análisis de motivación y la incidencia del desempeño en la Municipalidad de Pajan, que el municipio tiene muchas deficiencias en término de la motivación que afecta al desempeño de los colaboradores, con la cual de llego demostrar el problema de autoestima dando charlas motivaciones y a su vez dando a entender sus metas personales que motive al trabajador.

Peña, H. (2018) nos dice que, la investigación realizada fue el análisis de la motivación con el talento humano, que dio como resultado que un trabajador motivado interna o externamente brinda a la compañía su mejor eficacia en su puesto de labor, con la cual llegue al objetivo propuesto por la empresa en logro bonos, viajes o asensos, de este modo se desarrolla el compromiso del trabajador con la organización.

Los antecedentes referentes a la variable perfil de puesto son: Galarza et al. (2020) manifiestan que establecieron un cuadro de competencias para la gestión de puestos claves en la compañía, cual se basó en previos conocimientos, actitudes favorables y valores para llevar a cabo una buena actividad, que es el papel fundamental para la mejora de la organización. Lo que impacto el comportamiento en el colaborador, el saber cómo desarrollarse en diferentes campos de la empresa.

Bermejo et al. (2020) nos dicen que los perfiles de cargo permiten saber las funciones y también los requisitos primordiales del puesto, que a su vez contribuyeron a las necesidades de cada puesto según el entorno de la empresa. Las condiciones de los puestos de trabajo y con ello el clima laboral permite la destreza de los trabajadores en afrontar nuevos retos y desafíos para garantizar una buena productividad en las compañías.

Checa et al. (2020) concluyeron que los trabajadores que demuestran un gran desempeño son más solicitados en las empresas, por la cual el desenvolvimiento profesional que puede tener un trabajador. De esta manera, se puede llegar a conocer los procesos de las áreas con mayor gestión.

Cárdenas et al. (2020) mencionan que el diseño de perfiles de cargo en competencias en la parte interna de la empresa, para obtener los diversos criterios sobre desarrollo, selección y conocimiento de las habilidades en el ámbito laboral se requirió que el personal participe de manera activa en las necesidades que realizan en sus puestos, de esta manera, llegaron a caracterizar los criterios evaluativos de cargo en cuestión de los recursos humanos.

Pacherrez y Marrufo (2020) manifiestan que es primordial el diseño y la incorporación de un modelo de perfiles de puesto, para que de esta manera

fortalezca las competencias habituales y sus actividades sean optimizadas con un mayor rendimiento de los recursos que se implementaran ya sea financiero o humanos.

Valiente et al. (2018) mencionan que este proceso fue la determinación de la gestión de competencias y el desempeño, con lo cual, implementaron las capacidades para la observaciones y soluciones de problema dado en los procesos laborales, que busca mejorar los perfiles del personal ya sea en reforzar sus habilidades o que alcancen mejores estatus en la industria, para la potenciación de los factores humanos que busca mejoras en la competitividad.

Lora et al. (2020) expresan que el objetivo que se realizó fue dar a conocer un método de gestión de competencias, que genera los beneficios en la compañía dando orientación desde la administrativa hasta los puestos de trabajo en fortalecer y el desarrollar su talento humano, que puedan aumentar la eficiencia en la organización. Que se concluyó, que se deben realizar los modelos creados por recursos humanos para que genere el valor agregado en las áreas de labor.

Romero et al. (2020) nos dicen que cual se realiza la relación que existe en las competencias y la motivación, que se requirió un proceso de decisiones y acciones a nivel organizacional, con lo cual, dieron a presentar unas nuevas políticas de recompensas, se dio a conocer el estudio de un sistema competente que genere atracción, rentabilidad y movilidad en los colaboradores a familiarizarse con los propósitos de la empresa.

Peraza y Rodríguez (2022) manifiestan que para la empresa fue determinar los perfiles de puesto en cuadros de cargo para el funcionamiento de los diversos perfiles de la empresa, para que ayude a la formación de las competencias. De esta manera, llega a contribuir al desarrollo para el óptimo desempeño en los métodos de cuadros, para un mejor análisis y una serie de supervisiones en el trabajo que de buenos resultados en las áreas.

Mendieta et al. (2020) mencionan que el objetivo fue la gestión de competencias para los perfiles de puesto, que realice la coordinación de los procesos de reclutación acorde a los niveles y formación para el mejor rendimiento. Por ello,

los trabajadores deben contar con conocimiento básico de las funciones que realizara para su mejor rendimiento y así puedan participar los diversos asensos de puestos que pueda haber en la empresa.

Iranzo, M. (2017) menciona que el perfil del puesto de trabajo es fundamental para que una organización pueda realizar una buena gestión, para ello la importancia de considerar ciertas herramientas como técnicas para distinguir ciertos perfiles al momento de la contratación de un puesto de trabajo. Cabe resaltar que esta definición debe estar escrita en un manual de funciones para que pueda ser más formal, esto ayudará a que cada vez que exista rotación de personal, el área de recursos humano tenga claro el perfil que requiere el puesto a necesitar.

García, S. (2017) expresa que el análisis de los puestos de trabajo sirve para generar a futuro mayor productividad y competitividad en las empresas, ya que los puestos son realizados por colaboradores, los encargados de hacer que la organización pueda ser exitosa con el tiempo. Las características requeridas para ciertos puestos de trabajo sirven para satisfacer puntos importantes como los requerimientos esenciales de los puestos laborales. La mejor manera de conocer el puesto de trabajo es poder conocer la descripción y también el análisis de los cargos, aquí se podrá obtener mayor información y alcance de lo que necesita realmente el puesto y el área respectiva.

La tesis a nivel internacional de la variable motivación extrínseca son: Domínguez J. (2021) menciona que la motivación extrínseca es primordial para el aprendizaje online de los alumnos de la ciudad de Ecuador, de esta manera se demostró que los nuevos implementos de la enseñanza aburren, cansan y pierden el interés de aprender en los alumnos Por ello, se aplicó nuevas metodologías más activas para de parte de los docentes, comprobando que los alumnos se sientan más motivados extrínsecamente recibiendo felicitaciones o reconocimientos. De esta manera, los estudiantes dependen de los factores externos para que puedan tener mayor atención en las clases virtuales.

Martínez M. (2019) menciona el estudio de la motivación de los estudiantes de la capital de México, genero niveles bajos en rendimiento de las actividades de

lectura, números y ciencias, de lo cual las principales causas fueron la falta de motivación de parte de los docentes a sus alumnos, que a su vez se derivó a la motivación extrínseca, ya que tuvo mayor porcentaje en el análisis estudiado. Que de lo cual dieron a saber que la motivación influye de manera favorable para los mejores procesos educativos de los alumnos, por ello, se debe hacer más estudios en los diferentes niveles superiores para el alzamiento de la educación.

La tesis a nivel internacional de la variable perfil de puesto son: Medina J. (2021) menciona que el perfil de puesto de la empresa Tixocob en la ciudad México, es captar personal acorde a sus puestos laborales que cuenten con un buen desempeño de sí mismas. Por ello, la empresa tuya como plan el generar conocimiento de las habilidades de los trabajadores, afectan ante el desempeño. De esta manera, se dio en no solo centrarse en los factores extrínsecos sino también en otros factores ya sea intrínsecos acorde a los perfiles de puesto.

Albuja K. (2019) menciona que el plantel educativo de Quito- Ecuador, la reestructuración que permita cambiar el funcionamiento interno de la institución con la cual se debe al cambio de los perfiles de puesto por un perfil de cargo por competencia para que de esa manera contraten persona eficiente al puesto requiero. Por ello, el estudio que se realizó para conocer las nuevas técnicas y así mismo aplicar nuevas estrategias de valores y competencias. De esta manera, pudieron llegar a que los primeros estudios se realizaran es al área que necesitan personal apto para surgir en sus procesos.

Las tesis a nivel nacional de la variable motivación extrínseca son: Horna y López (2022) nos dice que la investigación fue la determinación de la motivación y el clima organizacional, que género que los trabajadores trabajen unidamente para el impulsa miento de las metas, en formación de equipos para que obtengan una buena competitividad. De esta manera, implementando labores más complicadas para su mejor desenvolvimiento de los grupos de trabajo.

Velásquez, V. (2022) nos dice que analizo la relación de la motivación con el desempeño, en cual las empresas implementan nuevas capacidades de motivación para una mejor productividad de los colaborares ya se por incrementos de sueldo por

temporada, asensos de puesto. Por ello, el desempeño constante que realizan los trabajadores debe reflejar en resultados que permita acceder a los incentivos propuestos por la empresa.

Romano, L. (2022) manifiesta que fue aplicada a una entidad pública de Lima con la cual, tuvo el objetivo de conexión la motivación con el rendimiento de los colaboradores municipales, dando a conocer el proceso de trabajo de manera grupal que fortalece el desempeño, de esta manera aplica que cada colaborador genere mejor eficacia en su proceso para el logro de metas.

Valencia y Rivero (2021) nos dicen que en su investigación cual fue el enlace de la motivación y el desempeño de la empresa Atix, que dado el crecimiento de la industria en nuevas áreas los colaboradores deben demostrar la eficiencia para los estándares de trabajo, que de esta manera la empresa debe motivar en capacidades a que el personal logre los objetivos de la organización.

Las tesis a nivel nacional de la variable perfil de puesto son: Mejía L. (2019) menciona que el objetivo que se aplicó para el perfil de puesto fue sobre el impacto de los procesos de selección en la administración tributaria. con lo cual, su enfoque representa las ventajas competitivas de los cuales se realizan y potencian los perfiles de las personas. Por ello, se dio que es conveniente alinear los desarrollos de la gestión de la compañía y buscar la calidad constante.

Prado J. (2021), menciona que el perfil de trabajo de los trabajadores de la universidad tiene relación con el desempeño laboral ya que los estudios realizados generan un mayor rechazo y solo acepta la hipótesis alternativa. Por ello, es necesario capacitar a los trabajadores en los perfiles laborales para un mejor rendimiento laboral de los colaboradores de las áreas de recursos humanos.

Idrogo, R. (2018) manifiesta que dio a conocer el análisis del clima organizacional con la motivación, cual es importante que el personal se sienta valorado por sus procesos técnicos de esta manera la motivación genere un mejor clima. Por ello, el mejor rendimiento de los puestos de trabajo es al buen ámbito laboral que se genere en las compañías.

Palomino y Vargas (2022) nos dicen que en la empresa Valtx el desempeño laboral es debido a las motivaciones que aplican ya sea en las áreas acondicionadas, concursos que realizan para que el trabajador de desenvuelva de una manera eficiente y sincera en los procesos de la empresa. Que concluyo, que el factor extrínseco de los colaboradores genera mayor rendimiento en los procesos que obtuvieron un 50% de aceptación.

La teoría científica que selecciono para la investigación por Agüero, J. (2007) es la teoría humanista de la administración cual fue realizada por Elton Mayo (1949) se basaron en los seres humanos se sientan importantes, por lo que son personas seleccionadas para esa labor, por ello es motivarlas a que generen un mayor rendimiento en sus puestos laborales. Se enfoca en las personas como un grupo de trabajo, por ello, las empresas generan incentivos como una manera de tener a su personal satisfecho y con los objetivos puestos en sus tareas correspondientes a su puesto.

La teoría para la variable motivación extrínseca investigada por Turienzo, R. (2016) es la pirámide de Maslow donde Maslow (1943) plantea en su conjetura una categoría para satisfacer las obligaciones más básicas del ser humano que es; la filosofía que busca cumplir con sus necesidades primordiales; la seguridad que se baja en tener el recurso de un hogar; afiliación que realice vinculaciones al mundo exterior y reconocimiento que la persona llegue a generar éxito en la sociedad.

Las definiciones conceptuales de la variable motivación extrínseca son: Fischman, D. (2014) manifiesta que es cuando la persona genera una actividad solamente para conseguir un fin, es decir, cuando a la persona le interesa ese fin, que pueden ser los bonos, premios, etc. De esta manera la persona solo se basa en las actividades para el beneficio externo que desee obtener.

Ferro, J. (2020) expresa que es el desempeño de una labor para la obtención de un resultado que se genera por el entorno externo de la persona fomentando el vencer a los demás colaboradores, obtenido dinero o buenos puestos. De esta

manera, este método se utiliza mayormente para generar resultados en beneficio propio.

García, J. (2007) nos dice que las recompensas obtenidas son de carácter independiente de la acción que realiza para obtenerlo, así mismo, puedan cubrir la necesidad de las compensaciones, que otras personas dan a cambio. Por ello, las personas realizan las actividades esperando un cambio por realizar ya sea bonos o reconocimientos de sus áreas.

Las definiciones conceptuales de la variable perfil de puesto son: Ayensa, Á. (2020) manifiesta que está formado por dos puntos importantes que son el puesto de trabajo y por otra quien ocupe el puesto, de esa manera, estén coordinadamente a las funciones requeridas. Por ello, se dan muchos aspectos para la selección de los trabajadores ya sea la ubicación, el horario, el sueldo y etc.

Gonzáles y Pérez (2020) nos dicen que es generar la especificación del perfil por competencias y los factores que requieren para el desempeño óptimo en los puestos vacantes. De esta manera, se evalúa los puntos competitivos de puesto para una buena selección de la persona que ocupe el lugar.

Hernández, F. (2020) indica que es la definición de los grados de conocimiento, técnica y cualidades de desarrollar eficientemente un puesto laboral, con la cual permite demostrar las cualidades de la persona. De esta manera, de identifica y difunde las competencias del colaborador que ocupara el puesto para un óptimo desempeño.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo es Aplicada, por lo que se utilizó la información recopilada en el trabajo, en base a las teorías que serían unas probables soluciones a los problemas que se manifiestan a lo largo de los días en ámbito de la investigación. Por ello, Baena G. (2014) manifiesta que como objetivo principal es la recaudación de hechos concretos para que se ponga en acción las teorías, de esa manera poder confirmar las soluciones de las necesidades de la población.

Diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, de esta manera las variables no se manipularon, los datos recaudados se almacenaron con un tiempo determinado que describieron las variables fijadas. Según Risco A. (2020) manifiesta que no hay ninguna maniobra de las variables por parte del indagador, que resultan fenómenos con el mismo contexto para su respectivo análisis. Que se resuelve el estudio para la revelación de las variables tratadas.

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

##### **Variable 1: Motivación extrínseca**

Napolitano, G. (2018) nos dice que, la motivación extrínseca tiene como fin el obtener un premio o lograr un status por delante de las demás personas. Por ello, son de modo externo ya que buscan un beneficio económico, ser reconocidos en su proceso de trabajo.

A través de la motivación extrínseca se puede generar rendimiento en los trabajadores ya que pueden garantizar un buen desempeño laboral en sus áreas, que al personal lo hace más competitivo en la distribución de las mercaderías, que a su vez logran múltiples responsabilidades en su entorno de trabajo.

## **1. Política remunerativa**

Fol, O. y Chávez, J. (2021) nos dice que, la remuneración mensual se percibe de un trabajador de la actividad privada por jornada laborales que son de ocho horas, tomado como un único valor en el país para las múltiples actividades desarrolladas. Por ello, los procesos laborales tienen que cumplirse acorde a las horas requeridas por las empresas para cumplir lo propuesto, la satisfacción es la psicología en el trabajo, ya que genera que los trabajadores se sientan en relación con su área.

### **Indicadores:**

#### **Recompensas**

Harvard Business (2019) las recompensas se relacionaron en la cultura del entorno laboral, la forma en que el personal realiza sus actividades, que es lo que esperan recibir para su motivación. Por ello, las recompensas son de forma tangible para reconocer los desempeños satisfactorios de los trabajadores.

#### **Reconocimientos**

Fischer A. (2021) la motivación está vinculada a los reconocimientos ya seas intrínsecos y extrínsecos que permite sobrellevar y elevar la motivación al personal tanto con alcanzar metas u objetivos personales en la labor. Además, los reconocimientos ayudan a que los trabajadores se desenvuelvan de una manera más eficaz a su trabajo que permita un gran rendimiento en la empresa.

## **2. Satisfacción Laboral**

Topa et al. (2022) la satisfacción laboral ejerce de las propias emociones como cognitivas y efectos anímicos que se somete a evaluaciones de su experiencia en el trabajo. Por ello, la satisfacción en el grupo de trabajo es lo principal para que de esa manera puedan garantizar mejor rendimiento en todos los puntos de la empresa.

### **Indicadores:**

#### **Cultura organizacional**

Bayón J. (2019) que la cultura organizacional es relacionada a los valores, a sus actitudes, experiencias laborales y hábitos en las personas que contribuyen en la organización, la importancia de ella es que contribuye al fortalecimiento y la

excelencia. Para toda empresa es favorable, para un mejor control de sus proyectos y que permita un mejor manejo los valores, normas y reglas dentro de la empresa.

### **Competitividad**

Bermeo J. (2018) es la ejecución para un mejor desempeño en la empresa, que se encarga de la formulación de metas y políticas que se requieran alcanzar. Que es necesario implementar estrategias competitivas para un mayor aumento en la producción de la empresa para que sea sostenible.

### **Flexibilidad**

Checa, E. (2018) es el componente de se da a los cambios no previstos o situaciones no esperadas sin afectar a el desarrollo que se generan en la empresa, es saber manejas los estándares de trabajadores ante un hecho no planificado. Que el personal debe ser apto para cualquier circunstancia que se aplique de misma manera a la empresa en no tener el personal suficiente.

## **3. Condiciones laborales**

Olivera et al. (2021) manifiesta que, para obtener un buen rendimiento de los trabajadores, es tener cuenta que lo primordial que es la salud laboral, para que el entorno permita que los trabajadores tengan mayor resistencia física, salud, bienestar emocional y social. Para ello, puedan generar un mayor compromiso que genere una compensación laboral realizada.

### **Indicadores:**

#### **Bienestar laboral**

Serrat, M. (2021) el entorno laboral debe ser útil, adecuado y saludable, es donde de demostraran sus labores maximizando la eficiencia, la empresa y los jefes deben conocer cómo proteger y preservar los bienestares de su entorno. Debe tener en cuenta el buen clima laboral para un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de la empresa, demostrando su la esencia que caracteriza a la organización.

#### **Jornada laboral**

López M. (2019) las jornadas laborales es generar producción en el ámbito productivo, económico y social, respetando las jornadas de trabajo y descansos

legales que recubre al trabajador. Por ello, los operarios cumplen sus funciones por un beneficio que es el sueldo, para el cumplimiento de sus necesidades básicas que requieren.

### **Seguridad laboral**

Moreno A. (2018) es identificar, evaluar y saber las zonas de peligro dentro de la empresa, también corresponde a que el empleado sufra enfermedades o accidentes vinculados a su área de trabajo. Las empresas deben generar a menudo inspecciones donde señalicen, cautericen las zonas de riesgo o maquinarias donde sea posible sufrir algún accidente para el colaborador de la compañía.

### **Variable 2: Perfil del puesto**

Vadillo (2021) se manifiesta que es un procedimiento sistemático del estudio que permite la documentación de la naturaleza, contenido y alcance de las posiciones de la corporación. De esta manera, se podrá desarrollar una serie de análisis para la recaudación de información que pueda genera para la selección del personal que cumpla los estándares relacionados al área deseada.

Por medio del perfil de puesto nos garantiza la aceptación del personal que se requiere en la compañía que a su vez de una mayor rentabilidad a la producción y no sea deficiente en los procesos, para ello, al escoger al personal calificado con mayor rendimiento en las dificultades de la empresa.

### **Dimensión:**

#### **1. Clima Laboral**

Mesa et al. (2019) indica es el conjunto de apreciación del colaborador con la estructura de la empresa y de los desarrollos organizacionales que perjudican directa o indirectamente la conducta de los trabajadores dentro de la empresa. De esta forma, el clima laboral es factor de balance que tiene toda empresa para un buen rendimiento y producción de los trabajadores ya que su estabilidad emocional depende de problemas de la empresa.

## **Indicadores:**

### **Productividad**

Review, H. (2018) la productividad es el método que percibe y procesa la información, con la que pueda tener impacto favorable o desfavorable de los métodos de la gestión del tiempo y las estrategias de aumentar el rendimiento. Por ello, la empresa realizar un planteamiento de estrategias para el personal de producción se adecue a los estándares de trabajo para que tengan un mejor rendimiento.

### **Motivación**

García et al. (2022) la motivación es una serie de factores dinámicos que impulsa al trabajador a cumplir objetivos propuestos. Por ello, las empresas generan que el personal se sienta de manera satisfecha en su puesto de trabajo, con lo cual se base en el estado de ánimo de los colaboradores con la empresa.

### **Organización**

Álvarez, C. (2018) es un reparto, división o actividades entre el personal de trabajo en la cual se le asigna para el logro de una meta. Es decir, que para lograr un bien en común dentro de la empresa el personal debe realizar una división de procesos manteniendo el orden y los protocolos de la empresa.

## **2. Competitividad**

Cordero et al. (2020) nos manifiesta que, es la capacidad inmediata para llevar un proceso de manera satisfactoria en una actividad laboral plenamente estudiada, que es el mecanismo para cumplir con los diversos procesos de la compañía y de esa manera tener resultados eficientes. De esta manera, la competitividad hace al personal más productivo que genera mayor crecimiento a la compañía y al mejor rendimiento del personal.

## **Indicadores**

### **Capacidad y conocimiento**

Cegarra et al. (2018) es un recurso que las compañías usan para captar y analizar los diversos cambios sé que generan los tiempos actuales, para que

desarrollen los nuevos métodos estratégicos. Por ello, las compañías evalúan al personal, a los nuevos implementos que apliquen a sus funciones para la expansión de sus conocimientos.

### **Recursos tecnológicos**

Mantilla y Diaz (2022) las nuevas tecnologías generan diversas variaciones económicas, productivas y en las condiciones sociales, que de la cual crea mayores flexibilidades en el manejo de la empresa. De esta manera, los nuevos implementos se aplican para un mejor funcionamiento de las áreas productivas que el personal tiene que acoplarse a los cambios.

### **3. Eficiencia del puesto**

Obando, J. (2019) la eficiencia se determina a través de las capacidades de rendimiento, responsabilidades y las observaciones las responsabilidades primordiales de la empresa. Por ello, un trabajador eficiente debe producir los resultados de iguales o mejores a otro colaborador del mismo puesto.

#### **Indicadores**

##### **Formación y experiencia**

Gómez, S. (2021) la experiencia es lo que el personal de trabajo demuestra por el compromiso que tiene con ella, es la que resalta y sostiene la reputación de la compañía. Por ello, las empresas deben tener la forma de como fidelizar a sus trabajadores experimentados ya será en las áreas de producción o ventas para que de esa manera siga teniendo un buen rendimiento.

##### **Trabajo en equipo**

Durán, A. (2018) indica que es un grupo de personas que de manera colectiva realizan actividades con la noción de un propósito en común. Por ello, el trabajo agrupado genera buen clima laboral las empresas que es una aceptación de las distintas personalidades de los integrantes para un fin en común.

**Escala de medición:** el proyecto de investigación tuvo una escala de medición de: LIKERT – ORDINAL, que se generó con una escala calificativa de los

niveles de acuerdo y desacuerdo, de esta manera se genera la escala. (Ver anexo N°02)

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Hernández et al. (2015) nos dicen que la población se agrupa los métodos que se asemejan a una serie específica. Con lo cual se llevó a cabo a una empresa, que está ubicada en Comas, que se realizó en referencia 64 trabajadores.

#### **3.3.2 Criterio de selección**

- **Criterios de inclusión**

No se realizó por lo que se consideró a toda la población de la compañía.

- **Criterios de exclusión**

No se aplicó porque todos los trabajadores de la empresa participaron.

Vásquez et al. (2020) manifiestan que son las evaluaciones que se realizaron de manera general a un grupo con el objeto de estudio, que se denomina como pruebas censales, que tiene como objetivo el análisis descriptivo.

Esté presente estudio realizó una muestra censal que tomó en general el 100% de los trabajadores, que son 64 colaboradores que laboran en la organización.

#### **3.3.3 Muestra**

Fue parte de la población estudiada que, contando con un promedio de población, la cantidad evaluada fue de 64 colaboradores habituales que trabajan en la empresa.

Según Arias, J. (2020) indica que es un método que estudia a la muestra, ya que esta técnica se aplica a la población para obtener una cantidad exacta o real, para luego realizar el cálculo estadístico.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Es un trabajador de la compañía.

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

#### **Técnica:**

Se utilizó un proceso de recolección de datos que se realizó por medio de una encuesta para obtener como objetivos y conseguir resultados que evidencian que hay una relación.

Ávila et al. (2020) manifiestan que se considera a la encuesta o entrevista como métodos y no tácticas por no dar argumentos algunos, que se genera desde el inicio hasta el final del estudio.

#### **Instrumento:**

De esta manera, el instrumento que se desarrolló fue el estudio de un cuestionario, que se generó por el investigador, que estuvo realizado por 18 preguntas diferentes alternativas de respuesta, que se midió por medio de la escala de likert. Según Lee y Joo, (2019). Nos dicen que se utilizó aplicando los estudios sociales de donde se puede recoger el aprendizaje cuantitativo de algún tipo específico. Con el fin de generar información de los recipientes para la realización de los estudios.

Hernández y Pascual (2017) nos dice que estuvo desarrollado para garantizar que el instrumento tenga resultados reales que se redactó en la parte metodológica. Con la cual fue validado por medio de expertos.

De esta manera, se realizó la prueba piloto con los resultados de los 20 encuestados que trabajan en la empresa automotriz, de lo cual, se mantuvo en total confiabilidad y a su vez se desarrolló a través de la herramienta del SPSS. De esta manera se resuelve la confiabilidad del formato que se midió por el alfa de Cronbach.

Según Ventura y Peña (2021) el coeficiente de alfa es requerido para porcentual la legalidad de las herramientas y considerado como un medio interno de consistencia.

## **Validez**

Se llevaron a cabo mediante las observaciones, que fueron evaluados por el juicio de expertos.

Sánchez et al. (2021) nos indican es el desarrollo que realiza un investigador por medio de un cuestionario para obtener unos resultados que respalden sus deducciones. Que se requiere una evaluación del estudio realizado.

## **Confiabilidad**

Se llevó a cabo a sesenta y cuatro colaboradores que la empresa distribuye repuestos automotrices, de tal manera, se puede observar que el programa estadístico el alfa de Cronbach dio una confiabilidad de los ítems que conforman la variable, que obtuvimos un índice de confiabilidad 0,949. (Ver anexo N°05)

## **Procedimientos**

La exploración se ejecutó minuciosamente en la recopilación de datos por que se realizó un cuadro de operacionalización, con lo cual se basó en el estudio de las variables cuantitativas que a su vez deben medirse para realizar el enfoque con los cual se dieron 18 preguntas que recolectarán datos a base de la empresa.

Así mismo, esta técnica tomo la información brindada de cada uno de los colaboradores de la empresa automotriz y se examinara los análisis estadísticos respectivos para a la encuesta, por lo cual los resultados fueron divididos según las variables motivación extrínseca y perfil de puesto, para ser procesadas por programa SPSS y obtener resultados para la investigación.

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

#### **Análisis de datos descriptivos**

Son métodos estadísticos que estudian un grupo de documentos matemáticos, tablas de contenido y gráficos, posteriormente se establecerá un análisis de Spearman ya que permite encontrar si existe relación en las variables y dimensiones para obtener resultados.

#### **Análisis de datos inferenciales**

Esto consiste en aceptar la información de la hipótesis general y específica mediante programas estadísticos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta indagación fue único, ya que estuvo evaluada por criterios y a su vez por el código de ética del estudio plasmada por el centro de estudio, de igual manera se desarrolló los procesos según el manual APA y un cuestionario se realizó con confidencialidad para así evitar el reproche de los entrevistadores, obteniendo mayores aportes y fidelidad a los trabajadores de la empresa, seguidamente el cuestionario que se brindó para fines académicos que garanticen la comodidad de los colaboradores y los derechos del indagador.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Descriptivo

**Tabla 1**

*Tabla de frecuencia de la variable Motivación Extrínseca*

<b>V-1 MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	6	9,4	9,4	9,4
	CASI SIEMPRE	54	84,4	84,4	93,8
	SIEMPRE	4	6,3	6,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

#### **Interpretación:**

De acuerdo al pronóstico conseguido de la encuesta a los colaboradores y procesados referente a las variables Motivación extrínseca que incluye las dimensiones políticas remunerativa, satisfacción laboral y condiciones laborales el 84.4% menciona que es casi siempre; el 9.4% menciona a veces y el 6.3% menciona siempre.

**Tabla 2**

*Tabla de frecuencia de la variable Perfil de Puesto*

<b>V-2 PERFIL DE PUESTO (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	1,6	1,6	1,6
	CASI SIEMPRE	62	96,9	96,9	98,4
	SIEMPRE	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

### Interpretación:

De acuerdo al pronóstico conseguido de la encuesta a los colaboradores y procesados referente a las variables perfil de puesto que incluye las dimensiones clima laboral, competitividad y descripción de puesto el 96.9% menciona que es siempre; el 1.6% menciona a casi siempre y el 1.6% menciona a veces.

## 4.2 Inferencial

### Coeficiente de correlación, condiciones y regla de decisión (Ver anexo N°06)

#### Prueba de Hipótesis General

Existe relación de la motivación extrínseca con el perfil de puesto en una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**HO:** No existe relación entre la motivación extrínseca con el perfil de puesto en una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca con el perfil de puesto en una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

### Tabla 3

#### Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	PERFIL DE PUESTO
Rho de Spearman	V-1 MOTIVACION EXTRINSECA 1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 64	,504** ,000 64
	V-G MOTIVACION Y PERFIL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,504** ,000	1,000 .

### Interpretación:

La tabla N° 3 considera un coeficiente de correlación del 0,504 con lo cual genero una correlación positiva media, a su vez obtuvo una significación bilateral de ,000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dando a entender que existe relación positiva de la motivación extrínseca con perfil de puesto.

### Prueba de Hipótesis específica 1

Existe relación de la motivación extrínseca con clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**HO:** No existe relación entre la motivación extrínseca con clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca con clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

### Tabla 4

#### Hipótesis específica 1

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	V-1 MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,330**
	EXTRINSECA 1	Sig. (bilateral)	.	,008
	(Agrupada)	N	64	64
	V-E1 MOTIVACION Y	Coeficiente de correlación	,330**	1,000
	CLIMA LABORAL	Sig. (bilateral)	,008	.
	(Agrupada)	N	64	64

### Interpretación:

La tabla N° 4 considera un coeficiente de correlación del 0,330 con lo cual genero una correlación positiva débil, a su vez obtuvo una significación bilateral de ,008, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dando a entender que existe relación positiva de la motivación extrínseca con clima laboral.

### Prueba de Hipótesis específica 2

Existe relación de la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**HO:** No existe relación entre la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

### Tabla 5

#### Hipótesis específica 2

Correlaciones				
		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA    COMPETITIVI DAD		
Rho de Spearman	V-1 MOTIVACION EXTRINSECA 1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 64	-,032 ,800 64
	V-E2 MOTIVACION Y COMPETITIVIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,032 ,800 64	1,000 . 64

### Interpretación:

La tabla N° 5 considera un coeficiente de correlación del  $-.032$  con lo cual genero una correlación negativa muy débil, a su vez obtuvo una significación bilateral de  $.800$ , con lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Dando a entender que no existe relación entre de la motivación extrínseca con competitividad.

### Prueba de Hipótesis especifica 3

Existe relación de la motivación extrínseca con eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**HO:** No existe relación entre la motivación extrínseca con eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

**H1:** Existe relación entre la motivación extrínseca con eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.

### Tabla 6

#### Hipótesis especifica 3

Correlaciones				
			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	EFICIENCIA DEL PUESTO
Rho de Spearman	V-1 MOTIVACION EXTRINSECA 1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 64	,434** ,000 64
	V-E3 MOTIVACION Y EFICIENCIA DEL PUESTO (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,434** ,000 64	1,000 . 64

**Interpretación:**

La tabla N° 6 considera un coeficiente de correlación del 0,434 con lo cual genero una correlación positiva débil, a su vez obtuvo una significación bilateral de ,000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Dando a entender que existe relación positiva de la motivación extrínseca con eficiencia del puesto.

## V. DISCUSIÓN

**5.1** Como objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación de la motivación extrínseca con el perfil de puesto en una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023; de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales y los hallazgos encontrados se ha determinado que existe relación significativa de la motivación extrínseca con el perfil de puesto.

Dichos resultados tienen coherencia con los resultados y conclusiones de los artículos científicos siguientes: Nolzco et al. (2020) concluyeron que la sofisticación de la gestión del talento es una necesidad, a la creación de los procesos y políticas dirigidas a la motivación laboral que determinara el alcance de los objetivos requeridos y el mejor servicio a los clientes. Pérez et al. (2020) concluyen que la compañía debe generar su propio desarrollo personal y organizacional que permita satisfacer sus propias necesidades por medio del desempeño. Aguilera et al. (2019). Concluyeron que las empresas tienen como tarea principal la motivación en los trabajadores a través de desafíos que deben corregir las organizaciones para que tengan un mejor control dentro del personal de trabajo.

También son similares a las investigaciones de: Domínguez J. (2021) quien refiere que la motivación extrínseca es esencial para el aprendizaje online de los alumnos ya que al aplicar nuevas metodologías más activas los alumnos se sientan más motivados extrínsecamente recibiendo felicitaciones o reconocimientos. Medina J. (2021), quien refiere que el perfil de puesto es captar personal acorde a sus puestos laborales que cuenten con un buen desempeño de sí mismas.

Los resultados están vinculados en los alcances de las teorías científicas de motivación extrínseca: Elton Mayo (1949) Se enfoca en las personas como un grupo de trabajo, por ello, las empresas generan incentivos como una manera de tener a su personal satisfecho y con los objetivos puestos en sus tareas correspondientes a su puesto.

Por ello los productos de la indagación están en los alcances de los enfoques teóricos de motivación extrínseca: Napolitano, G. (2018) nos dice que la motivación extrínseca tiene como fin el obtener un premio o lograr un status por delante de las

demás personas.; Los teóricos de perfil de puesto: Vadillo (2021) se manifiesta que es un procedimiento sistemático del estudio que permite la documentación de la naturaleza, contenido y alcance de las posiciones de la corporación.

## **5.2 Objetivo específico 1**

El objetivo específico N°1 ha sido determina la relación de la motivación extrínseca con el clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023 de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales y los hallazgos encontrados se ha determinado que existe relación significativa de la motivación extrínseca con el clima laboral.

Dichos hallazgos tienen coherencia con los resultados de los artículos científicos que se mencionan a continuación: Neyra et al. (2018) quienes concluyen que si hay correlación ya que la motivación extrínseca está definida por del clima empresarial que los colaboradores viven internamente de la empresa, sin embargo, un clima favorable no hace que experimente un alto nivel de motivación según su estudio. Chaparro (2018) quien concluye que hay una correlación significativa correspondiente al clima y motivación entre colaboradores de entidades públicas y privadas con diferencias legales y jurídicas. Rivera et al. (2018) quienes concluyen hay una correlación significativa entre sus variables por lo que es primordial fomentar relaciones interpersonales para que fluya tanto la motivación extrínseca y clima.

También son similares a las investigaciones de: Idrogo (2018) quien refiere que para mantener los indicadores en la gestión administrativa de la empresa es necesario un plan de acción para potenciar el clima de la compañía y retribuya a la motivación extrínseca de los colaboradores, en su investigación dio un nivel de significancia positivo de 0,815. Horna y López (2022). Quien refiere que hay una correlación media alta entre sus variables con un nivel de 0,688 dando a conocer que si fomentan acciones para aumentar la motivación extrínseca mejorara el clima organizacional directamente.

Dichos resultados están vinculados en los alcances de las teorías científicas de motivación extrínseca: Maslow (1943) infiere en su teoría que la motivación hacia

las personas presentan ciertas obligaciones el cual las jerarquizó teniendo primero las fisiológicas y de seguridad que corresponde a la subsistencia y físicas, una vez satisfecho las principales es cuando puedes avanzar afiliación, reconocimiento hasta llegar a la autorrealización que es el máximo de la pirámide ya que todos los seres humanos están motivados por una necesidad en común y es por ello que mejora el clima organizacional ya que están más motivados.

Por ello los productos de la indagación están en los alcances de los enfoques teóricos de motivación extrínseca: Fischman, D. (2014) nos dice que es cuando la persona genera una actividad solamente para conseguir un fin, es decir, cuando a la persona le interesa ese fin, que pueden ser los bonos, premios, etc. Los teóricos de clima laboral: Mesa et al. (2019) indica es el conjunto de apreciación del colaborador con la estructura de la empresa y de los desarrollos organizacionales que perjudican directa o indirectamente la conducta de los operarios dentro de la compañía.

### **5.3 Objetivo específico 2**

El objetivo específico N°2 ha sido determina la relación de la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023 de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales y los hallazgos encontrados se ha determinado que existe relación significativa de la motivación extrínseca con competitividad.

Dichos hallazgos tienen coherencia con los resultados de los artículos científicos que se mencionan a continuación: Chavarri et al. (2022) quienes concluyen que ejercer un plan de motivación extrínseca mejorar el desempeño de trabajador será más eficiente y eficaz siempre que los objetivos de la empresa estén firmes. Ortiz et al. (2020) quienes concluyeron que la estimulación de la motivación refleja la relación con la empresa que es aprovechada por los impulsos de la competitividad. García et al. (2021) quienes concluyen que algunas pymes que apostaron por una innovación de ofrecer y brindar su servicio o producto pudieron sobresalir en el mercado a pesar de los conflictos.

También son similares a las investigaciones de: Velásquez, V. (2022) quien refiere que los colaboradores reciban incentivos por el logro de metas con el fin de desarrollo la motivación extrínseca en la productividad, con lo cual tuvo una sig. De 0.001 y una correlación de 0.231 positiva muy débil. Romano, L. (2022) quien refiere que la motivación extrínseca y rendimiento por competitividad obtuvo un nivel medio con una correlación positiva media cual es 0.626.

Los resultados están vinculados en los alcances de las teorías científicas de motivación extrínseca: Maslow (1943) infiere en su teoría que la motivación hacia las personas presentan ciertas obligaciones el cual las jerarquizó teniendo primero las fisiológicas y de seguridad que corresponde a la subsistencia y físicas, una vez satisfecho las principales es cuando puedes avanzar afiliación, reconocimiento hasta llegar a la autorrealización que es el máximo de la pirámide ya que todos los seres humanos están motivados por una necesidad en común y es por ello que mejora el clima organizacional ya que están más motivados.

Por ello los productos de la indagación están en los alcances de los enfoques teóricos de motivación extrínseca: Ferro, J. (2020) manifiesta que es el desempeño de una labor para la obtención de un resultado que se genera por el entorno externo de la persona fomentando el vencer a los demás colaboradores, obtenido dinero o buenos puestos. Los teóricos de competitividad: Cordero et al. (2020) nos manifiesta que es la capacidad inmediata para llevar un proceso de manera satisfactoria en una actividad laboral plenamente estudiada.

### **5.4 Objetivo específico 3**

El objetivo específico N°3 ha sido determina la relación de la motivación extrínseca con la eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023 de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales y los hallazgos encontrados se ha determinado que existe relación significativa de la motivación extrínseca con la descripción de puesto.

Dichos resultados tienen coherencia con los resultados y conclusiones de los artículos científicos siguientes: Manjarrez et al. (2020) quienes concluyen que el

personal se desarrolle de manera libre y sin control, como persona a cargo del área, dando una motivación segura en el cumplimiento de metas. Ayón et al. (2021) quienes concluyen que la falta de motivación hace que los colaboradores no se sientan comprometidos y solo logren metas externas sin eficiencia de sus puestos. Peña, H. (2018) quien concluye para toda compañía es fundamental la satisfacción de su trabajador de ser útil y valorado, por medio de recompensas cumpliendo un eficazmente su labor.

También son similares a las investigaciones de: Palomino, J. y Vargas, Y. (2022) quien refiere que recompensar al personal mejorara los procesos extrínsecos, teniendo eficacia en el desarrollo de sus procesos. Valencia, D. y Rivero, J. (2021) quien refiere que los factores extrínsecos dieron a conocer la ejecución de la productividad en el desempeño de los trabajadores.

Los resultados están comprendidos en los alcances de las teorías científicas de motivación extrínseca: Maslow (1943) infiere en su teoría que la motivación hacia las personas presentan ciertas obligaciones el cual las jerarquizó teniendo primero las fisiológicas y de seguridad que corresponde a la subsistencia y físicas, una vez satisfecho las principales es cuando puedes avanzar afiliación, reconocimiento hasta llegar a la autorrealización que es el máximo de la pirámide ya que todos los seres humanos están motivados por una necesidad en común y es por ello que mejora el clima organizacional ya que están más motivados.

Por ello los productos de la indagación están en los alcances de los enfoques teóricos de motivación extrínseca: García, J. (2007) nos dice que las recompensas obtenidas son de carácter independiente de la acción que realiza para obtenerlo, así mismo, puedan cubrir la necesidad de las compensaciones, que otras personas dan a cambio. Los teóricos de eficiencia del puesto: Obando, J. (2019). La eficiencia se determina a través de las capacidades de rendimiento, responsabilidades y las observaciones de los estándares de las reglas de la empresa.

**5.5** La hipótesis general planeada ha sido, existe relación de la motivación extrínseca con el perfil de puesto en una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023; al respecto y de acuerdo a los resultados inferenciales-prueba de hipótesis se ha logrado aceptar la hipótesis planteada con un coeficiente de correlación 0,504 y significancia de ,000.

**5.6** La hipótesis específica ha sido, existe relación de la motivación extrínseca con clima laboral de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023; al respecto y de acuerdo con los resultados inferenciales-prueba de hipótesis se ha logrado aceptar la hipótesis planteada con coeficiente de correlación 0,330 y significancia ,008.

**5.7** La hipótesis específica ha sido, existe relación de la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023; al respecto y de acuerdo con los resultados inferenciales-prueba de hipótesis se dio la negación de la hipótesis planteada con coeficiente de correlación -0,032 y significancia ,800.

**5.8** La hipótesis específica ha sido, existe relación de la motivación extrínseca con eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023; al respecto y de acuerdo con los resultados inferenciales-prueba de hipótesis se ha logrado aceptar la hipótesis planteada con coeficiente de correlación 0,434 y significancia ,000.

## **VI. CONCLUSIONES**

6.1 En relación al objetivo general el cual ha sido determinar la relación de la motivación extrínseca con el perfil de puesto en una empresa de repuestos automotrices; se concluyó que existe relación de las variables motivación extrínseca con perfil de puesto con lo que se sostiene con evidencias y descubrimientos, acorde a los resultados y conclusiones de productos científicos.

6.2 En relación al objetivo específico 1 que fue determina la relación de la motivación extrínseca con el clima laboral de una empresa de repuestos automotrices; se concluyó que existe relación de la variable motivación extrínseca con clima laboral con lo que se sostiene con evidencias y descubrimientos, acorde a los resultados y conclusiones de productos científicos.

6.3 En relación al objetivo específico 2 donde se determinó la relación existente entre la motivación extrínseca y la competitividad de la empresa de repuestos automotrices se obtuvo como resultado una correlación negativa muy débil entre la variable y la dimensión mencionada, con lo que se sostiene con evidencias y descubrimientos, acorde a los resultados y conclusiones de productos científicos.

6.4 En relación al objetivo específico 3 que fue determina la relación de la motivación extrínseca con eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices; se concluyó que existe relación de la variable motivación extrínseca con descripción de puesto con lo que se sostiene con evidencias y descubrimientos, acorde a los resultados y conclusiones de productos científicos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

7.1 Considerando la primera conclusión referente al objetivo general; que ha sido que existe relación de la motivación extrínseca con el perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices. Por lo que se sugiere que al gerente de la compañía generar y ejecutar la motivación extrínseca que consiste en otorgar bonificaciones y premios por el cumplimiento de sus metas de acuerdo al perfil del puesto.

7.2 Considerando la segunda conclusión referente al objetivo específico 1; que ha sido que existe relación de la motivación extrínseca con el clima laboral de una empresa de repuestos automotrices. Por lo que se sugiere al gerente de la compañía implementar: recompensas por buen desempeño, charlas activas de propuestas de los empleados, crear equipos de trabajo, monitorear los departamentos de trabajo según su producción, para que la empresa mantenga un buen clima laboral.

7.3 Considerando la tercera conclusión referente al objetivo específico 2; que ha sido que no existe relación de la motivación extrínseca con competitividad de una empresa de repuestos automotrices. Por lo que se sugiere al gerente de la compañía la implementación de programas mejora para la producción, nueva tecnología, capacitaciones de optimización de tiempo, que motive al personal a conocer nuevos métodos de productividad para lograr competitividad sin necesidad de premios y estímulos.

7.4 Considerando la cuarta conclusión referente al objetivo específico 3; que ha sido que existe relación de la motivación extrínseca con eficiencia del puesto de una empresa de repuestos automotrices. Por lo que se sugiere al gerente de la compañía implementar asensos de puesto por su desempeño personal, proyección de bonificaciones o productos de la empresa, acorde a su desenvolvimiento del trabajador para lograr una mayor eficiencia en las funciones del puesto.

## REFERENCIAS

- Aguilera D., García M. y Gálvez A. (2019) Labor motivation: a literature review. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Alejandro-Ros-Galvez/publication/336130102\\_La\\_motivacion\\_laboral\\_una\\_revision\\_de\\_la\\_literatura/links/5eb26df792851cbf7fa9490d/La-motivacion-laboral-una-revision-de-la-literatura.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alejandro-Ros-Galvez/publication/336130102_La_motivacion_laboral_una_revision_de_la_literatura/links/5eb26df792851cbf7fa9490d/La-motivacion-laboral-una-revision-de-la-literatura.pdf)
- Albuja K. (2019) Reestructuración organizacional y perfiles de cargo por competencias para el plantel educativo particular “Jean Martín Charcot” de la ciudad de Quito para el año 2018. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7192/1/T3098-MDTH-Albuja-Reestructuracion.pdf>
- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. Revista Científica “Visión de Futuro”,7(1),. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. *Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú, 5577*. Recuperado de: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Armado L., Quitian M., Barrientos E. (2019), con el título, La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander – Coagronorte Ltda. Recuperado de: <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/536>
- Ávila H., González M. y Licea S. (2020) Entrevista y la encuesta. ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Fuente Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>
- Ayensa, Á. (2020). Operaciones administrativas de recursos humanos 2.a edición 2020. España: Ediciones Paraninfo, S.A. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Operaciones\\_administrativas\\_de\\_recursos/98znDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Operaciones_administrativas_de_recursos/98znDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

- Ayón, G., Merchán, J. y Zambrano, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8094486.pdf>
- Baena G. (2014) Metodología de la investigación. Grupo editorial Patria. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+investigacion+aplicada&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjYtJuh9pX7AhWZBbkGHda2AeEQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q&f=false>
- Bayón J. (2019) Cultural empresarial. Editorial Elearning, S.L. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Cultural\\_empresarial/hXblDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Cultural_empresarial/hXblDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Bermejo, M., Valle, F. y Corona, L. (2020). Perfil de cargo por competencias para profesor auxiliar de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado de: <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5135>
- Bermeo J. (2018) El sentido de la competitividad: Episteme y perspectivas. Colombia: UNIVERSIDAD DEL CAUCA. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/El\\_sentido\\_de\\_la\\_competitividad/9oawDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bsh=mnce/1](https://www.google.com.pe/books/edition/El_sentido_de_la_competitividad/9oawDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bsh=mnce/1)
- Cárdenas, E., Pérez, O., González, A. y Marrero, F. (2020). Manual de trabajo para diseñar los perfiles de cargos por competencias en las Universidades. Uniandes Episteme, 7(2), 207-219. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298142>
- Cegarra J., Martínez A. (2018). Gestión del conocimiento. Una ventaja competitiva. España: ESIC Editorial. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento\\_Una\\_ventaja\\_co/VrZiDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento_Una_ventaja_co/VrZiDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

- Chavarri, P., Mendiburu, A. y Pérez, J. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de los trabajadores municipales. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8429007>
- Chaparro, L. (2018). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
- Checa, L., Cabrera, X. y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Vol. 14 Núm. 4. Recuperado de: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Checa E. (2018). Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. ADGD0210. España: IC Editorial. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n\\_de\\_la\\_actividad\\_empresarial\\_d/d1EpEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_de_la_actividad_empresarial_d/d1EpEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)
- Cordero A., Cordova N., Moreira M. y Quevedo J. (2020) Soft skills, a competitive factor in the profile of the public servant. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>
- Domínguez, J. (2021). “La Motivación Extrínseca y el Aprendizaje Online en los estudiantes de segundo año de Educación General Básica, paralelo “A” de la Unidad Educativa Juan León Mera “La Salle” de la ciudad de Ambato, en el primer quimestre del año lectivo 2020 – 2021.”. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32074>
- Durán, A. (2018). Trabajo en equipo. España: Editorial Elearning S.L.. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo\\_en\\_equipo/GG12DwAAQB AJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_en_equipo/GG12DwAAQB AJ?hl=es&gbpv=0)
- ESAN. (2018). Conexión ESAN. Obtenido de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-perfiles-de-puesto-y-su-impacto-en-el-desempeno-laboral>
- Ferro, J. (2020). Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral. Recuperado de:

[https://www.google.com.pe/books/edition/Curso\\_monogr%C3%A1fico\\_de\\_Inteligencia\\_Emoci/hGnKDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Curso_monogr%C3%A1fico_de_Inteligencia_Emoci/hGnKDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

Fischer A. (2021) Motivación a Largo Plazo: Cómo Lograr Siempre los Objetivos que te propongas y obtener lo que Quieres. Recuperado de [https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n\\_a\\_Largo\\_Plazo/lw0jEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=reconocimientos+motivacion&pg=PT17&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_a_Largo_Plazo/lw0jEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=reconocimientos+motivacion&pg=PT17&printsec=frontcover)

Fischman, D. (2014). Motivación 360°: Cómo implementarla en la vida y en la empresa. Chile: Penguin Random House Grupo Editorial Chile. Recuperado de:

[https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n\\_360/aAIHCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_360/aAIHCgAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

Fol Olguín, R., Pérez Chávez, J. (2021) Manual para el control integral de las nóminas 2020. México: Tax Editores. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Manual\\_para\\_el\\_control\\_integral\\_de\\_las\\_n/NCQVEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1](https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_para_el_control_integral_de_las_n/NCQVEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1)

Galarza, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., y Rosero Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo Y Sociedad*, 27, 161–181. Recuperado de: <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>

García, C., Topa, G., Laguía, A., Moriano, J. y Molero, F. (2022). Psicología de las Organizaciones. España: Editorial Sanz y Torres, S.L. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa\\_de\\_las\\_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

García, s. (2017). Análisis de puestos de trabajo y selección del personal. GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS. Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>

García, J. (2007). Motivación. Haga que lo hagan. España: Fundación Confemetal. Recuperado de:

[https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n\\_Haga\\_que\\_lo\\_hagan/q3oshEQMcxIC?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_Haga_que_lo_hagan/q3oshEQMcxIC?hl=es-419&gbpv=0)

García, J., Tumbajulca, I. y Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000200099](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000200099)

Gómez, S. (2021). Organizaciones inteligentes. España: Penguin Random House Grupo Editorial España. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaciones\\_inteligentes/cOEGEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaciones_inteligentes/cOEGEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

González, J. y Pérez, R. (2020). Formación y orientación laboral 7.a edición 2020. España: Ediciones Paraninfo, S.A. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n\\_y\\_orientaci%C3%B3n\\_laboral\\_7\\_%C2%AA\\_e/aTHrDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n_y_orientaci%C3%B3n_laboral_7_%C2%AA_e/aTHrDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

Harvard Business (2019) Construya su Carrera. Editorial () Media Comercial. Edi. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Construya\\_su\\_carrera/8B2MVxWEmVUC?hl=es&gbpv=1&dq=recompensas+laborales&pg=PA33&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Construya_su_carrera/8B2MVxWEmVUC?hl=es&gbpv=1&dq=recompensas+laborales&pg=PA33&printsec=frontcover)

Hernández H. y Pascual A. (2018), Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. Recuperado de: <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/riaa/article/view/2186>

Hernández R., Fernández C., y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, F. (2020). Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información. Recuperado de:

[https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_hu manos\\_en\\_biblio/IYPhDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_de_recursos_hu manos_en_biblio/IYPhDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

- Horna, J. y López, M. (2022). LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN AGRÍCOLA ALAYA S.A.C. - OLMOS, 2020. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9318/Horna%20Aldea%20Jorge%20%26%20L%C3%B3pez%20Nicol%C3%A1s%20Milton.pdf?sequence=1>
- Idrogo, R. (2018). Clima organizacional y su relación con la motivación en la unidad de gestión educativa local-ugel provincial de Lambayeque. Recuperado de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL\\_IdrogoBendezuRosmery.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL_IdrogoBendezuRosmery.pdf)
- Lee, P., Joo, S. H., and Lee, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. *Personality and Individual Differences*, 142,13-20. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886919300340>
- López, M. (2019). Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/40598>
- Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Mantilla, S. y Diaz, A. (2022) Gestión integrada de riegos laborales, ambientales y en la cadena de suministro. (n.p.): Ecoe Ediciones. Recuperado de:

[https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_integrada\\_de\\_riegos\\_laborales\\_a/z42bEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_integrada_de_riegos_laborales_a/z42bEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1)

- Martínez M. (2019) “RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESTUDIANTES DE LA PREPARATORIA OFICIAL NÚMERO 331, ZUMPANGO, EDO. MÉXICO”. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/106128/10.+2019+tesis+Mario+motivacion.pdf;jsessionid=3684C6A120F3C0458D9575BEE1AEB607?sequence=1>
- Medina, J. (2021). “Análisis de correlación entre el perfil de puestos establecido por una planta maquiladora de tixkokob yucatan y el desempeño de sus trabajadores”. Recuperado de: <https://rinacional.tecnm.mx/handle/TecNM/4719>
- Mejía, L. (2019). Perfil de puesto por competencias y su impacto en el proceso de selección y desempeño laboral de los colaboradores del sistema de administración tributaria de Lima- SAT. Recuperado de: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10571/Mejia\\_Mu%C3%B1oz\\_Lady\\_Grecia\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10571/Mejia_Mu%C3%B1oz_Lady_Grecia_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10), 287-312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Meza, S., Morgan, J. y Díaz, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. Desarrollo Gerencial, 11(1), 9-32. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Moreno, A. (2018). Prevención de riesgos, seguridad laboral y medioambiental en la instalación de aparatos y tuberías. España: Ediciones Paraninfo, S.A. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Prevenci%C3%B3n\\_de\\_riesgos\\_seguridad\\_laboral/8VBWDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Prevenci%C3%B3n_de_riesgos_seguridad_laboral/8VBWDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)

- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble. Estados Unidos: Babelcube Incorporated. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n\\_en\\_el\\_%C3%A1mbito\\_laboral\\_El\\_cas/L1rIBQAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1](https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_en_el_%C3%A1mbito_laboral_El_cas/L1rIBQAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1)
- Neyra, C. y Ríos, T. (2018). El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima. Recuperado de: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra\\_universitarios/article/view/101](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/101)
- Nolazco F, Bustamante E, Moreno R. y Carhuancho I, (2020) Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. Recuperado de: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Obando, J. (2019) Derecho laboral. Colombia: Temis. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Derecho\\_laboral/4eBYEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1](https://www.google.com.pe/books/edition/Derecho_laboral/4eBYEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=nce/1)
- Olivera et al. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. Revista Científica de la UCSA, Vol.8 N.o2. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ortiz, E., Villaseñor, D. y Azamar, M. (2020): “La competitividad organizacional; un modelo de motivación y compromiso en la organización”, Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 9. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/09/competitividad-organizacional.html>
- Pacherrez, J. y Marrufo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Recuperado de: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/184/230>
- Palomino, J. y Vargas, Y. (2022). Motivación y desempeño laboral en el área de deppening de la empresa Valtx. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95904/Palomin\\_o\\_AJA-Vargas\\_GYG-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95904/Palomin_o_AJA-Vargas_GYG-SD.pdf?sequence=4)

- Peraza, M. y Rodríguez, A. (2022). Diagnóstico para el diseño de perfiles de competencias de cargos de cuadros. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362022000400125](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362022000400125)
- Pérez J., Chavarri P. y Mendiburu A. (2021) Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores municipales. Fuente Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8509736>
- Peña, H. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Prado, J. (2021). El Perfil del Puesto de Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos del Área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta 2019. Recuperada de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5218>
- Review, H. (2018). Guía HBR: Mejora tu productividad. España: Reverte-Management. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/Gu%C3%ADa\\_HBR\\_Mejora\\_tu\\_productividad/7gWIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Gu%C3%ADa_HBR_Mejora_tu_productividad/7gWIDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Risco A. (2020) Clasificación de las investigaciones. Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Recuperado de: <https://revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Romano, L. (2022). Motivación y el rendimiento laboral del personal de la empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima,

2021. Recuperado de:  
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UNFV\\_FA\\_Romano\\_Castillo\\_Luigi\\_Giuseppe\\_Titulo\\_profesional\\_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6067/UNFV_FA_Romano_Castillo_Luigi_Giuseppe_Titulo_profesional_2022.pdf?isAllowed=y&sequence=3)
- Romero, Z., Lora, H. y Morelos, J. (2020). La Gestión De Las Compensaciones Como Estrategia Para La Retención, La Eficiencia Y La Eficacia Del Talento Humano: Caso De Estudio Método Hay (Sistema De Escalas Y Perfiles De Valoraciones De Puestos). Dictamen Libre, (27). Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071228>
- Sánchez, Y., Pérez, J., Sangroni, N., Cruz, C. y Medina, Y. (2021). Current challenges of logistics and supply chain. Obtained from: <https://bit.ly/3rNWJqR>
- Serrat, M. (2017). Liderando el ¿bienestar? laboral: Orden o Caos - Segunda edición. Colombia: J.M. Bosch Editor. Recuperado de:  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Liderando\\_el\\_bienestar\\_laboral/xyxTEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=bienestar+laboral&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderando_el_bienestar_laboral/xyxTEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=bienestar+laboral&printsec=frontcover)
- Topa, G., García, C., Molero, F., Moriano, J. A., Laguía, A. (2022). Psicología de las Organizaciones. España: Editorial Sanz y Torres, S.L. Recuperado de:  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa\\_de\\_las\\_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. España: Alienta Editorial. Recuperado de:  
[https://www.google.com.pe/books/edition/El\\_peque%C3%B1o\\_libro\\_de\\_la\\_motivaci%C3%B3n/tnmfDAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/El_peque%C3%B1o_libro_de_la_motivaci%C3%B3n/tnmfDAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Vadillo, M. (2021). ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO: CONCEPTO, APLICACIONES Y PROCESO. España: ESIC Editorial. Recuperado de:  
[https://www.google.com.pe/books/edition/AN%C3%81LISIS\\_DE\\_PUESTOS\\_DE\\_TRABAJO/JJ8xEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/AN%C3%81LISIS_DE_PUESTOS_DE_TRABAJO/JJ8xEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Valencia, D. y Rivero, J. (2021). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora Atix SAC, Ayacucho-2021. Recuperado de:

[http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1762/3/Jos e%20Luis%20Rivero%20Perez.pdf](http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1762/3/Jos%20Luis%20Rivero%20Perez.pdf)

Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., Carruitero, F. y Rojas, V. (2018). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. Recuperado de:

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>

Vásquez F., Gabalán C. y Hernán D. (2020) Educación y transformación social. Análisis de datos censales desde las regiones. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=cysLEAAAQBAJ&pg=PA46&dq=prueba+ censal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie-7PCtZr7AhWdLLkGHZa6A3IQ6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=prueba%20censal&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=cysLEAAAQBAJ&pg=PA46&dq=prueba+censal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwie-7PCtZr7AhWdLLkGHZa6A3IQ6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=prueba%20censal&f=false)

Velásquez, V. (2022). Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una Institución del estado, sede Callao – 2021. Recuperado de: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasq uez\\_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area- administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ventura J. y Peña B. (2021), El mundo no debería girar alrededor del alfa de Cronbach  $\geq$  ,70. Vol.33. Recuperado de: <https://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/1576>

50Minutos (2016) La pirámide de Maslow: Conozca las necesidades humanas para triunfar. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_pir%C3%A1mide\\_de\\_Maslow/7 G8ODAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=piramide+de+maslow&printsec=frontco ver](https://www.google.com.pe/books/edition/La_pir%C3%A1mide_de_Maslow/7G8ODAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=piramide+de+maslow&printsec=frontcover)

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN						
	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	NIVEL DE MEDICIÓN (ESCALA)
<b>Motivación extrínseca</b>	Napolitano, G. (2018) nos dice que, la motivación extrínseca tiene como fin el obtener un premio o lograr un status por delante de las demás personas.	El personal se motiva por generar logros externos que le ayude a generar reconocimientos o bonos. Para medir la variable se utilizará las siguientes dimensiones: política remunerativa, satisfacción y condiciones laborales.	Política remunerativa	Recompensas	1	<b>LIKERT – ORDINAL</b> Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces= 3 Casi nunca= 2 Nunca= 1
				Reconocimientos	2,3	
			Satisfacción	Cultura organizacional	4	
				Competitividad	5	
				Flexibilidad	6	
			Condiciones laborales	Bienestar laboral	7	
				Jornada laboral	8,9	
				Seguridad Laboral	10	
			<b>Perfil de puesto</b>	Vadillo (2021) se manifiesta que, es un procedimiento	La persona capacitada es la que realizar los	
Motivación	12					
Organización	13					

	sistemático del estudio que permite la documentación de la naturaleza, contenido y alcance de las posiciones de la corporación.	procesos que se le planteen a la empresa sin riesgos ni peligros para elaborar el trabajo propuesto. Para medir la variable se utilizarán las siguientes dimensiones: clima laboral, competitividad, descripción de puesto	Competitividad	Capacidad y conocimientos	14
				Recursos Tecnológicos	15
			Eficiencia del puesto	Formación y experiencia	16
				Trabajo en equipo	17,18

## Anexo 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

"Motivación extrínseca y Perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023."

### INSTRUCCIONES:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo ***Determinar la relación de la motivación extrínseca con perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023.***

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo [dtamayog@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dtamayog@ucvvirtual.edu.pe)

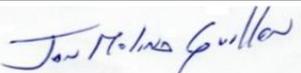
<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	ÍTEM	VARIABLE				
		S	CS	AV	CN	N
1	La empresa ofrece incentivos ante las metas alcanzadas.					
2	La jefatura reconoce sus esfuerzos ante su desempeño.					
3	Usted ayuda en el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa.					
4	Cumple con eficacia la ética de la entidad.					
5	Se siente capaz y altamente competente para ser asignado como líder o jefe.					
6	Su jefatura es exigente o comprensible al momento de realizar observaciones por su labor.					
7	La empresa cumple con otorgar todos los beneficios acordados inicialmente.					
8	La compañía brinda flexibilidad en el horaria laboral.					
9	La empresa realiza jornadas laborales de manera adecuada.					
10	La compañía realiza inspecciones de seguridad laboral.					
11	Los colaboradores cuentan con todos los materiales necesarios para poder generar productividad y rentabilidad en la empresa.					
12	La empresa realizar reconocimiento de sus colaboradores por su desempeño.					
13	La empresa cuenta con estructuras suficientes para una buena organización de la mercadería.					
14	El área en donde realiza sus funciones es acorde a sus conocimientos y experiencia.					
15	En el sistema operativo la empresa cuenta con programas que faciliten las tareas asignadas.					
16	La empresa cuenta con línea de carrera para realizar una buena formación de sus conocimientos					
17	Las funciones que desempeña en la empresa están acorde a su cargo.					
18	Comparte opiniones, aporta ideas y sugiere soluciones para el logro de los objetivos en común.					

**¡Gracias por su colaboración**

### Anexo 03: Matriz de Evaluación de juicio de expertos

Título de la investigación: "Motivación extrínseca y Perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023."							
Apellidos y nombres del investigador: Tamayo Galarza, Darwing Christopher							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Molina Guillen, Jan Kei Samir							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	BObservaciones/ SUGERENCIAS
MOTIVACION EXTRINSECA	Política remunerativa	Recompensas	La empresa ofrece incentivos ante las metas alcanzadas.	S= Siempre CS= Casi siempre AV= A veces CN= Casi nunca N= Nunca	X		
		Reconocimientos	La jefatura reconoce sus esfuerzos ante su desempeño.		X		
			Usted ayuda en el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa.		X		
	Satisfacción	Cultura organizacional	Cumple con eficacia la ética de la entidad.		X		
		Competitividad	Se siente capaz y altamente competente para ser asignado como líder o jefe.		X		
		Flexibilidad	Su jefatura es exigente o comprensible al momento de realizar observaciones por su labor.		X		
	Condiciones laborales	Bienestar laboral	La empresa cumple con otorgar todos los beneficios acordados inicialmente.		X		
		Jornada laboral	La compañía brinda flexibilidad en el horaria laboral.		X		
			La empresa realiza jornadas laborales de manera adecuada.		X		
		Seguridad Laboral	La compañía realiza inspecciones de seguridad laboral.		X		
PERFIL DE PUESTO	Clima laboral	Productividad	Los colaboradores cuentan con todos los materiales necesarios para poder generar productividad y rentabilidad en la empresa.	X			
		Motivación	La empresa realiza reconocimiento de sus colaboradores por su desempeño.	X			
		Organización	La empresa cuenta con estructuras suficientes para una buena organización de la mercadería.	X			
	Competitividad	Capacidad y conocimientos	El área en donde realiza sus funciones es acorde a sus conocimientos y experiencia.	X			
		Recursos Tecnológicos	En el sistema operativo la empresa cuenta con programas que faciliten las tareas asignadas.	X			
	Eficiencia del puesto	Formación y experiencia	La empresa cuenta con línea de carrera para realizar una buena formación de sus conocimientos.	X			
			Las funciones que desempeña en la empresa están acorde a su cargo.	X			

		Trabajo en equipo	Comparte opiniones, aporta ideas y sugiere soluciones para el logro de los objetivos en común.	X		
Firma del experto:				Fecha: 11/1/2022		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: MOLINA GUILLEN JAN KEI SAMIR

DNI: 45099368

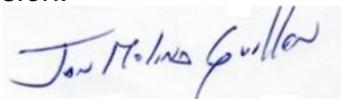
Especialidad del validador: Gestión de organizaciones.

Fecha: 11-11-2022

**OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:**

SI CUMPLE	NO CUMPLE
<b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	<b>Pertinencia:</b> El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
<b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.	<b>Relevancia:</b> El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
<b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	<b>Claridad:</b> Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

**NOTA:** Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma del experto Informante

Especialidad: Gestión

Título de la investigación: "Motivación extrínseca y Perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023."							
Apellidos y nombres del investigador: Tamayo Galarza, Darwing Christopher							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carraza Estela, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	BOSERVACIONES/ SUGERENCIAS
MOTIVACION EXTRINSECA	Política remunerativa	Recompensas	La empresa ofrece incentivos ante las metas alcanzadas.	S= Siempre CS= Casi siempre AV= A veces CN= Casi nunca N= Nunca	X		
		Reconocimientos	La jefatura reconoce sus esfuerzos ante su desempeño.		X		
			Usted ayuda en el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa.		X		
	Satisfacción	Cultura organizacional	Cumple con eficacia la ética de la entidad.		X		
		Competitividad	Se siente capaz y altamente competente para ser asignado como líder o jefe.		X		
		Flexibilidad	Su jefatura es exigente o comprensible al momento de realizar observaciones por su labor.		X		
	Condiciones laborales	Bienestar laboral	La empresa cumple con otorgar todos los beneficios acordados inicialmente.		X		
		Jornada laboral	La compañía brinda flexibilidad en el horaria laboral.		X		
			La empresa realiza jornadas laborales de manera adecuada.		X		
	Seguridad Laboral	La compañía realiza inspecciones de seguridad laboral.	X				
PERFIL DE PUESTO	Clima laboral	Productividad	Los colaboradores cuentan con todos los materiales necesarios para poder generar productividad y rentabilidad en la empresa.	X			
		Motivación	La empresa realiza reconocimiento de sus colaboradores por su desempeño.	X			
		Organización	La empresa cuenta con estructuras suficientes para una buena organización de la mercadería.	X			
	Competitividad	Capacidad y conocimientos	El área en donde realiza sus funciones es acorde a sus conocimientos y experiencia.	X			
		Recursos Tecnológicos	En el sistema operativo la empresa cuenta con programas que faciliten las tareas asignadas.	X			
	Eficiencia del puesto	Formación y experiencia	La empresa cuenta con línea de carrera para realizar una buena formación de sus conocimientos.	X			
		Trabajo en equipo	Las funciones que desempeña en la empresa están acorde a su cargo.	X			
			Comparte opiniones, aporta ideas y sugiere soluciones para el logro de los objetivos en común.	X			
Firma del experto:			Fecha:11/1/2022				
  DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: CARRANZA ESTELA, TEODORO

DNI:

Especialidad del validador: Gestión de organizaciones.

Fecha: 12-11-2022

### OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE	NO CUMPLE
<b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	<b>Pertinencia:</b> El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
<b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.	<b>Relevancia:</b> El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
<b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	<b>Claridad:</b> Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

**NOTA:** Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


DR. TEODORO CARRANZA ESTELA  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD 08171

---

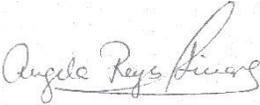
Firma del experto Informante

Especialidad: Gestión

**Título de la investigación: "Motivación extrínseca y Perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023."**

**Apellidos y nombres del investigador:** Tamayo Galarza, Darwing Christopher

**Apellidos y nombres del experto:** Mgtr. Reyes Linares Angela Elsa

ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	BOSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
MOTIVACION EXTRINSECA	Política remunerativa	Recompensas	La empresa ofrece incentivos ante las metas alcanzadas.	S= Siempre CS= Casi siempre AV= A veces CN= Casi nunca N= Nunca	X			
		Reconocimientos			La jefatura reconoce sus esfuerzos ante su desempeño.	X		
					Usted ayuda en el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa.	X		
	Satisfacción	Cultura organizacional	Cumple con eficacia la ética de la entidad.		X			
		Competitividad	Se siente capaz y altamente competente para ser asignado como líder o jefe.		X			
		Flexibilidad	Su jefatura es exigente o comprensible al momento de realizar observaciones por su labor.		X			
	Condiciones laborales	Bienestar laboral	La empresa cumple con otorgar todos los beneficios acordados inicialmente.		X			
		Jornada laboral			La compañía brinda flexibilidad en el horaria laboral.	X		
					La empresa realiza jornadas laborales de manera adecuada.	X		
		Seguridad Laboral	La compañía realiza inspecciones de seguridad laboral.		X			
PERFIL DE PUESTO	Clima laboral	Productividad	Los colaboradores cuentan con todos los materiales necesarios para poder generar productividad y rentabilidad en la empresa.	X				
		Motivación	La empresa realiza reconocimiento de sus colaboradores por su desempeño.	X				
		Organización	La empresa cuenta con estructuras suficientes para una buena organización de la mercadería.	X				
	Competitividad	Capacidad y conocimientos	El área en donde realiza sus funciones es acorde a sus conocimientos y experiencia.	X				
		Recursos Tecnológicos	En el sistema operativo la empresa cuenta con programas que faciliten las tareas asignadas.	X				
	Eficiencia del puesto	Formación y experiencia	La empresa cuenta con línea de carrera para realizar una buena formación de sus conocimientos.	X				
		Trabajo en equipo		Las funciones que desempeña en la empresa están acorde a su cargo.	X			
				Comparte opiniones, aporta ideas y sugiere soluciones para el logro de los objetivos en común.	X			
Firma del experto: 			Fecha: 12/11/2022					

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Reyes Linares Angela Elsa

DNI: 40170331

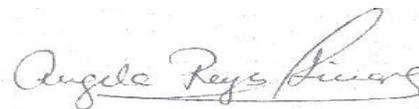
Especialidad del validador: Administradora

Fecha: 12/11/2022

**OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:**

<b>SI CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>
<b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	<b>Pertinencia:</b> El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
<b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.	<b>Relevancia:</b> El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
<b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.	<b>Claridad:</b> Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

**NOTA:** Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma del experto Informante

Especialidad: Gestión de Organizaciones

## Anexo 04: Resultado de similitud del programa turnitin

Motivación extrínseca y perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023- Tamayo Galarzar, Darwing Christopher Turnitin

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	9%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
5	bibliotecavirtualoducal.uc.cl Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%

## Anexo 05: Resultados de validación y confiabilidad del Instrumento

Número	Docente	Grado	Resultado
1.	Molina Guillen, Jan Kei Samir	Magister	Aplicable
2.	Carranza Estela, Teodoro	Doctorado	Aplicable
3.	Reyes Linares Angela Elsa	Magister	Aplicable

### Confiabilidad del instrumento

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	20	100,0

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	18

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

---

Rango	Magnitud
0.80 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.001 a 0.20	Muy Baja

---

En la tabla podemos observar el alfa de Cronbach del cuestionario de ambas variables que se realizó la prueba piloto a 20 personas que generó un resultado de 0,949 esto remite que el instrumento es de alto nivel de fiabilidad ya que supera el 0,76 que es el rango mínimo de aceptación para ser aplicado.

## Anexo 06: Coeficiente de correlación, condiciones y regla de decisión

### Coeficiente de correlación

#### Valores de coeficiente correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

#### Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación 95 %,  $z = 1,96$
- $H_0$  = Hipótesis nula
- $H_a$  = Hipótesis alterna

#### Regla de decisión:

- a) Si valor  $p > 0.05$ , se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .
- b) Si valor  $p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ .



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, VICTOR DEMETRIO DAVILA ARENAZA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación extrínseca y perfil de puesto de una empresa de repuestos automotrices, Comas, 2023", cuyo autor es TAMAYO GALARZA DARWING CHRISTOPHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VICTOR DEMETRIO DAVILA ARENAZA <b>DNI:</b> 08467692 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 30-06- 2023 14:05:52

Código documento Trilce: TRI - 0556911