



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una  
empresa financiera, Carabayllo, 2023

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

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Condor Guevara, Mayra Josselyn ([orcid.org/0000-0002-4170-8975](https://orcid.org/0000-0002-4170-8975))

**ASESOR:**

Dr. Carranza Estela, Teodoro ([orcid.org/0000-0002-4752-6072](https://orcid.org/0000-0002-4752-6072))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar mi tesis a mis padres y hermanos, por su paciencia y confiar en mí, brindarme su apoyo incondicional, por su esfuerzo y sacrificio día a día, para ayudarme a cumplir uno de mis sueños más importante, gracias siempre por estar ahí en los momentos más difíciles pese a las adversidades que se presentaron pero con su apoyo llegamos a la meta .

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco ante todo a mis padres ya que fueron los que impulsaron a seguir luchando por mis sueños. Además, ante todo a mi docente por compartir sus conocimientos y enseñanzas.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>11</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	11
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>17</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>41</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Niveles de la variable Motivación .....	23
<b>Tabla 2.</b> Niveles de la dimensión Motivación intrínseca.....	17
<b>Tabla 3.</b> Niveles de la dimensión Motivación extrínseca.....	24
<b>Tabla 4.</b> Niveles de la dimensión Necesidad de autorrealización.....	24
<b>Tabla 5.</b> Niveles de la variable Rendimiento laboral.....	25
<b>Tabla 6.</b> Niveles de la dimensión Rendimiento en la tarea.....	25
<b>Tabla 7.</b> Niveles de la dimensión Rendimiento en el contexto.....	26
<b>Tabla 8.</b> Niveles de la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes .....	26
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre las variables motivación y rendimiento laboral .....	27
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre las dimensiones motivación intrínseca y rendimiento en la tarea.....	27
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre las dimensiones motivación extrínseca y rendimiento en el contexto.....	28
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre las dimensiones necesidad de autorrealización y comportamientos laborales contraproducentes.....	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Porcentaje de la variable Motivación .....	17
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de la dimensión Motivación intrínseca .....	18
<b>Figura 3.</b> Porcentaje de la dimensión Motivación extrínseca .....	19
<b>Figura 4.</b> Porcentaje de la dimensión Necesidad de autorrealización .....	20
<b>Figura 5.</b> Porcentaje de la variable Rendimiento laboral.....	21
<b>Figura 6.</b> Porcentaje de la dimensión Rendimiento en la tarea.....	22
<b>Figura 7.</b> Porcentaje de la dimensión Rendimiento en el contexto.....	23
<b>Figura 8.</b> Porcentaje de la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes ...	24

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa financiera, Carabayllo, 2023. La metodología fue del método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Por lo tanto, se encuestaron a 32 colaboradores, lo cual se empleó la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario, establecido por 20 ítems, con una escala de medición tipo Likert por ello estuvo validado por tres jueces expertos. Por otra parte, los resultados se calcularon estadísticos descriptivos. Además, se realizaron, interpretaron los gráficos estadísticos obtenidos del programa SPSS 26. En la prueba de hipótesis se utilizó Rho Spearman, lo cual indicaron que el coeficiente de correlación entre las dos variables, la primera motivación y el segundo rendimiento laboral fue de un valor de 0,893, por lo cual se puede mencionar que la correlación es positiva alta y significativa ya que, se tiene un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05; en consecuencia; se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Por consiguiente, se concluyó que si existe correlación entre motivación y rendimiento laboral en los colaboradores de una empresa financiera.

**Palabras clave:** Motivación, rendimiento laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, rendimiento en la tarea.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between motivation and work performance in the employees of a financial company, Carabayllo, 2023. The methodology was the hypothetical deductive method with a quantitative approach of applied type with a correlational descriptive level and non-linear design. cross-sectional experimental. Therefore, 32 collaborators were surveyed, using the survey technique and the questionnaire was used as an instrument, established by 20 items, with a Likert-type measurement scale, which is why it was validated by three expert judges. On the other hand, descriptive statistics were calculated for the results. In addition, the statistical graphs obtained from the SPSS 26 program were made and interpreted. Rho Spearman was used in the hypothesis test, which indicated that the correlation coefficient between the two variables, the first motivation and the second work performance, was of a value of 0.893, which is why it can be mentioned that the correlation is high and significant positive since it has a significance level of 0.000, being less than 0.05; consequently; The null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (Ha) is accepted. Therefore, it was concluded that there is a correlation between motivation and work performance in the employees of a financial company.

**Keywords:** Motivation, work performance, intrinsic motivation, extrinsic motivation, task performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a la fuerte competencia por posicionarse en el mercado financiero que existe en la actualidad, las entidades financieras se ven obligadas a trabajar orientadas a metas y resultados para alcanzar un gran mérito competitivo frente a la rivalidad. Debido a ello los colaboradores en las entidades financieras deben tener desarrollado sus competencias y habilidades necesarias para poder lograr los objetivos y metas trazadas. Asimismo, las entidades financieras deben brindar capacitaciones y talleres para fortalecer aún más las habilidades y competencias que tienen sus colaboradores. Todo ello se podrá ver plasmado en un excelente rendimiento y desempeño laboral de los colaboradores lo cual es beneficioso tanto para el colaborador como en la entidad financiera ya que la entidad será más productiva y el trabajador será reconocido por su rendimiento laboral y será mejor remunerado.

En el contexto internacional Muda (2013) En su artículo titulado "Factores que impactan en el rendimiento de los colaboradores: un análisis sobre los bancos islámicos en Indonesia", el autor destaca la importancia de aumentar el desempeño de las empresas para adaptarse al entorno empresarial impredecible y competitivo. Según el autor, el rendimiento dentro de la organización depende de su fuerza laboral, por lo que es fundamental que las empresas inviertan en el desarrollo y capacitación de sus empleados para asegurar que tengan los conocimientos necesarios para afrontar situaciones difíciles. La cita también destaca que el contar con recursos humanos calificados es fundamental para la sostenibilidad del negocio a largo plazo, ya que la infraestructura física de la empresa no puede sostener el negocio por sí sola sin el apoyo de empleados capacitados y calificados.

Asimismo, (Jalagat, 2016) En su artículo titulado "Desempeño laboral, satisfacción laboral y motivación: una evaluación minuciosa de su relación", el autor menciona que trabajar en grupo es primordial para obtener los resultados deseados y el éxito en una organización. Según el autor, los empleados no deberían trabajar de manera aislada, sino que se debería fomentar la colaboración en grupo o incluso a nivel de toda la entidad para obtener sus objetivos de una manera efectiva. Esto es coherente con la idea de que los recursos humanos son el principio más resaltante para alcanzar los objetivos de una empresa. Al colaborar y compartir sus

habilidades, las personas en una organización pueden mejorar su rendimiento y aumentar sus posibilidades de éxito a largo plazo en un entorno empresarial competitivo e impredecible.

En el ámbito nacional Yanina & Lozano (2020) En su artículo titulado “Evaluación del rendimiento laboral en los operadores institucionales”, el autor destaca la importancia del rendimiento de los empleados para el éxito y desarrollo de cualquier constitución. Un empleado exitoso y altamente productivo puede aumentar la productividad, mejorar los procesos y contribuir a un ambiente de trabajo más propicio. Por lo tanto, se vuelve fundamental que las empresas inviertan en el desarrollo y capacitación de sus empleados para ayudarlos a mejorar sus habilidades y destrezas para complacer las necesidades de la entidad.

En el contexto local en una organización financiera, en el distrito de Carabaylo perteneciente al rubro financiero que cuenta diversos productos intangibles, tales como: préstamos con una tasa de interés acorde al mercado lo cual le ha permitido estar en la mejor posición en el mercado financiero ya que también cuenta con personal bien calificado en las diferentes áreas que dan el 100% de sus habilidades y capacidades; lo cual ha impactado positivamente en el rendimiento laboral para alcanzar objetivos fijados por la entidad financiera; es por eso que se requiere saber cómo es el rendimiento de los trabajadores.

Para la investigación se planteó como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera, Carabaylo, 2023? y como problemas específicos: 1. ¿Existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa financiera, Carabaylo, 2023? 2. ¿Existe relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa financiera, Carabaylo, 2023? 3. ¿Existe relación entre necesidad de autorrealización y rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa financiera, Carabaylo, 2023?

La justificación teórica será la base y apoyo para futuras investigaciones, para lograr conocimientos y un buen debate académico referido al título y así para saber si existe relación alguna entre motivación y el rendimiento laboral de los

operadores de la entidad financiera porque son importantes para las organizaciones, ya que permite saber que competencias y habilidades se requiere para un buen el rendimiento al en el cumplimiento de tareas y logro de metas trazadas.

Respecto a la justificación práctica los análisis de investigación ayudarán al gerente y al responsable en la entidad financiera a desarrollar diferentes herramientas y estrategias que contribuya mejorara respecto a la motivación y al rendimiento laboral de los operadores. Esto podría incluir la oferta de capacitaciones y talleres para consolidar y desarrollar las competencias y destrezas de los colaboradores.

En referencia a la justificación en el aspecto metodológica, para la indagación se han utilizado procedimientos de investigación para verificar problemas, hipótesis y objetivos de análisis de estudio. Esto llevará a cabo la investigación, se utilizará una muestra aleatoria simple para obtener análisis y luego se formularán sugerencias para la institución en cuestión. El análisis se centrará en el enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo sencillo y el propósito es realizar un análisis en base a la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una institución financiera.

Por lo tanto, como objetivo general para la tesis se planteó lo siguiente: Determinar que la relación existe entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores en una entidad financiera, Carabayllo, 2023. Además, los objetivos específicos 1: Describir la relación que existe entre motivación intrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa financiera, Carabayllo, 2023 2. Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa financiera, Carabayllo, 2023 3. Determinar la relación que existe entre la necesidad de autorrealización y rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa financiera, Carabayllo, 2023.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores en una entidad financiera, Carabayllo, 2023. Además, de hipótesis específicas: 1. Existe relación entre motivación

intrínseca y rendimiento laboral en los colaboradores en una entidad financiera, Carabayllo, 2023 2. Existe relación entre motivación extrínseca y rendimiento laboral de los colaboradores en una empresa financiera, Carabayllo, 2023. 3. Existe relación entre necesidad de autorrealización y rendimiento laboral de los colaboradores en una entidad financiera, Carabayllo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar la tesis, se consideraron de referencias nacionales e internacionales con la finalidad de brindar mayor respaldo y análisis, en sus variables motivación y rendimiento laboral.

En base a los antecedentes internacionales destaca el trabajo de Cadena (2019), el propósito fue conocer qué relación tienen las variables; motivación y rendimiento laboral en referencia a los operadores en la organización. Los resultados revelaron que existen algunos factores motivacionales como internos y externos insuficientes en la organización, que afectan el rendimiento general. Además, se encontraron problemas en el rendimiento laboral, como la carencia de reconocimiento y la insatisfacción con el ambiente, que causan baja productividad y sentimientos de incapacidad. El estudio empleó una muestra de 50 operadores del área operativa, evaluando los requerimientos de los trabajadores y su rendimiento laboral a través de cuestionarios y evaluaciones de competencias. Por consiguiente, hay una posible conexión de motivación y el rendimiento laboral de los operadores analizados.

García Duran et. al, (2018). Menciona sobre la motivación que es parte fundamental del desempeño laboral en los operadores, teniendo como propósito principal examinar la importante que es la motivación en el rendimiento de los empleados en la corporación. Para la metodología se empleó el diseño no experimental con un enfoque cuantitativo y descriptivo, aplicando un formulario a una muestra de 63 trabajadores. Los hallazgos indicaron que sus trabajadores tienen bajo nivel de motivación. Por lo tanto, se sugiere que se implemente un programa motivacional con el objetivo de prevenir o corregir estas situaciones. Nos comenta García et al. (2018) Este texto hace referencia lo importante de incentivar a los trabajadores para desarrollar un rendimiento laboral exitoso en una empresa, al mismo tiempo que se promueve un ambiente laboral saludable y se mejoran las relaciones personales y sociales. En el caso específico de Agropecuaria de Norte de Santander - Coagronorte Ltda., se establecieron tres objetivos para identificar los factores motivacionales: comprender la importancia de la motivación del personal, analizar los factores motivacionales presentes y proponer estrategias motivacionales dentro de la empresa. Para la investigación, se empleó un enfoque

cualitativo para identificar y comprender las experiencias y motivaciones que resultaron satisfactorias o insatisfactorias para los trabajadores. Se utilizaron encuestas como herramienta para recopilar información y los resultados demostraron que es fundamental motivar a los trabajadores no solo con una buena compensación económica, sino también reconociendo su buen desempeño laboral.

(Meléndez Hernández et al., 2018) En su artículo, dice que propone examinar la conexión de la motivación y su impacto en el rendimiento de los trabajadores, el autor quiere estudiar cómo la motivación afecta el desempeño en los empleados. Se realizó este análisis, que utilizó una combinación de investigación cualitativa y cuantitativa de campo, junto con un cuestionario como instrumento de sondeo, para una muestra de 10 colaboradores. Su análisis obtenido, determina que la motivación y los indicadores de desempeño de los empleados eran "satisfactorios" y "muy buenos", con puntajes de 4,44 y 4,38, respectivamente, para ambas variables. Bohórquez et. al, (2020) En el entorno empresarial actual, mantener motivado al personal debería ser una prioridad para las organizaciones, ya que el talento humano es primordial para elevar la productividad de la entidad. Por ende, el objetivo es que este artículo investigativo es investigar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios. Referente a su metodología empleada, se utilizó un enfoque mixto junto con estudio probabilístico con carácter descriptivo, lo que permitió obtener datos informativos de los siguientes resultados: fue 25% de los trabajadores expresan insatisfacción. A partir de esta información, se estableció recomendaciones de motivación para fomentar el desempeño laboral y así obtener el crecimiento personal y organizacional.

Rivas & Perero, (2018) El artículo de estudio es averiguar cómo la motivación influye en el recurso humano y sus componentes son importantes para un buen rendimiento laboral. El estudio utiliza una metodología de revisión bibliográfica documental para obtener referencias de teorías y datos relevantes. Los resultados indican que los empleados motivados tienen un mejor desempeño laboral, se sienten parte de la empresa y son más leales a su trabajo, lo que favorece tanto a la empresa como a los empleados. La conducta del personal depende de los factores motivacionales, por lo que es necesario aplicarlos para satisfacer sus

necesidades básicas, como un buen ambiente laboral y relaciones laborales positivas. La motivación es esencial para el éxito de la corporación y está relacionada con la satisfacción laboral, y el entorno del trabajo. El gerente desempeña un rol fundamental en la dirección y aplicación de estrategias de motivación adecuadas en la organización empresarial.

García et. al, (2022) Este artículo se centra en verificar la educación del proceso continuo y permanente que permite a los individuos contribuir a la sociedad y ser buenos ciudadanos. Se enfoca en reflexionar sobre las prácticas de maestros y la percepción de los universitarios en cuanto a los niveles de satisfacción, con el fin de actualizar el plan de estudios y promover aprendizajes útiles y relevantes para la realidad actual. Actualmente, los estudiantes tienen altas expectativas y suelen querer ser parte activa del proceso educativo en lugar de ser simples receptores de conocimiento, por lo que los docentes tienen la responsabilidad de transformar la educación y brindar una enseñanza de calidad. El estudio se llevó a cabo a nivel básico, con enfoque cuantitativo multivariado, y se empleó el diseño no experimental transversal correlacional para la recopilación de datos mediante encuestas y revisión documental. Las hipótesis establecidas fueron aceptadas con un 95% de confianza y sugieren que una mayor motivación por los estudios y mejores calificaciones, están relacionadas con un mayor desempeño laboral docente y, en consecuencia, en una mayor satisfacción de los estudiantes.

Además, la motivación de acuerdo con Santrock (2002), "La motivación es el término utilizado para describir las razones y los factores por los cuales un individuo se comporta de una manera determinada. Cuando un comportamiento está motivado, este se caracteriza por ser vigoroso, dirigido y sostenido." (p. 432).

Araujo y Guerra, (2007) menciona que el rendimiento laboral como la manera en que los empleados desempeñan sus funciones en la empresa. En el contexto nacional tenemos (Condor Tarazona & Valencia Ticona, 2019) El artículo primordial es determinar el rango de motivación de las enfermeras que laboran en un hospital madre- niño y con su posible relación con el desempeño laboral. El estudio se realizó un enfoque descriptivo y correlacional con un diseño transversal, en donde se encuestó una muestra de 84 enfermeras que laboraban en su área mencionada. Se utilizó un formulario de dos partes que empleaba la escala de Likert para analizar

la motivación y el rendimiento laboral. Sus resultados obtenidos son el 92.85% tienen un alto nivel de motivación laboral. Se concluye, que se encontró la conexión directamente entre motivación y rendimiento laboral de las técnicas de salud que trabajan en el hospital materno infantil.

En segundo lugar Romano, L.(2022) Este proyecto, denominado motivación y rendimiento laboral de la organización, su artículo fue explorar la posible conexión en la motivación y rendimiento laboral de los empleados en dicha compañía. El enfoque fue cuantitativo, se implementó un diseño utilizado no experimental, transversal y -descriptivo. Se consideraron a 67 empleados de un total de 215, para formar parte de la muestra. Los resultados indican una conexión considerable entre motivación y el rendimiento laboral.

En el tercer lugar Sánchez, I (2020). El motivo de este estudio investigativo consistió en examinar la posible relación en la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de la organización, en Trujillo, 2020. En la población y muestra de análisis constó de 21 operadores de dicha organización. Se implementó la escala de Likert, realizando un formulario de 21 ítems para la variable Motivación, 24 preguntas para evaluar el rendimiento laboral. El enfoque investigativo fue cualitativo, adoptando un diseño transversal, descriptivo y correlacional. El análisis de confiabilidad determinó que ambos conjuntos de preguntas presentan buenos niveles de confiabilidad de 82.4% para motivación y 85.8% para rendimiento Laboral.

En cuarto lugar, En un estudio realizado por Ochoa en el año 2019, titulado la Motivación y el rendimiento laboral de los operarios en una entidad, se quiso examinar la conexión en motivación y el rendimiento laboral de todos los obreros de tal compañía durante el año 2017. Para continuar con esta investigación, se tomó una encuesta con un formulario de muestra que estuvo compuesta por 244 colaboradores fueron elegidos por una población de 664. Los análisis obtenidos indicaron una existencia correlación significativa en motivación y el rendimiento laboral. En consecuencia, se puede especificar que la motivación es una variable crítica que puede tener una variabilidad del rendimiento laboral de los operadores y, por consiguiente, debe ser considerada en cuenta.

En quinto lugar, (Romano Castillo, 2022) El proyecto orientado a conocer acerca de la motivación y rendimiento laboral en los operarios del centro municipal, su propósito fue investigar la conexión de la motivación y el rendimiento laboral en dicha entidad. Tuvo un enfoque cuantitativo con un estudio no experimental, transversal y descriptivo, llevar a cabo el estudio durante el 2021. Se recopilaban los datos mediante un cuestionario compuesto por 24 ítems, dividido en dos variables: "Motivación" y "Rendimiento laboral", cada una con 12 ítems. Para visualizar la referencia, se utilizaron diagramas, tablas y gráficos de barras. La muestra consistió en 67 trabajadores de un total de 215 colaboradores en la población, y los análisis demostraron que hay una conexión relevante entre la motivación y el rendimiento laboral, indicando correlación directamente, significativa y moderada entre las variables.

En sexto lugar (Delgado Huaman & Sandoval Garcia, 2020) La finalidad del artículo es titulada motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores en Trujillo elaboraron una idea de progreso para elevar la motivación y el rendimiento laboral. Tipo de estudio no experimental, con diseño transversal -descriptivo simple, una muestra de 72 colaboradores, se utilizó la escala Likert. Los resultados mostraron respecto a la motivación laboral, el 51.4% de los colaboradores. Con respecto al rendimiento, se determinó que el 69.4% tenía un nivel alto. Concluyendo, se determinó una idea de progreso continuo para elevar la motivación y el rendimiento laboral a través de identificación, los factores impactan negativa y positivamente en ambas variables.

En séptimo lugar, López (2021) realizó un pequeño análisis para indagar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral en una organización en Chiclayo. Su metodología descriptiva y aplicó una encuesta a 54 empleados. Los resultados mostraron que tanto la motivación como el rendimiento recibieron una calificación baja, con un 80% y un 50% respectivamente. Además, se descubrió una relación significativamente en las variables, con un valor de significancia de 0.05. En resumen, López sugirió que la motivación de un trabajador puede influir positivamente en su entorno y afectar directamente su rendimiento, lo que conduce al éxito de la organización.

En octavo lugar, de acuerdo con la investigación ejecutada por Cabellos y León (2018), Su principal estudio fue analizar cómo las variables afectan a los asesores de negocios. Para aplicar el estudio cuantitativo se seleccionó una muestra de 20 asesores de negocio, y se determinó que ambas variables tienen un impacto significativamente con un valor de significancia del 0,001. Sin embargo, también se encontró que los asesores de negocio tienen una baja motivación, lo que significa que no se sienten empoderados ni motivados para desempeñar su trabajo de manera satisfactoria, sino que lo hacen simplemente para cumplir y satisfacer necesidades básicas que conducen a comportamientos convencionales.

En noveno lugar, (Huaman Tunante, 2021) En un estudio de investigación se realizó la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral en los asistentes en Cajamarca. Se utilizó tipo de investigación básico, diseño descriptivo transversal de corte no experimental, lo que significa que los hechos fueron observados en un contexto natural y las variables se estudiaron de manera concurrente en un momento específico. La muestra constó de 20 colaboradores administrativos seleccionados mediante una técnica no probabilística, y se aplicó la escala de Likert como instrumento de medición. Los hallazgos mostraron que la motivación está positivamente conectada con su rendimiento laboral, se considera una correlación positiva moderada. Como solución, su finalidad de la hipótesis alternativa tuvo una significancia de p-valor (0,004), lo que menciona que la conexión entre variables es significativa. En resumen, más elevados sean los niveles de motivación de los colaboradores en la compañía, mayor será su rendimiento laboral de forma correlacional y significativa.

En décimo lugar, (Geraldo Campos et al., 2021) Esta investigación fue analizar los algunos indicadores de motivación y desempeño docente para establecer un modelo factorial predictivo. Se utilizó metodología cuantitativa predictiva que incluyó el uso de dos instrumentos aplicados a dos grupos poblacionales distintos: el instrumento de motivación fue aplicado a los profesores, mientras que el instrumento de desempeño docente se administró a los alumnos de 4° y 5° de secundaria. Participaron 59 docentes y 197 estudiantes. Los resultados mostraron tres conglomerados: motivación extrínseca y motivación intrínseca en los docentes.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

En la tesis, se adoptó una investigación de naturaleza aplicada con un enfoque cuantitativo. Su principal meta es el avance del conocimiento, no la obtención de tecnologías o resultados inmediatos para la organización. El énfasis se centra en generar beneficios socioeconómicos a largo plazo, en lugar de ajustarse para un uso tecnológico específico en un futuro próximo. (Pérez, 2017)

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Se manejó enfoque investigativo no experimental, transversal y correlacional, estas variables no son manipuladas, asimismo los datos son almacenados en cierto periodo definido y se busca describir la relación existente en las variables motivación y rendimiento laboral.

Según lo indicado Hernández et al. (2014) en la investigación no experimental no se genera ninguna situación específica, donde reflejan posiciones ya existentes. Por lo tanto, el investigador carece de control directo sobre las variables en estudio.

También, tuvo un diseño transversal, ya que llevó a cabo el análisis de las variables a través de un período específico. Hernández et al. (2015) señalaron que este estudio tiene la capacidad de recopilar información únicamente durante un periodo específico, con el propósito de analizar en detalle la incidencia y la interrelación de las variables.

Además, se empleó la metodología correlacional, ya que se realizó únicamente para identificar las relaciones de las variables analizadas. En consecuencia, Mejía (2017) Indica que en la investigación de correlación se evalúa el nivel de asociación entre variables que se supone están relacionadas. Además, adoptó un enfoque cuantitativo al llevar a cabo una medición

numérica que involucró el procesamiento y la descripción de datos cuantificables mediante un análisis estadístico utilizando la versión de SPSS 26. De acuerdo con Baena (2017) Este enfoque de investigación se centró en realizar deducciones basadas en una muestra representativa obtenida de una población. Se sometieron estadísticamente los datos recopilados con el propósito de identificar los patrones distintivos que caracterizan a la población en su totalidad.

Finalmente, se empleó un enfoque hipotético-deductivo como método, debido a la hipótesis se formuló mediante un proceso de inducción-deducción, partiendo de la problemática identificada y posteriormente sometiéndola a prueba. Según López (2020) menciona que es esencial utilizar este método para llevar a cabo comparaciones y validar de manera natural las hipótesis propuestas en relación a los antecedentes utilizados.

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1	Motivación	Escala ordinal
Variable 2	Rendimiento laboral	Escala ordinal

La matriz de operacionalización se anexó a la tesis, en la cual se detalló cada variable mencionada.

#### **Motivación**

En base a lo que indica Valdés (2005), se puede decir que esta teoría de motivacional se enfoca en la evaluación donde una persona establece acerca de la recompensa que recibe, en comparación con las remuneraciones que otras personas acepten al realizar la misma tarea o contribución.

Para la motivación se consideraron las siguientes dimensiones:

### **Motivación Intrínseca**

Según López (2017) define que sale de nosotros mismos y es lo que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito de lo que uno quiere realizar.

### **Motivación Extrínseca**

Según Perdono y Rojas (2018) menciona que la motivación extrínseca es un comportamiento causado por estímulos externos, es decir del entorno surge un deseo de lograr resultados positivos y evitar reacciones incómodas.

### **Necesidad de autorrealización.**

Para Jabbarov, (2018) señala que la autorrealización personal se presenta como una inclinación orientada hacia la expresión y manifestación de uno mismo.

### **Rendimiento laboral**

Bohórquez (2016) menciona que el rendimiento del trabajador en el cumplimiento de objetivos en un tiempo específico. Este rendimiento está compuesto tanto por tareas objetivas, que son fácilmente observables y medibles, como por otras que se pueden inferir.

Para el rendimiento laboral se consideraron las siguientes dimensiones:

#### **Rendimiento en la tarea**

Según Ramírez y Nazar (2019), refiere que el rendimiento en la tarea, se caracteriza por un comportamiento que resulta en la producción de un bien o servicio, contribuyendo así al funcionamiento técnico de la empresa.

#### **Rendimiento en el contexto**

Koopmans et al, (2018) describe como comportamientos propios que contribuyen al entorno organizacional, tanto en los aspectos psicológicos como sociales, que fortalece el núcleo técnico.

### **Comportamientos laborales contraproducentes**

Gabini (2018) Son aquellas conductas que se consideran perjudiciales para el desarrollo efectivo de la compañía, han sido propuestos como una parte integrante del rendimiento laboral.

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

#### **3.3.1. Población**

En relación con la población seleccionada para este estudio se consideraron a los colaboradores de una empresa financiera de Carabayllo. Siendo así una población de un total de 32 colaboradores pertenecientes a la empresa.

Para Hernández, (2015) La población consiste en un grupo de individuos que poseen un conjunto específico de características previamente establecidas, ya que este fue un referente para posteriormente poder calcular la muestra a estudiar, se tiene en cuenta lo siguiente:

#### **3.3.2. Muestra**

Se empleó muestra censal, en vista de que se consideró a todas las unidades de la población de los colaboradores de la entidad financiera como parte fundamental de la investigación.

López P. & Fachelli S. (2015) definen la muestra censal semejante a la población, y se utiliza cuando la población es relativamente pequeña. Esto implica una clasificación exhaustiva de cada unidad dentro de los habitantes.

#### **3.3.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis correspondió a una empresa financiera de Carabayllo, 2023.

- Prueba piloto

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

En esta investigación se empleó la técnica para la recolección de datos que será la encuesta lo cual tendrá como objetivos para lograr los hallazgos y demostrar existencia de una relación entre la motivación y rendimiento laboral en los colaboradores en la entidad financiera.

(Ñaupas., et.al. 2018) indica que el método científico debe recorrer el investigador desde el punto de inicio hasta lograr la meta o fin y por ello se orienta el proceso en general de la investigación científica.

De otra forma, el cuestionario fue el instrumento empleado en el estudio, el cual fue diseñado por el investigador, de esta manera que estuvo compuesta por 20 preguntas con cinco alternativas de respuestas tipo Likert. Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Así mismo, Ñaupas, Dueñas y Romero (2019) lo menciona que son 13 herramientas conceptuales por medio del recojo de los datos mediante de las preguntas, ítems que exigen respuestas del investigador.

Además, para comprobar el método de Alfa de CronBach se medirá la confiabilidad del instrumento, para lograr obtener información sobre la confiabilidad y validez del mismo, el cual este procesamiento se efectuó en el software estadístico SPSS.

### **3.5. Procedimientos**

La adquisición de datos se ejecutó completando el cuestionario en línea, que fue enviado a través de un enlace por WhatsApp. Ya que este procedimiento se realizó a través de un formulario. Por consiguiente, se obtuvo los datos de cada colaborador para así lograr analizar y continuar con la investigación.

Para López P. & Fachelli S. (2015) en el desarrollo del proceso de investigación, se estableció un conjunto de análisis utilizando la información recopilada, seleccionada y organizada en el contexto de la investigación. Este enfoque se ajustó a la metodología, asegurando la ejecución adecuada del diseño investigativo en cada una de sus etapas.

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

Los datos recogidos por medio de un formulario, por esta razón se recolectó mediante una hoja Excel una base de datos y de la misma manera se mide la validez del instrumento.

En ese contexto, se aplicó el sistema estadístico SPSS 26 para el proceso se obtuvo información de las encuestas, en que los cálculos generados se muestran a través de gráficos, tablas y ser utilizados para así demostrar resultados del comportamiento de las dos variables.

El instrumento de análisis de datos que se aplicó es un sistema estadístico llamado IBM SPSS Statistics versión 26, en español.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el transcurso investigativo, se ha respetado el lineamiento ético con el propósito de respetar la propiedad intelectual revisando fuentes tanto internas como externas sin alterar, teniendo en cuenta los derechos del autor en las citas textuales.

Por otra parte, se tuvo el permiso informado hacia los colaboradores que fueron encuestados y sus datos personales serán confidenciales y no serán divulgados en ningún momento.

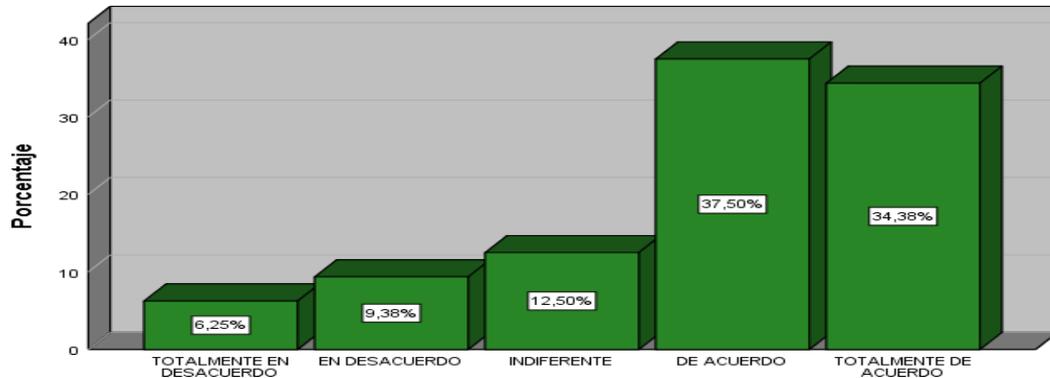
Asimismo, se mantuvo informado a los directivos en todo momento de las incidencias que ha ocurrido.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística Descriptiva

#### 4.1.1 Figura de frecuencia agrupada de la variable Motivación

*Figura 1. Porcentaje de la variable Motivación*



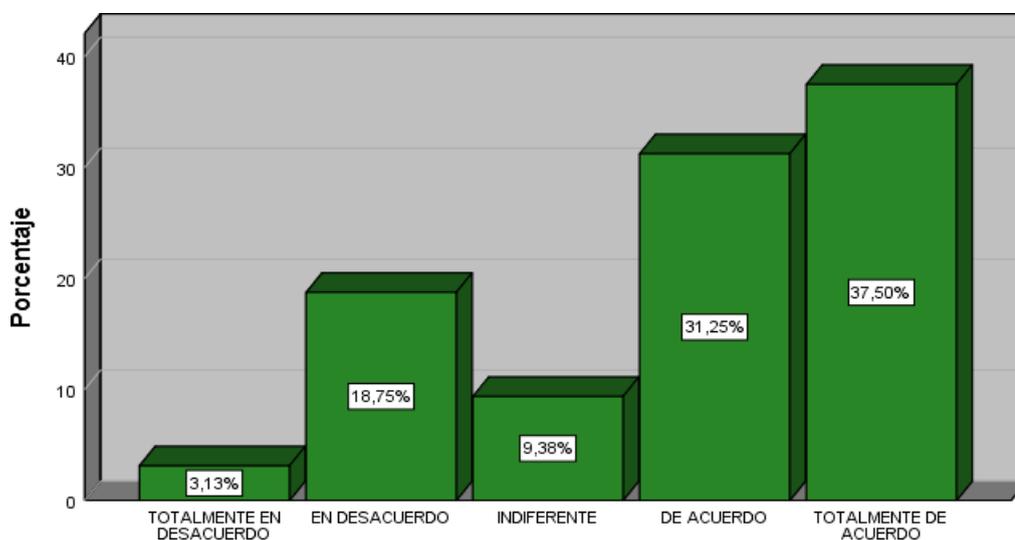
Fuente: SPSS 26

#### **Interpretación:**

En la tabla 1, basándonos en la opinión de los 32 colaboradores encuestados de una financiera; se nota que el 37,50% de ellos representado por 12 colaboradores, afirmó que la motivación se aplica a un nivel en de acuerdo, mientras que solo el 34,38% indicó que la motivación se encuentra en un nivel de totalmente de acuerdo. Asimismo, el 12,50%, expresó que la motivación se aplica a un nivel indiferente. Es necesario señalar que la variable motivación se determina mediante las dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y necesidad de autorrealización.

## Figura de frecuencia de frecuencia agrupada de la dimensión Motivación intrínseca

*Figura 2. Porcentaje de la dimensión Motivación intrínseca*

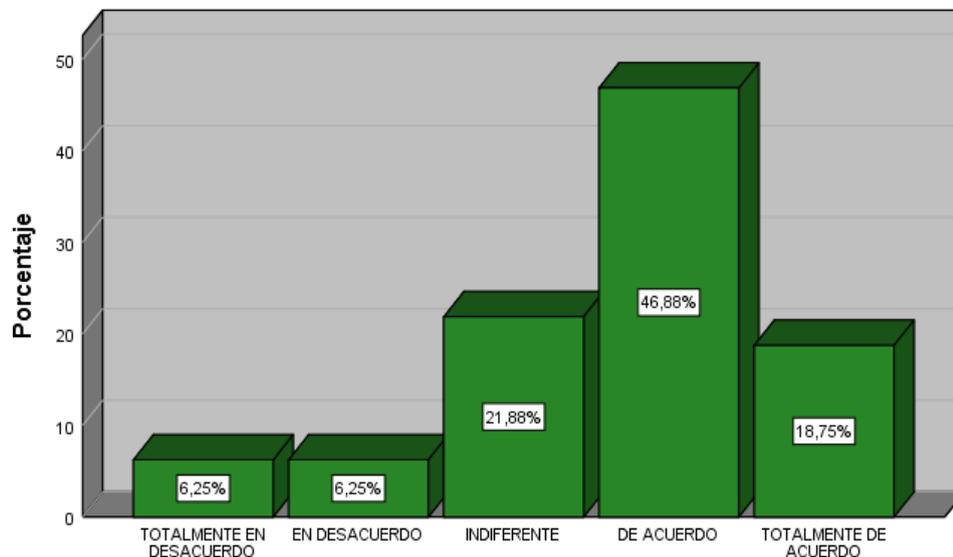


### **Interpretación:**

En la tabla 2, refleja el 37,50% equivalente a 12 colaboradores manifiestan que la motivación intrínseca se aplica a un nivel en totalmente de acuerdo, mientras que solo el 31,25% dado por 10 colaboradores considera que lo aplican a un nivel de acuerdo. Por otro lado, el 18,75% (6 colaboradores) considera en un nivel en desacuerdo; para tener una mejor comprensión se proporciona la figura 2.

## Figura de frecuencia de frecuencia agrupada de la dimensión Motivación extrínseca

**Figura 3.** Porcentaje de la dimensión Motivación extrínseca

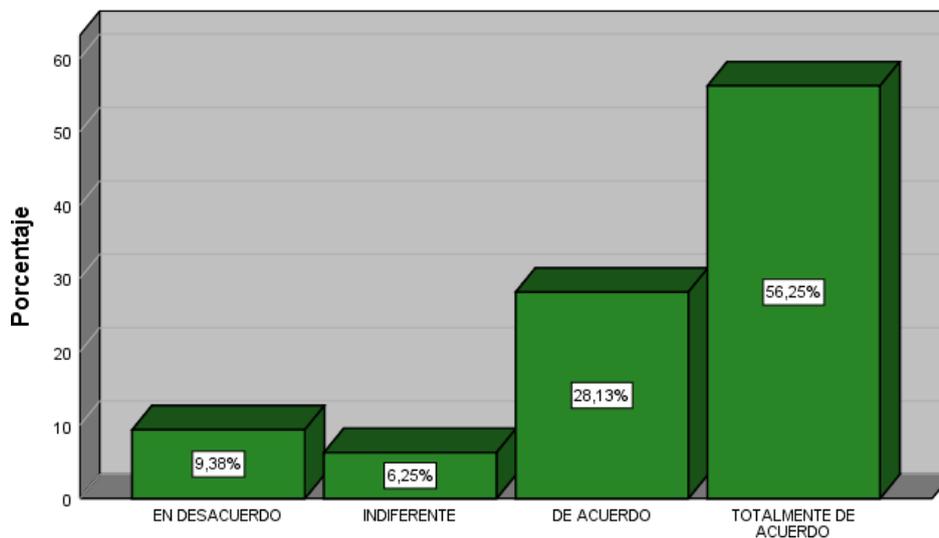


### Interpretación:

En la tabla 3, refleja un 46,88% equivalente a 15 colaboradores opinan que la motivación extrínseca se aplica a un nivel que está de acuerdo, mientras que solo el 21,88% dado por 7 colaboradores considera que son indiferente. Por otro lado, el 18,75% (6 colaboradores) considera en un nivel de totalmente de acuerdo; para una comprensión más detallada se proporciona la figura 3.

## Figura de frecuencia de frecuencia agrupada de la dimensión Necesidad de autorrealización

Figura 4. Porcentaje de la dimensión Necesidad de autorrealización

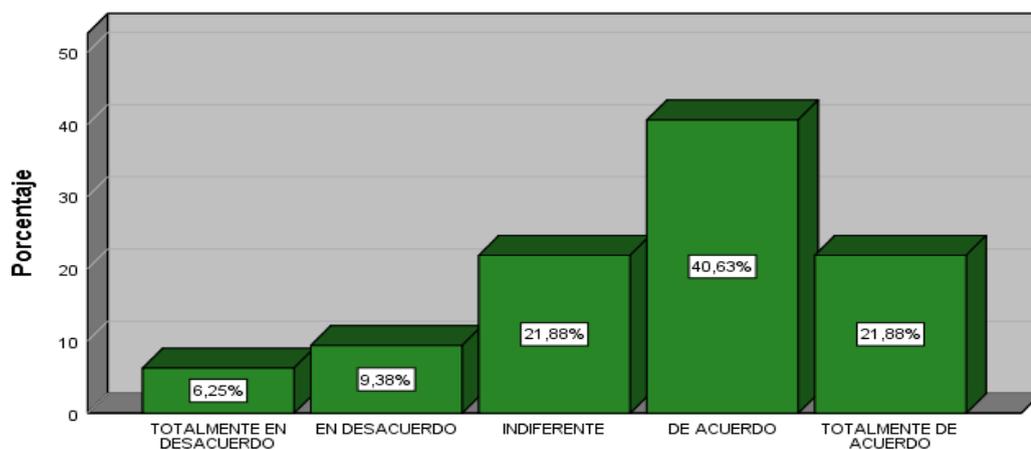


### Interpretación:

En la tabla 4, se refleja que el 56,25% equivalente a 18 colaboradores señala que la necesidad de autorrealización se sitúa en el nivel que está totalmente de acuerdo, mientras que solo el 28,13% dado por 9 colaboradores considera que están de acuerdo. Por otro lado, el 9,38% de colaboradores lo cuales están representado por 3 opiniones considera en un nivel en desacuerdo; para una más comprensión más detallada, se proporciona la figura 4.

## Figura de frecuencia de frecuencia agrupada de la variable Rendimiento laboral

Figura 5. Porcentaje de la variable Rendimiento laboral

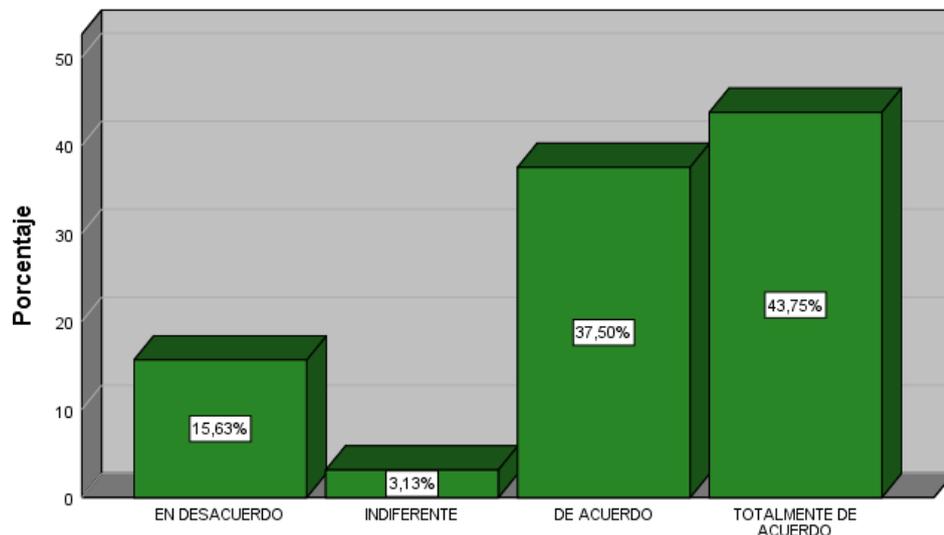


### Interpretación:

En la tabla 5, según la información proporcionado por los 32 colaboradores encuestados de una financiera; se refleja que el 40,63% de colaboradores representado por 13 opiniones afirma que el rendimiento laboral se ubica en el nivel que está de acuerdo, mientras que el 21,88% considera que el rendimiento laboral está totalmente de acuerdo, y también en el mismo porcentaje lo consideró indiferente.

## Figura de frecuencia de frecuencia agrupada de la dimensión Rendimiento en la tarea

**Figura 6.** Porcentaje de la dimensión Rendimiento en la tarea

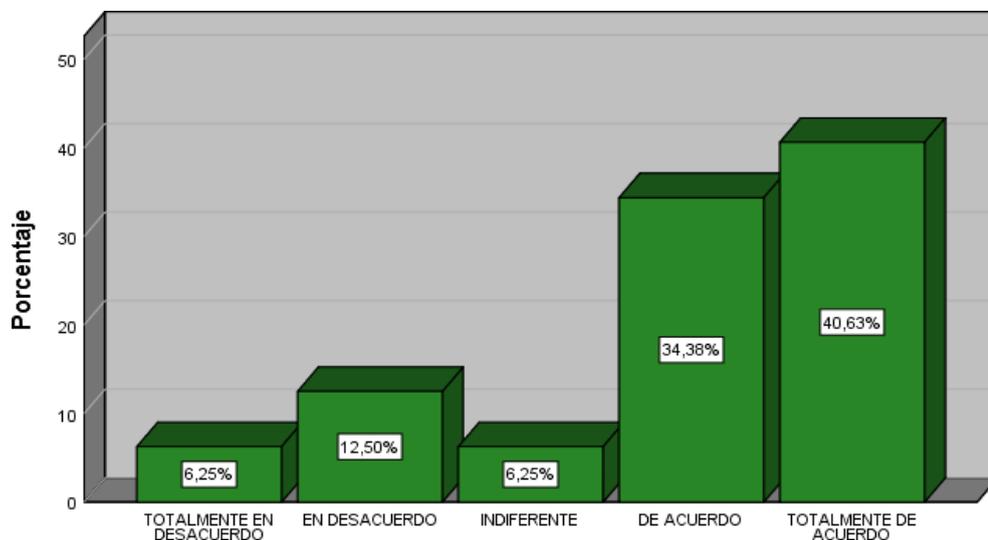


### Interpretación:

En la tabla 6, se refleja con un 43,75% representado por 14 colaboradores, indican que el rendimiento en la tarea se encuentra en un totalmente de acuerdo, mientras que el 37,50% dado por 12 colaboradores considera que está de acuerdo. Además, se precisa que 15,63% de colaboradores representado de 5 opiniones expresaron estar en desacuerdo; para una comprensión más detallada se proporciona la figura 6.

## Figura de frecuencia de frecuencia agrupada de la dimensión Rendimiento en el contexto

Figura 7. Porcentaje de la dimensión Rendimiento en el contexto

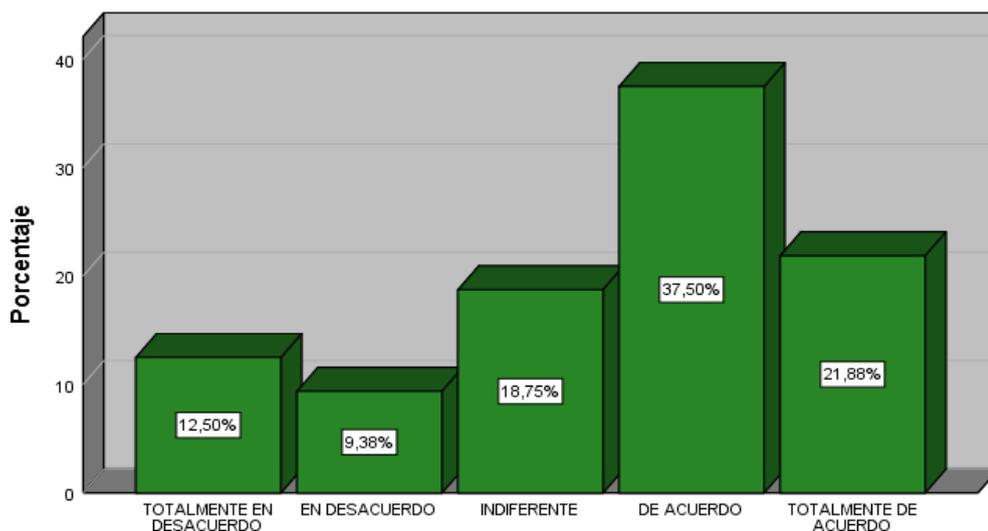


### Interpretación:

En la tabla 7, refleja el 40,63% representado por 13 colaboradores, indican que el rendimiento en el contexto está totalmente de acuerdo, mientras que el 34,38% dado por 11 colaboradores considera que está de acuerdo. Además, se precisa que 12,50% de colaboradores los cuales están representado por 4 opiniones indican que están en desacuerdo; para una comprensión más detallada se proporciona la figura 7.

## Figura de frecuencia de frecuencia agrupada de la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes

**Figura 8.** Porcentaje de la dimensión Comportamientos laborales contraproducentes



### Interpretación:

En la tabla 8, se evidencia el 37,50% proporcionado por 12 colaboradores, indican que los Comportamientos laborales contraproducentes se encuentra en un nivel que están de acuerdo, mientras que el 21,88% dado por 7 colaboradores considera que está totalmente de acuerdo. Además, se precisa que 18,75% de colaboradores los cuales representan 6 opiniones manifestaron que los comportamientos laborales contraproducente se sitúa indiferente; para más detalle, se proporciona la figura 8.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.2 Coeficiente de correlación y reglas de decisión

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman para realizar el análisis correlacional ya que este coeficiente tiene un rango de -1 a +1 y permite interpretar el significado de la correlación en función de los valores establecidos.

#### Regla de decisión:

En cuanto a la significancia y decisión.

- 1) Si la Sig.E < Sig. T, entonces se rechaza H0
- 2) Si la Sig.E > Sig. T, entonces se acepta H0

### 4.2.3 Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

#### Interpretación:

En referencia a la Tabla 9, los hallazgos estadísticos de Spearman revelaron un coeficiente correlacional de (0.893) en ambas variables, siendo como primera la motivación y la segunda el rendimiento laboral. Se precisa una correlación positiva alta y significativamente, con el grado de significancia de 0.000, siendo inferior de 0.05. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>), sugiriendo que hay una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral. **Ver anexo 6 – Tabla 9**

### **Hipótesis específica 1:**

H0: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

### **Interpretación:**

En referencia a la Tabla 10, los hallazgos estadísticos revelaron un coeficiente de correlación de 0.787 en las dimensiones motivación intrínseca y rendimiento en la tarea. Se precisa que esta correlación es positiva, muy alta y significativa, con el rango de significancia de 0,000, siendo inferior de 0,05. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>), indicando existencia en una relación significativamente entre la motivación intrínseca y el rendimiento en la tarea considerada. **Ver anexo 6 – Tabla 10**

### **Hipótesis específica 2:**

H0: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

### **Interpretación:**

En referencia a la Tabla 11, los hallazgos del estadístico revelaron un coeficiente de correlación de (0.790) en las dimensiones: motivación extrínseca y rendimiento en el contexto. Se precisa que esta correlación es positiva, muy alta y significativa, con el nivel de significancia de 0,000, siendo inferior de 0.05. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>), indicando que existe una relación significativamente entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto considerado. **Ver anexo 6 – Tabla 11**

### **Hipótesis específica 3:**

H0: No existe relación significativa entre la necesidad de autorrealización y comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la necesidad de autorrealización y comportamientos laborales contraproducentes de los colaboradores de la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

### **Interpretación:**

En referencia a la Tabla 12, presenta un coeficiente de Spearman de 0.621, manifiesta una correlación positiva alta en las dimensiones: necesidad de autorrealización y los comportamientos laborales contraproducentes. Además, se observa la significancia con un valor de 0.000, es inferior a 0.05. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>), indicando que existe una relación significativamente en estas dimensiones. **Ver anexo 6 – Tabla 12**

## V. DISCUSIÓN

### Discusión por objetivos

El propósito principal para la tesis se basó en analizar si existe relación entre motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera en Carabayllo en 2023. El objetivo consistió en investigar si la motivación tiene relación alguna con el rendimiento laboral en dicha entidad. Conforme a lo alcanzado mediante los resultados alcanzados, se estableció que hay una relación existente y positiva entre la motivación y el rendimiento laboral. Al interpretar el análisis, se observa una similitud con las conclusiones García (2018) quien concluyó que es importante motivar a los trabajadores y así poder alcanzar un excelente rendimiento laboral dentro de la empresa.

Como parte del objetivo específico uno sugerido en la investigación, buscó identificar la motivación intrínseca y rendimiento en la tarea en los colaboradores de una empresa financiera en Carabayllo en 2023, tienen relación. Los resultados estadísticos, obtenidos por medio del análisis de Rho Spearman, revelaron un p-valor inferior a 0,05, indicando una relación significativa entre estas dimensiones. Asimismo, el coeficiente correlación obtenido fue de 0,787, señalando que hay una relación positiva muy alta y significativamente. Estos hallazgos se vinculan con las afirmaciones de Jalagat (2016), quien sostiene que trabajar en grupo es esencial para conseguir los objetivos deseados y el éxito en una organización.

El segundo objetivo específico consistió en establecer la relación entre motivación extrínseca y rendimiento en el contexto en los colaboradores de una empresa financiera, Carabayllo, 2023. Según la prueba estadística Spearman, alcanzó un resultado con un (p-valor<0,05), indica que existe una relación en sus dimensiones ya que consiguió una correlación de (0.790) precisando una relación positiva muy alta y significativamente. Estos resultados están relacionados por el autor Rivas & Perero, (2018) menciona que, las personas motivadas rinden más en el trabajo, se sienten más vinculadas a la empresa y están más comprometidas con su trabajo, lo que ayuda tanto a la empresa como a los empleados. El comportamiento del personal se ve influido por los factores de motivación, por lo que es fundamental utilizarlos para satisfacer sus necesidades fundamentales, como un entorno de trabajo agradable y unas relaciones laborales excelentes.

En el tercer objetivo específico se analizó la conexión entre necesidad de autorrealización y comportamientos laborales contraproducentes en los colaboradores de una empresa financiera, Carabayllo, 2023. En relación a lo estadístico Spearman, se tuvo como resultado un (p-valor<0,05), indicando si existe relación entre las dimensiones, por ello tuvo una correlación de 0,621 señalando una relación positiva alta y significativamente. Estos resultados el autor menciona (Delgado Huaman & Sandoval García, 2020) identificaron características que influyen negativa y positivamente en ambas variables

para definir un concepto de mejora continua que potencie la motivación y el rendimiento laboral. Motivadas rinden más en su centro de trabajo, se sienten más vinculadas a la empresa y están más comprometidas con su trabajo, lo que ayuda tanto a la empresa como a los empleados. El comportamiento del personal se ve influido por los factores de motivación, por lo que es fundamental utilizarlos para satisfacer sus necesidades fundamentales, como un entorno de trabajo agradable y unas relaciones laborales excelentes.

### **Discusión por resultados**

En el estudio realizado para la tesis se indagó diversas fuentes con la finalidad de conseguir los resultados óptimos y verídicos enfocados en los colaboradores respecto a motivación y rendimiento laboral. Primeramente, se ejecutó una evaluación piloto de 8 personas, utilizando un formulario de 20 preguntas, con el fin de examinar la confiabilidad del instrumento que se iba emplear. Luego de confirmar la validez del instrumento, se encuestó a un total de 32 colaboradores de la empresa.

De acuerdo a ello, los resultados mostraron que, según los datos alcanzados que el 37,50% de los colaboradores opinaron que la motivación se encuentra de acuerdo. Por otra parte, solo el 34,38% de los encuestados indicaron que se lleva a cabo en un nivel totalmente de acuerdo. A demás, se encontró que el 12,50% de los participantes opinó que la motivación se está aplicando de una manera indiferente.

De los antecedentes previos, se precisa que no existe ninguna relación con la tesis de Durán (2018, quien también evaluó el nivel de la motivación en su investigación. Los hallazgos revelaron que los colaboradores tienen un bajo nivel

### **Discusión por metodología**

Según estudios realizados, las conclusiones obtenidas se basaron en una aplicación de unas preguntas realizadas en base a la técnica de la encuesta utilizando un formulario como instrumento principal. Se tomaron en cuenta el problema de manera general, los objetivos específicos y las tres dimensiones de las variables motivación y rendimiento laboral. Esto demostrará la validez del estudio y la precisión de los resultados obtenidos. Además, es importante destacar que los resultados de las encuestas fueron procesados utilizando las herramientas Excel SPSS – V26, lo que permitió comprobar la confiabilidad del cuestionario que se realizó para la indagación investigativa. La técnica y el instrumento aplicado en la correlación de registros nos son similares a lo que menciona Rivas & Pereiro (2018) de su investigación cómo la motivación influye en el equipo humano y sus componentes son importantes para un buen rendimiento laboral. influye. En este estudio, se utilizó revisión documental como instrumento.

### **Discusión por técnica e instrumento**

Los hallazgos de investigación se basaron en un enfoque de encuesta y un cuestionario como instrumento, con el problema general, así como los objetivos particulares y las cuatro dimensiones de la variable motivación y rendimiento laboral, como criterios principales. Esto confirma la garantía, autenticidad de la investigación y sus resultados. También cabe destacar los resultados de la encuesta de operacionalización utilizando Excel y SPSS-V26, lo que permitió comprobar la fiabilidad del instrumento empleado en la investigación.

### **Discusión por estadístico de coeficiente correlación**

En lo que respecta en la estadística de inferencia, el dato de investigación optó por emplear la medida de la correlación de Spearman, centrándose en las variables de motivación y rendimiento laboral. Según Romano, L. (2022), se afirmó una existencia correlacional significativamente en motivación y rendimiento laboral, considerándolas como variables de importancia.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera**, el propósito principal de esta tesis fue evidenciar una conexión significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados en una entidad financiera localizada en Carabayllo en el año 2023. Como resultado, se identificó una correlación notablemente positiva y significativamente entre ambas variables, con un coeficiente de 0,893

**Segunda**, en el primer objetivo específico, se confirmó la existencia de una relación significativamente entre motivación intrínseca y el rendimiento en la tarea de los colaboradores de una empresa financiera en Carabayllo en 2023. Se concluyó que la correlación entre estas dos variables fue notablemente positiva y significativa, alcanzando un valor de 0,787.

**Tercera**: en el segundo objetivo específico, se estableció de manera precisa la existencia de una relación significativamente entre la motivación extrínseca y el rendimiento de los colaboradores en una empresa financiera en Carabayllo en 2023. La conclusión derivada de este análisis señala que efectivamente hay una correlación positiva muy alta y significativa, reflejada por un valor de 0,790.

**Cuarta**: en el tercer objetivo específico, se detalló específicamente una relación significativamente en la necesidad de autorrealización y los comportamientos laborables contraproducentes de los colaboradores en una empresa financiera ubicada en Carabayllo en 2023. La conclusión obtenida señala que esta relación es positiva, con un nivel alto de significancia, representada por un valor de correlación de 0,621.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera,** con respecto en la primera conclusión se sugiere a las empresas fomentar programas motivacionales con el propósito de tener buenos resultados de los colaboradores en su rendimiento laboral.

**Segunda,** de acuerdo con la segunda conclusión se sugiere fomentar una cultura en la que los colaboradores se comuniquen abierta y oportunamente, promoviendo la interacción entre ellos de manera horizontal. Es crucial que se informe a los superiores según la estructura jerárquica y se encuentre una solución que sea beneficiosa tanto para la empresa como para el colaborador.

**Tercera,** referente a la tercera conclusión se recomienda mantener una comunicación constante con los gerentes o superiores para informarles de cualquier problema personal u otro que pueda afectar en el rendimiento. De esta manera, la empresa podrá supervisar los factores motivadores tanto internos como externos, y asegurarse de mantener un nivel de productividad adecuado que sea acorde a las expectativas de la organización, lo cual demostrará un buen desempeño en las responsabilidades propias del puesto de trabajo.

**Cuarta:** con respecto a la cuarta conclusión se recomienda promover un ambiente de comunicación abierta y segura. Esto implica que los colaboradores deben sentirse cómodos para expresar cualquier problema personal o laboral que afecte su desempeño. Además, la empresa debe brindar apoyo y soluciones adecuadas para mantener un nivel óptimo de productividad, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y recompensando los logros de los colaboradores. Asimismo, fomentar el alto rendimiento y minimizar las conductas contraproducentes fomentando un entorno en el que los colaboradores se sientan apreciados y motivados.

## REFERENCIAS

- Araujo, M. & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Baena, G (2017). Metodología de la Investigación.3ª ed. México: Editorial Patria
- Bohórquez, B. (2004). Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios. (Tesis inéditas). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. B. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), Article 3.
- Cadena, E. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESA <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Cabellos, C., & León, K. (2018). Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral de los asesores de negocios de la empresa MiBanco, agencia Virú, 2017.[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13012/Cabellos Garcia Cecilia Victoria - León Ruiz Kristy Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13012/Cabellos%20Garcia%20Cecilia%20Victoria%20-%20Le%C3%B3n%20Ruiz%20Kristy%20Yesenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (8° ed.). Editorial McGraw-Hill.  
[https://www.academia.edu/34007846/8va\\_Administracion\\_de\\_recursos\\_hu manos\\_El\\_ca pital\\_humano\\_pdf](https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_hu manos_El_ca pital_humano_pdf)
- Condor Tarazona, S. E., & Valencia Ticona, I. I. (2019). "Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre—Niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018". Repositorio institucional – UNAC.  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3577>
- Delgado Huaman, M. E., & Sandoval Garcia, J. A. (2020). La motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de La Esperanza- Trujillo-2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
- Fratricelli, F.R., González, R.O., Uribe, A.F., Moreno, I., & Orengo, J.C. (2018). Investigación: *Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral*. *Informes Psicológicos*, 18(1), 95-112.
- Gabini, S. (2018). Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral - Una exploración empírica. Editorial: Teseo- UAI.  
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictoresdel-rendimiento-laboral.pdf>
- García Duran, E. G., Gutiérrez Hernández, M. T., & Guizar Meléndez, C. G. (2018). *La motivación como factor significativo para el rendimiento laboral de los*

*empleados de G.S. Inversiones de la Zona Metropolitana de San Salvador*  
[Bachelor, Universidad de El Salvador]. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19436/>

García, T. C. S., Arias, M. A. I., Álvarez, L. E. E., & Burgos, B. A. A. (2022). TEACHING WORK PERFORMANCE, MOTIVATION, ACADEMIC PERFORMANCE AND LEVEL OF SATISFACTION IN THE SUBJECT OF MATHEMATICS. *Universidad y Sociedad*, 14(S6), 371-376. Scopus

Geraldo Campos, L. A., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana,  
Quijaite, J. J. S., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana,  
Jauregui, M. J. R., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana,  
Herrera, K. M. B., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una  
ventana. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño  
docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima –  
Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170.  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

González, D. (30 de mayo de 2019). Una Concepción Integradora de la Motivación  
Humana. *Psicología en Estudio*, 24.  
<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php /PsicolEstud/article/view/4418>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).  
Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGrawHill

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2015). Metodología de la  
Investigación (6° ed.). Editorial McGraw-Hill.  
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaman Tunante, F. J. (2021). Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca. *Repositorio Institucional - UCV.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60542>

Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Management and Economics*, 5, 36-43

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H. y Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. [https://www.researchgate.net/publication/51508445\\_Conceptual\\_Frameworks\\_of\\_Individual\\_Work\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/51508445_Conceptual_Frameworks_of_Individual_Work_Performance)

López P. & Fachelli S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa, Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf)

López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2020). Fundamentos metodológicos. En P. LópezRoldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo I.1. <https://ddd.uab.cat/record/232105>

Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid (España): ediciones Diaz de Santos, S.A. Obtenido de

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=libros+de+motivacion&ots=F0a0TqPjkh&sig=bBfl6\\_ge4N0x\\_59k4qXvokvlZJdG4#v=onepage&q=libros%20de%20motivacion&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=libros+de+motivacion&ots=F0a0TqPjkh&sig=bBfl6_ge4N0x_59k4qXvokvlZJdG4#v=onepage&q=libros%20de%20motivacion&f=false)

McClellan, D. (1989). Estudio de la motivación humana. USA: Narcea S.A. de ediciones.

Mejía, T. (2017). Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [Lifeder.com]. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>

Meléndez Hernández, C. G., Pineda Flores, S. L., & Solís Santana, D. del R. (2018). *Análisis de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del grupo industrial Agrosa, ubicado en la ciudad de León, durante el segundo semestre del año 2017* [Thesis]. Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. (2013). *Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia*. 5.<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/6850>

Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. (2013). *Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia*. 5.

Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.

Naranjo Pereira, ML, (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educación*, 33 (2), 153-170.

- Newstrom, John. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (Vol. Decimotercera edición). Mexico: McGRAW-HILL.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivida Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Oberti, A. y Bacci, C. (2021). Metodología de la investigación. *Memoria académica*, 1 – 14.  
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/programas/pp.11944/pp.11944.pdf>
- Ochoa, N. (2019). La Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Año 2017. [Tesis de 72 maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].  
Repositorio Institucional UNJBG  
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3914>
- Perdomo, I. y Rojas, J. (2018). La ludificación como herramienta pedagógica: algunas reflexiones desde la psicología. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(16), 161 – 175.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rexe/v18n36/0718-5162-rexe-18-36-161.pdf>
- Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 153-170. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Peréz, F. (2017). La Tesis Universitaria. Editora Master SAC.  
<https://docplayer.es/139482102-La-tesis-universitaria-francisco-perez-montes.html>

- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Romano Castillo, L. G. (2022). Motivación y el rendimiento laboral del personal de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021. *Universidad Nacional Federico Villarreal*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3289017>
- Sanchez, I. J. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020 (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25296>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- UNFV\_FA\_Romano\_Castillo\_Luigi\_Giuseppe\_Titulo\_profesional\_2022.pdf*. (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2023, 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)
- Yanina, C. M. L., & Lozano, D. L. A. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variabes de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Newstrom, (2011) La Motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras.	La operacionalización y medición de la variable motivación se realizará a través de las dimensiones y sus respectivos indicadores utilizando la escala de Likert.	Motivación Intrínseca	Reconocimiento	Ordinal 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Indiferente 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
				Desarrollo Personal	
				Logros	
			Motivación Extrínseca	capacitaciones	
				Estabilidad Laboral	
				Relaciones interpersonales	
			Necesidad de autorrealización	Desarrollo Potencial	
				Desarrollo Profesional	
				Desarrollo de destrezas	
Rendimiento laboral	Murphy (1990) define "el rendimiento laboral como conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja" (p.79).	La operacionalización y medición de la variable rendimiento laboral se realizará a través de las dimensiones y sus respectivos indicadores utilizando la escala de Likert.	Rendimiento en la tarea	Calidad de trabajo	Ordinal 1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Indiferente 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
				Orientación hacia resultados	
				Desafíos laborales	
			Rendimiento en el contexto	Planificación y organización del trabajo	
				Trabajo en equipo	
				Participación	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Aspectos negativos en la empresa	
				Presencia de problemas laboral	

				Condiciones de Quejas en el trabajo	
--	--	--	--	--	--



V1. Motivación				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Motivación Intrínseca	Reconocimiento	1	Recibe un reconocimiento por el buen trabajo desempeñado					
	Desarrollo personal	2	Sentí que en mi trabajo era valorado por mi jefe					
	Logros	3	Recibí críticas constructivas y opiniones favorables, para la mejora de mis actividades laborales.					
Motivación Extrínseca	Capacitaciones	4	Considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral.					
	Estabilidad laboral	5	Siente que la empresa le ofrece estabilidad laboral					
	Relaciones interpersonales	6	Ha tenido una relación basada en el respeto y la colaboración con mis compañeros de trabajo.					
Necesidad de autorrealización	Desarrollo potencial	7	En la empresa le permiten desarrollar sus destrezas.					
	Desarrollo profesional	8	Trabajar en la empresa se motiva encontrar sus propios límites en su desarrollo profesional.					
	Desarrollo de destrezas	9	En el trabajo le permiten aprender cosas nuevas y desarrollar sus habilidades.					

V2.Rendimiento laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
Rendimiento en la tarea	Calidad de trabajo	10	Logré realizar mi trabajo de forma óptima					
	Orientación hacia los resultados	11	Realiza sus tareas asignadas enfocadas al logro de objetivos establecidos					
	Desafíos laborales	12	Buscas nuevos retos para alcanzar un mejor asenso en el trabajo					
Rendimiento en el contexto	Planificación y organización del trabajo	13	Mi planificación me permitió cumplir mi trabajo en el tiempo establecido.					
	Trabajo en equipo	14	Muestra disposición para integrarse a un equipo de trabajo					
				Colabora con sus compañeros en la realización de un trabajo asignado				
	Participación	15	Participo de todas las reuniones laborales de manera óptima					
Comportamientos laborales contraproducentes	Aspectos negativos en la empresa	16	Tiendo a exagerar los problemas que se presentan en mi trabajo.					
	Presencia de problemas laboral	17	Me concentro en los aspectos negativos de la organización, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
	Quejas en el trabajo	18	Se quejó de asuntos sin importancia en el trabajo					

## Anexo 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “Motivación y Rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera, Carabayllo, 2023”

Investigador (a) (es): Condor Guevara Mayra Josselyn

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y Rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera, Carabayllo, 2023”, cuyo objetivo es dar a conocer Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la motivación influye en el rendimiento laboral de los colaboradores, en particular en una empresa del sector financiero en Carabayllo en el año 2023.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Motivación y Rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera, Carabayllo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[Condor Guevara, Mayra Josselyn]** email **mcondorgu@ucvvirtual.edu.pe**

y Docente asesor Carranza Estela Teodoro, email: **tcarranzae@ucvvirtual.edu.pe**

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos

### EXPERTO 1.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera del distrito de Carabaylo, Lima 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. CÁRDENAS SAAVEDRA ABRAHAM	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <b>X</b> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autora:</b>	Condor Guevara, Mayra Josselyn
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A los colaboradores de una empresa financiera en el distrito de Carabaylo
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

Valdés (2005), se puede decir que esta teoría de motivacional se enfoca en la evaluación donde una persona establece acerca de la recompensa que recibe, en comparación con las remuneraciones que otras personas acepten al realizar la misma tarea o contribución.

- **Variable 2:** Rendimiento Laboral

Bohórquez (2016) menciona que el rendimiento del trabajador en el cumplimiento de objetivos en un tiempo específico. Este rendimiento está compuesto tanto por tareas objetivas, que son fácilmente observables y medibles, como por otras que se pueden inferir



Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación Intrínseca	López (2017) define que sale de nosotros mismos y es lo que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito de lo que uno quiere realizar.
	Motivación Extrínseca	Según Perdonó y Rojas (2018) menciona que la motivación extrínseca es un comportamiento causado por estímulos externos, es decir del entorno surge un deseo de lograr resultados positivos y evitar reacciones incómodas.
	Necesidad de autorrealización	Para Jabbarov, (2018) señala que la autorrealización personal se presenta como una inclinación orientada hacia la expresión y manifestación de uno mismo.
Satisfacción laboral	Rendimiento en la tarea	Según Ramírez y Nazar (2019), refiere que el rendimiento en la tarea, se caracteriza por un comportamiento que resulta en la producción de un bien o servicio, contribuyendo así al funcionamiento técnico de la empresa.
	Rendimiento en el contexto	Koopmans et al, (2018) describe como comportamientos propios que contribuyen al entorno organizacional, tanto en los aspectos psicológicos como sociales, que fortalece el núcleo técnico.
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) Son aquellas conductas que se consideran perjudiciales para el desarrollo efectivo de la compañía, han sido propuestos como una parte integrante del rendimiento laboral.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera del distrito de Carabaylo, Lima 2023” elaborado por Condor Guevara Mayra Josselyn en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo ( no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1-2	4	4	4	Alto Nivel
Desarrollo Personal	3	4	4	4	Alto Nivel
Logros	4	4	4	4	Alto Nivel

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	5	4	4	4	Alto Nivel
Estabilidad Laboral	6	4	4	4	Alto Nivel
Relaciones interpersonales	7	4	4	4	Alto Nivel

- Tercera dimensión: Necesidad de autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo potencial	8	4	4	4	Alto Nivel
Desarrollo profesional	9	4	4	4	Alto Nivel
Desarrollo de destrezas	10	4	4	4	Alto Nivel



## Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de trabajo	1	4	4	4	Alto Nivel
Orientación hacia resultados	2	4	4	4	Alto Nivel
Desafíos laborales	3	4	4	4	Alto Nivel

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y organización del trabajo	4	4	4	4	Alto Nivel
Trabajo en equipo	5-6	4	4	4	Alto Nivel
Participación	7	4	4	4	Alto Nivel

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aspectos de negativos en la empresa	8	4	4	4	Alto Nivel
Presencia de problemas laboral	9	4	4	4	Alto Nivel
Quejas en el trabajo	10	4	4	4	Alto Nivel



.....

Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

DNI N° 07424958

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## EXPERTO 2.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera del distrito de Carabayllo, Lima 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Condor Guevara, Mayra Josselyn
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de una empresa financiera en el distrito de Carabayllo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

Valdés (2005), se puede decir que esta teoría de motivacional se enfoca en la evaluación donde una persona establece acerca de la recompensa que recibe, en comparación con las remuneraciones que otras personas acepten al realizar la misma tarea o contribución.

- **Variable 2:** Rendimiento Laboral

Bohórquez (2016) menciona que el rendimiento del trabajador en el cumplimiento de objetivos en un tiempo específico. Este rendimiento está compuesto tanto por tareas objetivas, que son fácilmente observables y medibles, como por otras que se pueden inferir.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación Intrínseca	López (2017) define que sale de nosotros mismos y es lo que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito de lo que uno quiere realizar.
	Motivación Extrínseca	Según Perdonó y Rojas (2018) menciona que la motivación extrínseca es un comportamiento causado por estímulos externos, es decir del entorno surge un deseo de lograr resultados
	Necesidad de autorrealización	Para Jabbarov, (2018) señala que la autorrealización personal se presenta como una inclinación orientada hacia la expresión y manifestación de uno mismo.
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Según Ramírez y Nazar (2019), refiere que el rendimiento en la tarea, se caracteriza por un comportamiento que resulta en la producción de un bien o servicio, contribuyendo así al funcionamiento técnico de la empresa.
	Rendimiento en el contexto	Koopmans et al, (2018) describe como comportamientos propios que contribuyen al entorno organizacional, tanto en los aspectos psicológicos como sociales, que fortalece el núcleo técnico.
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) Son aquellas conductas que se consideran perjudiciales para el desarrollo efectivo de la compañía, han sido propuestos como una parte integrante del rendimiento laboral.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera del distrito de Carabaylo, Lima 2023” elaborado por Condor Guevara Mayra Josselyn en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo ( no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

6. No cumple con el criterio
7. Bajo Nivel
8. Moderado nivel
9. Alto nivel

## Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1	4	4	4	
Desarrollo Personal	2	4	4	4	
Logros	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	4	4	4	4	
Estabilidad Laboral	5	4	4	4	
Relaciones interpersonales	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad de autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo potencial	7	4	4	4	
Desarrollo profesional	8	4	4	4	
Desarrollo de destrezas	9	4	4	4	



## Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

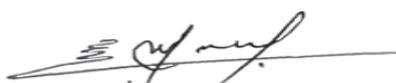
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de trabajo	10	4	4	4	
Orientación hacia resultados	11	4	4	4	
Desafíos laborales	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y organización del trabajo	13	4	4	4	
Trabajo en equipo	14	4	4	4	
Participación	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aspectos de negativos en la empresa	16	4	4	4	
Presencia de problemas laboral	17	4	4	4	
Quejas en el trabajo	18	4	4	4	



.....  
Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano

DNI N° 32650876

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

### EXPERTO 3.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera del distrito de Carabayllo, Lima 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. Manrique Céspedes Julio Cesar	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <b>X</b> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Condor Guevara, Mayra Josselyn
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de una empresa financiera en el distrito de Carabayllo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación

Valdés (2005), se puede decir que esta teoría de motivacional se enfoca en la evaluación donde una persona establece acerca de la recompensa que recibe, en comparación con las remuneraciones que otras personas acepten al realizar la misma tarea o contribución.

- **Variable 2:** Rendimiento laboral

Bohórquez (2016) menciona que el rendimiento del trabajador en el cumplimiento de objetivos en un tiempo específico. Este rendimiento está compuesto tanto por tareas objetivas, que son fácilmente observables y medibles, como por otras que se pueden inferir.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación	Motivación Intrínseca	López (2017) define que sale de nosotros mismos y es lo que nos empuja y moviliza hacia la acción, es decir hacia el propósito de lo que uno quiere realizar
	Motivación Extrínseca	Según Perdonó y Rojas (2018) menciona que la motivación extrínseca es un comportamiento causado por estímulos externos, es decir del entorno surge un
	Necesidad de autorrealización	Para Jabbarov, (2018) señala que la autorrealización personal se presenta como una inclinación orientada hacia la expresión y manifestación de uno mismo.
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Según Ramírez y Nazar (2019), refiere que el rendimiento en la tarea, se caracteriza por un comportamiento que resulta en la producción de un bien o servicio, contribuyendo así al funcionamiento técnico de la empresa.
	Rendimiento en el contexto	Koopmans et al, (2018) describe como comportamientos propios que contribuyen al entorno organizacional, tanto en los aspectos psicológicos como sociales, que fortalece el núcleo técnico.
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) Son aquellas conductas que se consideran perjudiciales para el desarrollo efectivo de la compañía, han sido propuestos como una parte integrante del rendimiento laboral.



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera del distrito de Carabaylo, Lima 2023” elaborado por Condor Guevara Mayra Josselyn en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo ( no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

10. No cumple con el criterio
11. Bajo Nivel
12. Moderado nivel
13. Alto nivel

## Variable del instrumento: Motivación

- Primera dimensión: Motivación Intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1-2	4	4	4	
Desarrollo Personal	3	4	4	4	
Logros	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	5	4	4	4	
Estabilidad Laboral	6	4	4	4	
Relaciones interpersonales	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Necesidad de autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo potencial	8	4	4	4	
Desarrollo profesional	9	4	4	4	
Desarrollo de destrezas	10	4	4	4	



## Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Alineación empresarial	1	4	4	4	
Reconocimiento laboral	2	4	4	4	
Vínculo emocional	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planificación y organización del trabajo	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	5-6	4	4	4	
Participación	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura empresarial	8	4	4	4	
Bienestar laboral	9	4	4	4	
Condiciones de trabajo	10	4	4	4	



.....  
Dr. Manrique Céspedes Julio Cesar

DNI N° 32650876

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 5: Tablas de frecuencia

**Tabla 1.** Niveles de la variable Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,3	6,3	6,3
	EN DESACUERDO	3	9,4	9,4	15,6
	INDIFERENTE	4	12,5	12,5	28,1
	DE ACUERDO	12	37,5	37,5	65,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 26

**Tabla 2.** Niveles de la dimensión Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,1	3,1	3,1
	EN DESACUERDO	6	18,8	18,8	21,9
	INDIFERENTE	3	9,4	9,4	31,3
	DE ACUERDO	10	31,3	31,3	62,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 26

**Tabla 3.** Niveles de la dimensión Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,3	6,3	6,3
	EN DESACUERDO	2	6,3	6,3	12,5
	INDIFERENTE	7	21,9	21,9	34,4
	DE ACUERDO	15	46,9	46,9	81,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 26

**Tabla 4.** Niveles de la dimensión Necesidad de autorrealización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	9,4	9,4	9,4
	INDIFERENTE	2	6,3	6,3	15,6
	DE ACUERDO	9	28,1	28,1	43,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 26

**Tabla 5. Niveles de la variable Rendimiento laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,3	6,3	6,3
	EN DESACUERDO	3	9,4	9,4	15,6
	INDIFERENTE	7	21,9	21,9	37,5
	DE ACUERDO	13	40,6	40,6	78,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 26

**Tabla 6. Niveles de la dimensión Rendimiento en la tarea**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	5	15,6	15,6	15,6
	INDIFERENTE	1	3,1	3,1	18,8
	DE ACUERDO	12	37,5	37,5	56,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPSS 26

**Tabla 7.** Niveles de la dimensión Rendimiento en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,3	6,3	6,3
	EN DESACUERDO	4	12,5	12,5	18,8
	INDIFERENTE	2	6,3	6,3	25,0
	DE ACUERDO	11	34,4	34,4	59,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPPS 26

**Tabla 8.** Niveles de la dimensión Comportamientos laborales  
contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	12,5	12,5	12,5
	EN DESACUERDO	3	9,4	9,4	21,9
	INDIFERENTE	6	18,8	18,8	40,6
	DE ACUERDO	12	37,5	37,5	78,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Fuente:** SPPS 26

## Anexo 6: Tablas de correlaciones

**Tabla 9.** Correlación entre las variables motivación y rendimiento laboral

			MOTIVACIÓN	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Fuente: Programa IBM.

**Tabla 10.** Correlación entre las dimensiones motivación intrínseca y rendimiento en la tarea.

			Motivación intrínseca	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Fuente: Programa IBM.

**Tabla 11.** Correlación entre las dimensiones motivación extrínseca y rendimiento en el contexto

			Motivación extrínseca	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Fuente: Programa IBM.

**Tabla 12.** Correlación entre las dimensiones necesidad de autorrealización y comportamientos laborales contraproducentes

			Necesidad de autorrealización	Comportamientos laborales contraproducentes
Rho de Spearman	Necesidad de autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Comportamientos laborales contraproducentes	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

Fuente: Programa IBM.

## Anexo 7: Encuesta virtual



### Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa financiera, Carabayllo, 2023.

mcondorgu@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

sexo \*

Masculino

Femenino

edad \*

18-25 años

26-35 años

36 a más

#### V. MOTIVACIÓN

1. Recibe un reconocimiento por el buen trabajo desempeñado.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. Sentí que mi trabajo era valorado por mi jefe. \*

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. Recibí críticas constructivas y opiniones favorables, para la mejora de mis actividades laborales. \*

## Anexo 8: Procesamiento estadísticos

base actualizada de tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

6: V16 4 Visible: 36 de 36 variables

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	
2	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	5	3	3	3	
3	3	2	2	3	5	4	3	4	3	2	5	3	4	5	4	3	4	2	2	2	
4	2	3	2	1	3	2	1	3	4	3	1	3	2	1	3	2	1	1	1	3	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	1	3	1	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
7	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	2	1	1	3	
8	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
9	1	3	1	4	1	3	5	1	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	3	1	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
13	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	
15	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	2	3	3	
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	
17	3	5	4	2	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	
19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	3	2	
20	5	2	5	4	3	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	
22	3	2	2	5	2	4	3	5	5	5	5	2	1	4	3	4	5	1	5	2	
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	2	
24	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	3	5	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	2	
26	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	5	3	2	3	
27	3	2	2	3	5	4	3	4	3	2	5	3	4	5	4	3	4	2	2	2	
28	2	3	2	1	3	2	1	3	4	3	1	3	2	1	3	2	1	1	1	3	
29	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	3	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	
31	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	2	1	1	3	
32	2	1	5	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
33																					
34																					

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, 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 y rendimiento laboral de los colaboradores de una empresa financiera, Carabaylo, 2023", cuyo autor es CONDOR GUEVARA MAYRA JOSSELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARRANZA ESTELA TEODORO <b>DNI:</b> 08074405 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 29- 11-2023 08:36:00

Código documento Trilce: TRI - 0662306