



**Universidad César Vallejo**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, de un estudio  
contable, Puente Piedra, 2024**

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

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Chauca Buiza, Rosalinda Maria (orcid.org/0000-0001-8165-9752)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

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

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, de un estudio contable, Puente Piedra, 2024.", cuyo autor es CHAUCA BUIZA ROSALINDA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 18 de Junio del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO<br><b>DNI:</b> 08467692<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-8917-1919 | Firmado electrónicamente<br>por: VDAVILAA el 20-06-<br>2024 14:19:42 |

Código documento Trilce: TRI - 0763117



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAUCA BUIZA ROSALINDA MARIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, de un estudio contable, Puente Piedra, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| <b>Nombres y Apellidos</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| ROSALINDA MARIA CHAUCA BUIZA<br><b>DNI:</b> 70274138<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-8165-9752 | Firmado electrónicamente<br>por: RCHAUCAB el 18-06-<br>2024 14:10:33 |

Código documento Trilce: TRI - 0763115

## **Dedicatoria**

A mis padres, quienes me dieron la vida, principios, valores, educación y mucho amor y consejos y que siempre me están apoyando en todo sentido, a mis hermanos por su apoyo incondicional, a dios quien hace posible que pueda seguir avanzando día a día en forma un futuro mejor.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres, hermanos por su apoyo incondicional, que han sido mi inspiración durante este largo camino para poder lograr esta meta. A dios por bendecirme durante todo este proceso académico.

A mi asesor: Dr. Dávila Arenaza Víctor Demetrio por proporcionarme su experiencia y ser una guía en el desarrollo de mi tesis y poder culminar con éxito mi licenciatura.

## Índice de contenidos

|  |      |
|--|------|
| Carátula.....                                | i    |
| Declaratorio de Autenticidad del Asesor..... | ii   |
| Declaratoria de Originalidad del Autor.....  | iii  |
| Dedicatoria .....                            | iv   |
| Agradecimiento .....                         | v    |
| Índice de contenidos .....                   | vi   |
| Índice de tablas .....                       | vii  |
| Resumen.....                                 | viii |
| Abstract.....                                | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN.....                         | 1    |
| II. METODOLOGÍA.....                         | 11   |
| III. RESULTADOS .....                        | 14   |
| IV. DISCUSIÓN.....                           | 16   |
| V. CONCLUSIONES.....                         | 19   |
| VI. RECOMENDACIONES.....                     | 20   |
| REFERENCIAS.....                             | 21   |
| ANEXO.....                                   | 27   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Tablas de frecuencia de la variable motivacion trascendente ..... | 14 |
| Tabla 2. Tablas de frecuencia de la variable eficiencia del trabajo .....  | 14 |
| Tabla 3. Hipótesis general.....  | 15 |

## Resumen

Los objetivos de la investigación han sido: ODS fomentar el desarrollo económico, empleo y emprendimiento, y de la tesis determinar la relación de motivación trascendente con eficiencia del trabajo; las estrategias metodológicas desarrolladas fueron de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional y método hipotético deductivo. La población de estudio estuvo compuesta por 50 colaboradores, la técnica utilizada para la recolección de datos ha sido encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert, debidamente validado por el método de juicios de expertos y la confiabilidad con coeficiente Alfa de Cronbach fue bueno. Los principales resultados de acuerdo a las evidencias y análisis descriptivo e inferencial fueron: coeficiente de correlación Rho Spearman ,700 y significancia bilateral ,000 por lo que se concluye que existe relación significativa de la motivación trascendente con eficiencia del trabajo.

Palabras clave: Motivación, eficiencia, trabajo.

## **Abstract**

The objectives of the research have been: SDG to promote economic development, employment and entrepreneurship, and the thesis to determine the relationship between transcendent motivation and work efficiency; The methodological strategies developed were applied, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level and hypothetical deductive method. The study population was made up of 50 collaborators, the technique used for data collection was a survey and the instrument was a Likert-type questionnaire, duly validated by the expert judgment method and the reliability with Cronbach's Alpha coefficient was good. The main results according to the evidence and descriptive and inferential analysis were: Rh Spearman correlation coefficient .700 and bilateral significance .000, so it is concluded that there is a significant relationship between transcendent motivation and work efficiency.

Keywords: Motivation, efficiency, work

## I. INTRODUCCIÓN

Para las empresas y organizaciones fueron cada vez más importantes, la motivación trascendente para lograr la eficiencia del trabajo teniendo en cuenta que ambas variables están estrechamente interrelacionadas, ya que impactan en la percepción de la sociedad para que las organizaciones sean competitivas y tengan éxito.

La motivación trascendente es el incentivo que mueve a las personas a desarrollar y realizar sus obligaciones con eficiencia; además se refiere a aquella acción que ocasiona en los profesionales una satisfacción derivada del efecto de sus hechos en otras personas.

La eficiencia del trabajo permite desarrollar actividades a tiempo, por consecuencia la eficiencia le acepta a un empleador a realizar las actividades laborales en un tiempo menor, ya que esto facilita que se aumenten las ganancias en las empresas, así mismo el rendimiento esta rigurosamente relacionado al crecimiento que pueden tener o no las organizaciones.

A nivel internacional la motivación trascendente y la eficiencia del trabajo son estrategias motivacionales importantes para las pequeñas y grandes empresas; sin embargo, a la fecha todavía no se desarrollan actividades relacionadas a las indicadas variables, los mismos que repercuten en el crecimiento y expansión de las organizaciones.

A nivel nacional, según el diario de Gestión el (19 de mayo del 2023) menciona que aproximadamente el 51% de las empresas medianas y pequeñas son informales los que de ninguna manera desarrollan sus actividades teniendo en cuenta la motivación trascendental y la eficiencia del trabajo.

Con relación al objetivo del desarrollo sostenible aprobado por la universidad UCV; la investigación ha permitido conocer el efecto de la motivación trascendente en la eficiencia del trabajo de los colaboradores; con la finalidad de que los jóvenes laboran en la empresa mantengan su puesto de trabajo y logren los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades personales y del entorno, así como lograr los objetivos, metas y rentabilidad de la organización.

En el contexto de estudio, en la oficina contable se han identificado las problemáticas siguientes: 1. No se toma en cuenta las acciones de motivación trascendente, 2. la empresa no tiene resultados esperados, 3. los trabajadores están desmotivados para cumplir sus funciones.

Problema General: ¿Cuál es la relación de motivación trascendente con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024?. Específicos: 1. ¿Cuál es la relación de motivación intrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024?. 2. ¿Cuál es la relación de motivación extrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024?. 3. ¿Cuál es la relación de la cooperación con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024?.

La investigación tuvo como justificación teórica porque nos ha permitido ampliar nuestros conocimientos de motivación trascendente y eficiencia del trabajo, así como buscar la relación de las referidas variables. Metodológicamente tuvo una justificación porque se diseñó un instrumento para recabar información y estará a disposición de futuros investigadores; así mismo tomamos conocimiento de la conceptualización de las variables de diferentes autores, así como la relación respectiva. Del punto de vista práctico se justificó la investigación porque determinamos conclusiones y recomendaciones que colaboren en la resolución de los dilemas del contexto del estudio.

Objetivo General y específicos han sido: Determinar la relación de motivación trascendente con eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024. Específicos: 1. Determinar la relación de motivación intrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024. 2. Determinar la relación de motivación extrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024. 3. Determinar la relación de la cooperación con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Los documentos científicos que se perciben como precursores de la variable motivación trascendente: Manjarrez et al. (2020) sostuvieron como objetivo de identificar la motivación y su influencia en la realización de su trabajo. El método

utilizado es descriptivo. Concluyo que los elementos motivacionales son comunes y repercutan en la competitividad y el desempeño del trabajo.

Valdivia et al. (2023) tuvieron como objetivo plantea si existe la correlación entre la motivación y la satisfacción del trabajo. Un enfoque de diseño cuantitativo, diseño transversal y no experimental ajustado a la teoría de la Higiene de Herzberg. Se obtuvo como resultado que existe una motivación en la realización del trabajo de nivel medio.

Quispe et al. (2023) tuvieron como objetivo explicar la motivación laboral de los operarios. El trabajo es de corte cuantitativo, no experimental y descriptivo. Los resultados muestran que los colaboradores tienen un grado de motivación medio, lo que requiere interés preventivo de parte de las organizaciones, lo que sitúa el desempeño de la organización por debajo de sus verdaderas capacidades.

Huilcapi et al. (2017) sostuvieron como objetivo diagnosticar el estado motivacional de aquellos trabajadores y dirigentes de la organización. Como método utilizado se adoptó una encuesta que compone de 5 interrogantes con el fin de determinar su estado motivacional para sus actividades. En conclusión, la motivación es un factor fundamental en la gestión empresarial, porque permite desarrollar una actitud positiva, que favorece al desempeño laboral de los trabajadores y auxiliares mejorando al mismo tiempo el bienestar de los individuos y familiares.

Campos et al. (2022) sostuvieron como finalidad analizar la interrelación entre la motivación de los trabajadores y las planificaciones del afrontamiento del estrés, mostrando una relación débil de la motivación interna con la resolución de dificultades y la motivación externa una relación débil positiva con ayuda común. Se aplicó la metodología diseño correlacional. Se halló que hay una relación negativa muy frágil entre la motivación de los trabajadores y el manejo del estrés. La motivación trascendental tuvo una relación positiva. Se concluyó que el grado de motivación de los colaboradores en las entidades entre los empleados es bajo.

Ejigu et al. (2023) tuvieron como objetivo evaluar la motivación y el estado de ánimo del personal, de la misma manera que los factores influyen en ellas. Se utilizó

un método mixto. Concluye que la satisfacción laboral fue baja, en los factores externos en la organización.

Ledesma & Rodrigo (2023) tuvieron como propósito instituir la relación entre los elementos motivacionales y el desempeño académico. El estudio se realizó de forma cuantitativa con un diseño correlacional con corte transversal. En conclusión, la motivación mejora los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Villasana & Sánchez (2022) tuvieron como objetivo evaluar los elementos que repercutan en la motivación y el rendimiento de los operarios. Se trata de un estudio cuantitativo con un enfoque mixto, trasversal y correlacional no experimental. Se concluyó que los aspectos a través de los cuales los TC logran satisfacción en su puesto de trabajo que son aquellos relacionados con el trabajo provocador, tal como con la innovación y el clima laboral.

Puma & Estrada (2020) tuvieron el propósito de plantear la correlación que hay entre la motivación del trabajo y el compromiso institucional de los operarios. Se empleó un enfoque de indagación cuantitativo. De modo que, con el resultado se alcanzó establecer que si existe una fuerte interrelación favorable entre la motivación de los empleados y el compromiso institucional de aquellos empleados. Se concluye que aquellos resultados muestran que si existe una fuerte relación indudable entre la motivación de los operarios y el compromiso organizacional.

Mekonnen et al. (2023) sostuvieron como finalidad examinar la interrelación entre las orientaciones ocupacionales y la creatividad de los empleados. Se empleó un enfoque de investigación deductiva. Se concluyó que los resultados, señalan que hay un vínculo directo e importante entre la orientación profesional y la creatividad de los trabajadores.

Deroncele et al. (2021) sostuvieron como objetivo observar la motivación y dibujar una programación de participación psicosocial para fortalecerla. Enfoque de método mixto, método de investigación de acción. Se encontró que la motivación era baja en el comportamiento. Para mejorar la motivación se ha diseñado un programa basado en la averiguación evaluativo y la intervención psicosocial en la motivación en las empresas.

Macías & Vanga (2021) tuvieron como objetivo establecer un diagnóstico situacional establecido en los trabajadores. Utilizaron una vista cuantitativa y muestreo censal. Sus resultados mostraron que existe falencias relacionadas con el clima organizacional, pero estas falencias no afectan la motivación de los empleados. Se concluyó que los diagnósticos desarrollados en las empresas deben servir como insumos para el desarrollo de planes de mejora enfocados en los aspectos desfavorables observados.

Los documentos científicos que se perciben como precursores de la variable eficiencia del trabajo son: Suárez & García (2021) como objetivo lograron un diagnóstico de efectividad y eficiencia como un comienzo primordial de la gestión documental. Se empleó la metodología en un enfoque cuantitativos y cualitativas. Concluyeron que la identificación del procedimiento de inspección de la calidad normalmente incluye: manuales de calidad, tramitación de registros, política de calidad, herramienta de trabajo, cuestionarios y registros externos.

Ibujés & Franco (2023) tuvieron como objetivo comprender cuál es la conducta de la producción y eficiencia de la fabricación manufacturera. El enfoque metodológico utilizado es cuantitativo, no experimental y longitudinal. Los resultados señalan que el índice de productividad y la cantidad de organizaciones requieren del tamaño de las organizaciones y mantendrá una inclinación firme, además, la eficiencia también muestra que la eficiencia cambia y tiende a ser estable.

Ochoa et al. (2022) tuvieron como objetivo describir el control interno como un instrumento para alcanzar la eficacia de la gestión financiera en los establecimientos. Este análisis tuvo como estudio descriptivo con un diseño no experimental, enfatizando el análisis cuantitativo. Se concluye que existe debilidades en las empresas estudiadas, principalmente relacionadas con la expansión de los instrumentos de control, la apreciación del riesgo y la aplicación de controles preventivos más que correctivos.

Peretto et al. (2021) tuvieron como objetivo explicar los riesgos de la eficiencia del sistema bancario, uniendo el procedimiento del estudio envolvente de datos (DEA). Los resultados permitieron concluir que la ciudadanía del capital es

uno de los componentes más sustanciales que incide negativamente en la eficiencia de los bancos y que la estructura del capital social coopera de una manera positiva a su mejora.

San Jose et al. (2020) tuvieron como objetivo mostrar si existe diferencia de eficiencia entre las cajas de ahorros tradicionales y los bancos. Se aplicó la metodología cuasi experimental. Los resultados son realmente positivos para las cajas de ahorros que se han convertido en bancos comerciales, porque no reducen la eficiencia social, pero supera e igualan a los bancos comerciales en eficiencia económica, en la que tienen una clara deficiencia.

Pacheco et al. (2021) tuvieron como objetivo optimizar la eficiencia del sistema de la máquina de inducción de inversora. Se tuvieron resultados de apariencia donde se observó un aumento en la eficiencia de estados de carga baja. Se describió la configuración experimental utilizada para implementar el control vectorial con el máximo rendimiento del sistema.

Chanca (2021) tuvo como objetivo implantar el alcance de la correlación entre la efectividad del ambiente organizacional y el desempeño del trabajador. La investigación de estudio aplicado se ubica dentro del enfoque básica en un nivel descriptivo correlacional. En resumen, se pudo deducir que, si hay una interrelación notable entre las dos variables, planteando que el clima laboral es el factor decisivo y primordial en las empresas, lo que provoca que los empelados perciban su entorno de manera positiva o negativa.

Andrade et al. (2018) tuvieron como objetivo identificar los problemas de fabricación empleando la investigación de tiempo y movimiento para aumentar la eficiencia en una organización de fabricación. Se utilizó la metodología de 6M para establecer la causa de la baja productividad. Por lo tanto, se ha comprobado que el manejo de las técnicas de gestión de la producción aumenta la producción y la eficiencia del procedimiento de fabricación.

Mendoza et al. (2020) tuvieron como objetivo evaluar la eficiencia técnica y la eficiencia del nivel de las organizaciones. Se utilizó el método DEA (Análisis envolvente de datos) Se concluye que, aunque la brecha en la eficiencia y la

producción entre los principales fabricantes se ha reducido, por lo tanto, es necesario mejorar continuamente su eficiencia y su productividad seguidamente.

Barahona (2023) tuvo como objetivo determinar la eficiencia técnica. El método propuesto es el análisis envolvente de datos orientado a la entrada. Se concluye, que la importancia de analizar la eficiencia de la producción entre departamentos ayuda a perfeccionar la capacidad de toma de elección de la administración universitaria.

Gavilan & Ortega (2020) tuvieron como objetivo difundir nuevos conocimientos sobre las revistas científicas. La metodología que se empleo fue transversal. Se concluyó que las eficiencias obtenida para las revistas, muestran una gran estabilidad a lo largo del tiempo y que presentan altas correlaciones entre los años.

Navarro & Tranchez (2014) tuvieron como objetivo recopilar evidencia experimental de la posible relación entre el grado de liberalización y el nivel de eficiencia productiva alcanzados en sus operaciones. Se empleó la metodología DEA (Análisis envolvente de datos). En resumen, se pudo deducir que la interrelación entre las dos variables funciona bien para los procedimientos pertenecientes que son más liberalizados, de modo que los sistemas con mejores tasas de liberalización producirán resultados óptimos de eficiencia.

Las tesis internacionales que son sustentos de la investigación son: Cadena (2019) en su indagación tuvo el propósito de estudiar la interrelación entre el rendimiento ocupacional en sus trabajadores y la motivación. Se utilizó una investigación cuantitativa, no experimental, de alcance transversal descriptiva. Los resultados relacionados con la motivación indican que los operarios mantienen sus obligaciones de confianza y amparo, autoestima y autoexpresión en el rango promedio. Se concluyó que es posible que exista una relación entre la motivación y el desempeño de sus operarios.

Verdesoto (2021) en su análisis tuvo como propósito examinar el desempeño laboral y la motivación del trabajador administrativo. Se propuso una metodología cuantitativa, descriptivo correlacional y no experimental. Se llegó a la conclusión que al final del estudio, se presentó una agrupación de estrategias motivacionales

que con su aplicación permitirán aumentar la motivación en el trabajo, en la cual realizan con ganas su trabajo y por tanto traerán mayores niveles de producción, lo que a su vez fortalecerá gobernanza institucional.

Las tesis nacionales que son sustentos de la investigación son: Oliva (2017) en su tesis mantuvo como finalidad de explicar la motivación y el desempeño del trabajo de los operarios. Se adoptó una averiguación de diseño no experimental, correlacional y transaccional, la averiguación se realiza principalmente de cálculo cuantitativo. Se concluyó que los colaboradores tienen buenos niveles de motivación, con un nivel elevado en la motivación externa, y con un nivel medio de motivación externa y bajo niveles de motivación trascendente, a pesar de ello, en su realización laboral se ubica en un nivel efectivo de resultados bajos.

Chanca (2021) tuvo como objetivo instituir la condición de concordancia entre la eficiencia del ambiente organizacional con el desempeño del trabajo. El enfoque metodológico utilizado es descriptivo de diseño no experimental. Se concluyó que existen relaciones significativas entre las dos variables, identificando que el clima laboral es trascendente en las entidades y que modera las percepciones de los colaboradores sobre su entorno.

La explicación científica que se tomó en cuenta como sustenta la investigación es: Teoría Bifactorial de Herzberg. (1959), la motivación laboral depende de dos factores: higiénico y motivacionales. 1) Factores higiénicos: Se relacionan con las situaciones que rodea a las personas en su entorno laboral, como las condiciones físicas y ambientales de la ocupación, tales como: salarios, beneficios, ambiente laboral. 2) Factores motivacionales: Relacionado con el contenido del trabajo, a las tareas y compromisos que están relacionadas con el trabajo. Crean una percepción con el tiempo y aumenta la productividad.

Los enfoques conceptuales de la variable motivación trascendente que se tomaron en cuenta son: Urcola, J. (2008) nos menciona que la motivación trascendente es aquello que comienza en el interior de uno mismo y que llega a finalizar en la asistencia a otros individuos. Es aquello en que la ejecución de una ocupación origina beneficios en otros individuos. Hay muchos individuos desmotivados en la realización de sus actividades a pesar de ello se inclinan y

dispone de todo su esfuerzo e interés en su crecimiento de otras actividades. La motivación trascendental no es nada fácil que se ocasione en los trabajos, pero cuando llegue resulta ser la más salida.

Santiago (2020) nos menciona que a dicha diferencia entre motivación intrínseca y extrínseca algunos autores agregan una tercera categoría la motivación trascendental, en el sentido de que trasciende en interés de la persona como por ejemplo ayudar al prójimo. Sin embargo este agregado ofrece dificultades como desmerecer la motivación intrínseca al reducir a una concepción egoísta, de mero placer o satisfacción personal ya que la motivación trascendente se ubica en otra categoría.

Gómez (2004) nos hace referencia que en toda acción humana están presentes tres tipos de motivaciones la cual tiene un peso distinto. Cuando la motivación trascendental es grande en una persona, el mismo individuo se encargada de poner marcha la acción inclusive en carencia de recompensas materiales, pero no se descarta, pero no resultan indispensables como la estimulación económica. Lo que sí es verdad es que un alto grado de motivación trascendental impulsar al individuo a ser un gran profesional muy cualificado, no por el mismo prestigio si no por las posibilidades de servir a otros que se le brindan al adquirir esas capacidades personales y profesionales.

Conceptos de la variable eficiencia del trabajo que se tomaron en cuenta son: Cuestas & Valencia (2014) nos indica que la productividad del trabajo es el indicador por excelencia de la eficiencia del trabajo vivo la cual interpreta la relación entre la producción desarrollada con la calidad requerida y el trabajo fuertemente invertido. La productividad del trabajo es el grado de eficiencia del trabajo fuertemente que es realizada por medio de distintos indicadores, la cual expresa la correlación entre los resultados obtenidos y los gastos de trabajo en que se provoca para lograrlo, tomando como importancia la calidad necesitada.

Arrogante, A. (2018) hace referencias que la producción, la eficiencia y la eficacia son los objetivos fundamentales de la empresa en la ocasión en que se den situaciones internas que perjudican al rendimiento de los trabajadores y que afectan en los resultados que aprecian obtener. Así mismo estos tres objetivos son

términos que se utilizan diariamente en el trabajo y son factible de confundir. Son términos relacionados entre sí y fáciles de confundirlos, por lo que hay que saber diferenciarlo y ponerlo en experiencia ejecutar un éxito para la organización al lograr resultados esperados.

Stepien & Barno (2020) nos mencionan que ser eficaz se basa en utilizar de una manera acertada los medios factibles para alcanzar un objetivo, así mismo el termino se frecuenta en darse cuenta como un resultado de máximo teniendo en cuenta los medios a manejar. Ya que esto va a dar los medios de crear un ambiente laboral efectivo en el que se desarrolle el trabajo para así mejorar la productividad.

Hipótesis General y específicos fueron las siguientes: Existe relación de motivación trascendente con eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024. Específicos: 1. Existe relación de motivación intrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024. 2. Existe relación de motivación extrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024. 3. Existe relación de la cooperación con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada. Diseño no experimental de corte transaccional. El enfoque fue cuantitativo, ya que se empleó la recolección de datos, con el fin de poner a prueba las hipótesis. El método de investigación fue hipotético deductivo. El nivel fue descriptivo correlacional, dado que se buscó comprender la correlación entre una o más variables.

**Variable X: Motivación trascendente.** Urcola, (2008) nos menciona que la motivación trascendente es aquello que comienza en el interior de uno mismo y que llega a finalizar en la asistencia a otros individuos. Es aquello en que la ejecución de una ocupación origina beneficios en otros individuos. **Dimensiones:** a). Intrínseca. Es una conducta que impulsa un deseo interno la cual nace de la propia persona y no tanto de su exterior. b). Extrínseca. Se refiere a la conducta motivacional por estímulos, lo cual significa que la motivación extrínseca se basa tanto en las recompensas, siempre que haya un ánimo externo que estimule esa motivación. C). Cooperación. Es el desarrollo del trabajo en grupo para lograr un objetivo o una meta. **Indicadores:** 1. Esencial. Es algo primordial e imprescindible de modo que no se puede pasar por alto. 2. Propio. Se refiere a uno mismo, ya sea cosa, animal o persona. 3. Interno. Este asentado en el interior de la persona, bajo un ámbito alcanzado entre sus términos. 4. Incentivos. Son impulsos para desarrollar o hacer algo, en particular a hacer una cosa definida. 5. Reconocimiento. Es el resultado de reconocer, diferenciar la idea del ser de alguien. 6. Económico. Es el conocimiento que analiza los recursos, la productividad y la distribución. 7. Apoyo. Es la persona que apoya a alguien a conseguir algo. 8. Participación. Es la contribución en un acontecimiento. 9. Contribución. Es la contribución de obligaciones, que tienen como acción crear beneficios.

**Variable Y: Eficiencia del trabajo:** Valencia (2014) nos indicia que la productividad del trabajo es el indicador por superioridad de la eficiencia del trabajo vivo la cual interpreta la relación entre la producción desarrollada con la cualidad requerida y el trabajo fuerte invertido. **Dimensiones:** a). Trabajo en equipo. Es el talento de colaborar firmemente en el proceso de un objetivo sujeto a los intereses propios y a las metas de los integrantes del trabajo. b). Determinación. Es poder tomar nuestras propias decisiones, llegar a hacer lo que realmente deseas ser, cumpliendo la voluntad de nuestros sueños y propósitos. C). Productividad. Es el

enlace entre la cantidad de productos obtenidos de un sistema de producción y los bienes empleados para logara dicho resultado. **Indicadores.** 1. Confianza. Es la certeza que tiene un individuo en que pueda suceder algo. 2. Coordinación. Es la acción de realizar que dos distintas personas o componentes marchen en conformidad. 3. Complementariedad: Es un conjunto de propiedades, lo cual hace que perfeccione una cosa con otra. 4. Firmeza: Es la estabilidad en el desarrollo de algo. 5. Consenso: Es el acuerdo entre dos o más individuos para llegar a una meta.6. Participación. Es la actuación a desarrolla un suceso en una actividad. 7. Objetivo. Es una meta al que se dese llegar o lo que se pretende alcanzar. 8. Recursos. Son un grupo de componentes utilizables para determinar una necesidad. 9. Perseverancia. Es constancia y la firmeza para lograr aquellos objetivos que se proponen.

**Matriz de operacionalización de variables:** (Ver anexo número 1)

**La población** total del estudio contable contexto del estudio estuvo constituida por 50 colaboradores. **Inclusión:** Todos los colaboradores que están incluidos en planilla. **Exclusión:** Los trabajadores de limpieza, seguridad y eventuales. **Unidad de análisis:** Ha sido un colaborador incluido en planilla.

**La técnica** que se utilizó para obtener información se basó en desarrollar encuestas empleando un cuestionario de tipo Likert que consiste de 18 ítems. La validación del cuestionario se ejecutó por medio de la evaluación por el método de juicios de expertos. La validez en pocas palabras es la capacidad de afirmar que tan viable y concluyente es un instrumento en una indagación. La confiabilidad se logró con el estadístico Alfa de Cronbach. El resultado después del procedimiento fue: 0.88 que significa bueno.

**Procedimientos:** La información se recopiló por medio de un cuestionario empleando como herramienta los formularios de Google Forms, y este cuestionario se distribuyó a todos los colaboradores. Los datos recopilados luego se analizaron mediante el SPSS, que se responsabiliza de calcular y mostrar las estadísticas correspondientes.

Los **Métodos de análisis de datos:** fueron: **Descriptivo:** Consistió en conseguir las tablas y gráficas. **Inferencial:** Consistió en desarrollar las pruebas de hipostasis general como específicos.

La tesis se desarrolló considerando los **Aspectos éticos:** que son, confidencialidad, honradez y respeto, así como las virtudes establecidas por la UCV son, integridad, competitividad y libertad.

### III. RESULTADOS

**Descriptivos:** Tablas de frecuencia por cada variable.

#### Motivación Trascendente (Agrupada)

|        | Frecuencia                     | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo | 3          | 6,0               | 6,0                  |
|        | De acuerdo                     | 27         | 54,0              | 60,0                 |
|        | Totalmente de acuerdo          | 20         | 40,0              | 100,0                |
|        | Total                          | 50         | 100,0             | 100,0                |

En la tabla 1 se toma conocimiento que el 54.0% de los trabajadores de la empresa encuestados; determinaron que están de acuerdo con la motivación trascendente que comprende las dimensiones: intrínseca, extrínseca y cooperación; el 40.0% están totalmente de acuerdo y el 6.0% es neutral.

#### Eficiencia del Trabajo (Agrupada)

|        | Frecuencia                     | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                  | 1          | 2,0               | 2,0                  |
|        | Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo | 1          | 2,0               | 4,0                  |
|        | De acuerdo                     | 30         | 60,0              | 64,0                 |
|        | Totalmente de acuerdo          | 18         | 36,0              | 100,0                |
|        | Total                          | 50         | 100,0             | 100,0                |

En la tabla 2 se toma conocimiento que el 60% de los trabajadores de la empresa encuestados; determinaron que están de acuerdo con la eficiencia del trabajo que comprende las dimensiones: trabajo en equipo, determinación y productividad; el 36.0% están totalmente de acuerdo; el 2.0% en desacuerdo y el 2.0% es neutral.

## Inferenciales:

Ver anexo N°4: Regla de decisión, condiciones Y Coeficiente de correlación

Ho: No existe relación de motivación trascendente con eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Ha: Existe relación de motivación trascendente con eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Correlación: (Hipótesis general)

|                 |  | MOTIVACIÓN<br>TRASCENDE<br>NTE<br>(Agrupada)      | EFICIENCIA<br>DEL<br>TRABAJO<br>(Agrupada) |
|-----------------|--|---|--|
|                 | MOTIVACIÓN<br>TRASCENDENTE<br>(Agrupada) | Coeficiente de<br>correlación<br>Sig. (bilateral) | 1,000<br>,700**<br>,000                    |
| Rho de Spearman |  | N   | 50   |
|                 | EFICIENCIA DE<br>TRABAJO (Agrupada)      | Coeficiente de<br>correlación<br>Sig. (bilateral) | ,700**<br>1,000<br>,000                    |
|                 |  | N   | 50   |

Referido a la tabla 3 se concluye que existe correlación positiva media de la motivación trascendente con eficiencia del trabajo lo que se sustenta con Coef. De  $r$  ,700 y sig. ,000; Sig. Valor  $p < 0.05$ . (se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna).

**Ver anexo N° 6. Resultados inferenciales. Prueba de hipótesis específicas 1,2, y3.**

#### **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados descriptivos y análisis descriptivos e inferenciales se ha logrado el objetivo e hipótesis general de la investigación. Al respecto dichos resultados, se compararon los documentos científicos, teoría científica y enfoques teóricos, los mismos que mencionamos enseguida:

Las investigaciones científicas (artículos) que tienen coincidencias son: Manjarrez et al. (2020) quien concluye que los resultados muestran que los elementos motivacionales son comunes y repercuten en la competitividad y el desempeño del trabajo. Puma & Estrada (2020) quien concluye que los resultados muestran que si existe una fuerte interrelación indudable entre la motivación de los operarios y el compromiso organizacional. Chanca (2021) quien concluye que los resultados muestran que, si hay una interrelación notable entre las dos variables, planteando que el clima laboral es el factor decisivo y primordial en las empresas, lo que provoca que los empelados perciban su entorno de manera positiva o negativa.

Así mismo la investigación concuerda con los alcances de la teoría científica Bifactorial de Herzberg. (1959), la motivación laboral depende de dos factores: higiénico y motivacionales. 1) Factores higiénicos: Se relacionan con las situaciones que rodea a las personas en su entorno laboral, como las condiciones físicas y ambientales de la ocupación, tales como: salarios, beneficios, ambiente laboral. 2) Factores motivacionales: Relacionado con el contenido del trabajo, a las tareas y compromisos que están relacionadas con el trabajo. Crean una percepción con el tiempo y aumenta la productividad.

También los resultados están de acuerdo a los enfoques conceptuales como son: Urcola, (2008) nos menciona que la motivación trascendental es aquello que comienza en el interior de uno mismo y que llega a finalizar en la asistencia a otros individuos. Es aquello en que la ejecución de una ocupación origina beneficios en otros individuos. Hay muchos individuos desmotivados en la realización de sus actividades a pesar de ello se inclinan y dispone de todo su esfuerzo e interés en su crecimiento de otras actividades. Cuestas & Valencia (2014) nos indicia que la productividad del trabajo es el indicador por superioridad de la eficiencia del trabajo vivo la cual interpreta la relación entre la producción desarrollada con la cualidad

requerida y el trabajo fuerte invertido. La productividad del trabajo es el grado de eficiencia del trabajo fuerte que es realizada por medio de distintos indicadores, la cual expresa la correlación entre los resultados obtenidos y los gastos de trabajo en que se provoca para lograrlo, tomando como importancia la calidad necesitada.

Específico 1 de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha logrado el objetivo e hipótesis general de la investigación. Al respecto dichos resultados, se compararon los documentos científicos, teoría científica y conceptos, los mismos que mencionamos a continuación: Huilcapi et al. (2017) quienes concluyeron que la motivación es un factor fundamental en la gestión empresarial, porque permite desarrollar una actitud positiva, que favorece al desempeño laboral de los trabajadores y auxiliares mejorando al mismo tiempo el bienestar de los individuos y familiares. También se manifiesta que los resultados de la investigación están inmersos en los enfoques conceptuales de Urcola, (2008) nos menciona que la motivación trascendental es aquello que comienza en el interior de uno mismo y que llega a finalizar en la asistencia a otros individuos. Es aquello en que la ejecución de una ocupación origina beneficios en otros individuos. Hay muchos individuos desmotivados en la realización de sus actividades a pesar de ello se inclinan y dispone de todo su esfuerzo e interés en su crecimiento de otras actividades.

Específico 2 de acuerdo a los resultados descriptivos y análisis descriptivos e inferenciales se ha logrado el objetivo e hipótesis general de la investigación. Al respecto dichos resultados, se compararon los documentos científicos y conceptos, los mismos que mencionamos a continuación: Puma & Estrada (2020) quien concluye que aquellos resultados muestran que si existe una fuerte relación indudable entre la motivación de los operarios y el compromiso organizacional. También se manifiesta que los resultados de la investigación están inmersos en los enfoques conceptuales de Santiago (2020) nos menciona que a dicha diferencia entre motivación intrínseca y extrínseca algunos autores agregan una tercera categoría la motivación trascendental, en el sentido de que trasciende en interés de la persona como por ejemplo ayudar al prójimo. Sin embargo este agregado ofrece dificultades como desmerecer la motivación intrínseca al reducir a una concepción

egoísta, de mero placer o satisfacción personal ya que la motivación trascendente se ubica en otra categoría.

Específico 3 de acuerdo a los resultados descriptivos y análisis descriptivos e inferenciales se ha logrado el objetivo e hipótesis de la investigación. Al respecto dichos resultados, se compararon los documentos científicos y conceptos, los mismos que mencionamos a continuación: Macías & Vanga (2021) quienes concluyen que los diagnósticos desarrollados en las empresas deben servir como insumos para el desarrollo de planes de mejora enfocados en los aspectos desfavorables observados. También se manifiesta que los resultados de la investigación están inmersos en los enfoques teóricos de Gómez (2004) nos hace referencia que en toda acción humana están presentes tres tipos de motivaciones la cual tiene un peso distinto. Cuando la motivación trascendental es grande en una persona, el mismo individuo se encargada de poner marcha la acción inclusive en carencia de recompensas materiales, pero no se descarta, pero no resultan indispensables como la estimulación económica. Lo que sí es verdad es que un alto grado de motivación trascendental impulsar al individuo a ser un gran profesional muy cualificado, no por el mismo prestigio si no por las posibilidades de servir a otros que se me brindan al adquirí ese capacidades personales y profesionales.

## **V. CONCLUSIONES**

5.1. Existe correlación significativa de motivación trascendente con eficiencia del trabajo; teniendo en cuenta las evidencias encontradas y de acuerdo a los análisis descriptivos e inferenciales.

5.2. Existe correlación de motivación intrínseca con la eficiencia del trabajo; teniendo en cuenta las evidencias encontradas y de acuerdo a los análisis descriptivos e inferenciales.

5.3. Existe correlación de motivación extrínseca con la eficiencia del trabajo; teniendo en cuenta las evidencias encontradas y de acuerdo a los análisis descriptivos e inferenciales.

5.4. Existe correlación de cooperación con la eficiencia del trabajo; teniendo en cuenta las evidencias encontradas y de acuerdo a los análisis descriptivos e inferenciales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

6.1. Al existir correlación significativa. Se recomienda a los jefes o responsables de las organizaciones y entidades que realicen investigaciones posteriores en la empresa referente a los acontecimientos de distintos tipos de motivación, así como la intrínseca y extrínseca, en el rendimiento de los colaboradores. Por tanto, cuando se indagan estos tipos de motivación relacionados con la satisfacción de realizar correctamente una labor o la alegría que se recibe por ser premiado, podría hallarse que tiene un impacto significativo en el rendimiento. Por consiguiente, podrían incrementarse talleres de preparación con el fin de mejorar las capacidades y competencias correspondientes de la ocupación, e implementarse un sistema para recompensar y reconocer a los empleados que se desempeñan bien.

6.2 Al existir correlación significativa. Se recomienda a los gerentes o responsables de las organizaciones a implementar la motivación intrínseca que consiste en fomentar un buen clima laboral e intervenir en actividades de formación ya que es entretenido, los mismo que van a permitir la eficiencia en su desempeño laboral.

6.3 Al existir correlación significativa. Se recomienda a los gerentes o responsables de las organizaciones a implementar estrategias asociadas a la motivación extrínseca, acorde en la implementación de recompensas financieras para lograr los objetivos, estableciendo un tiempo definido en que el colaborador pueda completar de manera excelente las tareas asignadas y recibir recompensas, este modelo de estrategias conlleva como resultado la mejora continua en el desempeño ocupacional que posee cada trabajador.

6.4 Al existir correlación significativa. Se recomienda a los gerentes o responsables de las organizaciones que fomente la comunicación abierta en la cual cada integrante del grupo participe, innove y se comunique para realizar un trabajo en conjunto, con la finalidad de lograr las metas y objetivos con eficiencia.

## REFERENCIAS

- Andrade, M. A., Del Rio, A. C., & Alvea, L. D. (2018). *Estudio de Tiempos y Movimientos para Incrementar la Eficiencia en una Empresa de Producción de Calzado*. Información Tecnológica Vol. 30(3), 83-94 (2019). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300083>
- Arrogante Ramírez, A. B. (2018). *Organización de eventos empresariales*. España: Ediciones Paraninfo, S.A. [https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaci%C3%B3n\\_de\\_eventos\\_empresariales/npBXDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaci%C3%B3n_de_eventos_empresariales/npBXDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1)
- Barahona, U. P., Barahona, D. M., (2023). Productive Efficiency Analysis: A Comparison of Departments across the Faculties of the University of Atacama. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258* Vol. 27(2). <https://doi.org/10.15359/ree.27-2.15872>
- Bernald, C. (2016). *Metodología de investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Campos, L. L., Jaimes, M. Á., Villavicencio, M. D. C., & Sánchez-Chero, M. (2022). *Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(Número Especial 7), 266-276.
- Cadena, A. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. Tesis de licenciatura. Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cuestas y Valencia (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Colombia: Ecoe Ediciones. (pp. 88). [https://www.google.com.pe/books/edition/Indicadores\\_de\\_gesti%C3%B3n\\_humana\\_y\\_del\\_con/58E0DgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&bshrm=rimc/1](https://www.google.com.pe/books/edition/Indicadores_de_gesti%C3%B3n_humana_y_del_con/58E0DgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&bshrm=rimc/1)

- Chanca, J. (2021). *Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército*. Revista Scientific, 6(22), 270-290, e-ISSN: 2542-2987. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chanca, G. (2021). *Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020*. Tesis para optar el grado de magister: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17461/Chanca\\_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17461/Chanca_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Deroncele, A. A., Anaya. L. Y., López M, R., & Santana G. Y., (2021). *Motivación en empresas de servicios: Contribución desde la intervención psicosocial*. Revista Venezolana de Gerencia, Año 26 No. 94, 2021.
- Ejigu, Y., Abera, N., Haileselassie, W. et al. (2023) *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores comunitarios de salud en Etiopía: un enfoque de métodos mixtos*. Hum Resour Health 21, 35 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>
- Gavilan Ruiz, J. M., & Ortega Irizo, F. J. (2020). *Análisis de eficiencia productiva de revistas de economía cuantitativa a través del análisis de frontera estocástica utilizando datos de panel*. Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa, 30, 297–311. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3496>
- Gómez (2004). *El gusanito*. España: Editorial Antinea. [https://www.google.com.pe/books/edition/El\\_gusanito/3bJLDAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=motivacion+trascendental+libros&pg=PT107&printsec=frontcover&bsh=m=rimc/1](https://www.google.com.pe/books/edition/El_gusanito/3bJLDAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=motivacion+trascendental+libros&pg=PT107&printsec=frontcover&bsh=m=rimc/1)
- Hernández. S. R., Fernández. C. & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de investigación*: [https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_edici%C3%B3n\\_Roberto\\_Hern%C3%A1ndez\\_Sampieri](https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri)

- Herzberg. (1959). *Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg*. Artículo de revista Latinoamericano de Administración. [https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/#:~:text=Herzberg%20\(1962\)%2C%20sugiere%20que,del%20control%20de%20la%20pers%20ona](https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/#:~:text=Herzberg%20(1962)%2C%20sugiere%20que,del%20control%20de%20la%20pers%20ona).
- Huillcapay, M. M. R., Castro L. G. A., & Jacome, L.G.A. (2017). *Motivation: theories and their relationship in the business environment*. Revista científica. Ciencias Administrativas. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Ibujés, V. J., & Franco, C. A. (2023). *Relación entre productividad y eficiencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el caso de la industria manufacturera en Pichincha, Ecuador*. Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa, 35, 34–56. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.5475>
- Ledesma, S. Y. E., & Cobos Reina, Ángel R. (2023). *Motivational factors and academic performance in the hybrid modality: Motivación para un aprendizaje significativo*. HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional De Humanidades, 18(3), 1–11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v18.4884>
- Manjarrez, F. N. N., Boza, V. J. A., & Mendoza, V. E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. Universidad y Sociedad, 11(5), 359-365.
- Mekonnen, Y, Y., Alamirew, G. D., & Tilahun, D. A., (2023). *Factores que afectan a la "creatividad de los empleados": el papel mediador de la motivación intrínseca*. J Innov Entrep 12, 31 (2023). <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00299-8>
- Mendoza, G. M., Oliveros, C. D., & Guzmán, D. A. P. (2020). *La eficiencia de las empresas del sector palmicultor en Colombia*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (88), 33-48. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2695>

- Macías, G. E. K., & Vanga, A. M. G., (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. Revista Venezolana de Gerencia, Año 26 No. 94, 2021.
- Navarro, L. C., & Tránchez, M. M. T. (2014). *Sobre la relación entre liberalización y eficiencia productiva en el sector ferroviario en Europa*. Revista de Estudios de Economía Aplicada. V O L. 32 – 2, 813 – 840. [www.revista-eea.net](http://www.revista-eea.net), ref. e-32208
- Ochoa, C. J. D., Torres, P. M. M., & Narváez, Z. C. I. (2022). *Control interno como herramienta para la eficiencia en la gestión financiera de supermercados de Azogues- Ecuador*. Revista Venezolana De Gerencia, 27(Especial 8), 1150-1166. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.27>
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. Tesis para optar el grado de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://docplayer.es/84121374-Motivacion-y-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-del-hospital-victor-larco-herrera-lima-peru-2015.html>
- Pacheco, M. J., Badaoui, M., Rodríguez, R. J., Alvarado, F. J. M., Carranza, C. O. & Ortega, G. R. (2021) *Optimización de la eficiencia en el accionamiento de una máquina de inducción mediante algoritmo basado en el método de punto interior*. Revista Iberoamericana de Automática e Informática industrial, 18(4), pp. 336–346. doi: 10.4995/riai.2020.13418.
- Peretto, C. B., & Quiroga M. F., & Alberto, C. L. (2021). *Analysis of the factors that determine the efficiency of banks in Argentina. A two-stage DEA analysis*. Artículo Científico de Contaduría y Administración. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2646>
- Puma, M., & Estrada, e., (2020). *Job motivation and organizational commitment*. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Quispe, G. C. Q., Herrera, V. H. D., Aliaga, A. A. B., & Ríos, V. Y. B. (2023). *Motivación laboral en Pymes del sector construcción, Lima*. Revista

Venezolana de Gerencia, 28(101), 113-125.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>

San, Jose, L., Retalozo, J. L. & Pruñonosa, J. T. (2020). *Social efficiency in savings banks transformed into commercial banks in Spain*. EL TRIMESTRE ECONÓMICO, vol. LXXXVII (3), núm. 347, (759-78). doi: 10.20430/ete.v87i347.882

Santiago (2020). *Competencias, Cambio y Coaching*: Ediciones Granica.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Competencias\\_Cambio\\_Y\\_Coaching/TBz-DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+motivacion+trascendental&pg=PT219&printsec=frontcover&bshrm=rimc/1](https://www.google.com.pe/books/edition/Competencias_Cambio_Y_Coaching/TBz-DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=la+motivacion+trascendental&pg=PT219&printsec=frontcover&bshrm=rimc/1)

Suárez, C., y García, L. (2021). *El nivel de eficacia y eficiencia como principio fundamental de la gestión documental*. ReHuSo, 6(1), 87-101. DOI: 10.5281/zenodo.5513107

Stepien y Barno (2020). *Eficiencia y productividad en arquitectura. España*: Los Libros de La Catarata.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Eficiencia\\_y\\_productividad\\_en\\_arquitectu/JHIJEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&bshrm=rimc/1](https://www.google.com.pe/books/edition/Eficiencia_y_productividad_en_arquitectu/JHIJEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&bshrm=rimc/1)

Urcola, J. (2008). *La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mí*. España: ESIC Editorial. (pp. 85-86).  
[https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_motivaci%C3%B3n\\_empieza\\_en\\_uno\\_mismo/sjYWUUbhTslC?hl=es-419&gbpv=1&bshrm=rimc/1](https://www.google.com.pe/books/edition/La_motivaci%C3%B3n_empieza_en_uno_mismo/sjYWUUbhTslC?hl=es-419&gbpv=1&bshrm=rimc/1)

Valdivia, R. E. V., Casanova, F. J. B., & Céspedes, M. S. A. (2023). *Motivación y satisfacción laboral de docentes en Gastronomía de Institutos de Lima*. Revista Venezolana de Gerencia, 28(Especial 9), 316-329. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.20>

Villasana, M. V. A., & Sánchez, M, A., (2022). *Factros that affect the motivation and retention of knowledge workers*. Revista San Gregorio.http: 10.36097/rsan.v0i49.2092

Verdesoto, P. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre 2019*. Tesis de grado previo a la obtención del título. Universidad Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>

**ANEXOS**  
**ANEXO 1**

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables**

| VARIABLES DE ESTUDIO                                 | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIONES       | INDICADORES       | ÍTEMS  | ESCALA DE MEDICIÓN  |
|--|---|---|-------------------|-------------------|--|---|
| <b>Variable X:<br/>Motivación<br/>transcendental</b> | Urcola, (2008) nos menciona que la motivación transcendental es aquello que comienza en el interior de uno mismo y que llega a finalizar en la asistencia a otros individuos. Es aquello en que la ejecución de una ocupación origina beneficios en otros individuos. | Las variables se medirán mediante la identificación de dimensiones, indicadores e ítems en cada caso. | Intrínseca        | Esencial          | 1.Los colaboradores del estudio demuestran sus conocimientos indispensables.                                 | Escala Ordinal<br>1. Totalmente en desacuerdo<br>2. En desacuerdo<br>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo<br>4. De acuerdo<br>5. Totalmente de acuerdo |
|  |   |   |                   | Propio            | 2.Cada trabajador del estudio demuestra sus propios conocimientos.   |   |
|  |   |   |                   | Interno           | 3.Los colaboradores desarrollan su trabajo porque se sienten satisfechos consigo mismo.                      |   |
|  |   |   | Extrínseca        | Incentivos        | 4.Los colaboradores del estudio reciben algunas recompensas.   |   |
|  |   |   |                   | Reconocimiento    | 5.Cada trabajador del estudio recibe algún agradecimiento por el buen trabajo.                               |   |
|  |   |   |                   | Económico         | 6.Los trabajos destacados tiene recompensas económicas.  |   |
|  |   |   | Cooperación       | Apoyo             | 7.En la empresa que trabaja usted tiene apoyo de su jefe inmediato y compañeros del área.                    |   |
|  |   |   |                   | Participación     | 8.Los colaboradores del estudio participan constantemente en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. |   |
|  |   |   |                   | Contribución      | 9.Los colaboradores generan algunos beneficios.  |   |
| <b>Variable Y:<br/>Eficiencia del<br/>trabajo</b>    | Valencia (2014) nos indica que la productividad del trabajo es el indicador por superioridad de la eficiencia del trabajo vivo la cual interpreta la relación entre la producción desarrollada con la cualidad requerida y el trabajo fuerte invertido.               | Las variable se medirán mediante la identificación de dimensiones, indicadores e ítems en cada caso.  | Trabajo en equipo | Confianza         | 10.Los trabajos en equipo se realizan con la participación desinteresada de los integrantes.                 | Escala Ordinal<br>1. Totalmente en desacuerdo<br>2. En desacuerdo<br>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo<br>4. De acuerdo<br>5. Totalmente de acuerdo |
|  |   |   |                   | Coordinación      | 11.Los colaboradores coordinan el desarrollo de sus funciones con su jefe inmediato.                         |   |
|  |   |   |                   | Complementariedad | 12.Cada colaborador aporta sus conocimientos y experiencias en beneficio del estudio contable.               |   |
|  |   |   | Determinación     | Firmeza           | 13.Los colaboradores del estudio son constantes con el desarrollo de su trabajo.                             |   |
|  |   |   |                   | Consenso          | 14.Los colaboradores trabajan de mutuo acuerdo para cumplir sus metas.                                       |   |
|  |   |   |                   | Participación     | 15.Existe una predisposición para participar en cada una de las actividades que realiza el estudio.          |   |
|  |   |   | Productividad     | Objetivo          | 16.Cada trabajador del estudio conoce los objetivos del estudio.   |   |
|  |   |   |                   | Recursos          | 17.Los colaboradores del estudio utilizan los recursos sin desperdiciarlos.                                  |   |
|  |   |   |                   | Perseverancia     | 18.Los trabajadores del estudio se esfuerzan a realizar su trabajo constantemente.                           |   |

*Fuente: Elaboración propia*

## ANEXO 2

### Instrumento de investigación CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS A DEL ESTUDIO CONTABLE, PUENTE PIEDRA, 2024.

#### Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales estimados trabajadores. El presente cuestionario servirá para desarrollar una investigación acerca de la “**Motivación trascendental y la eficiencia del trabajo en un estudio contable, puente piedra, 2024**”. Al respecto quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento del informe de investigación, pero nunca se comunicarán datos individuales.

**Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema colocando un aspa (X) en el espacio que estime pertinente, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.**

| N° | VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS   | 1<br>Total<br>mente<br>en<br>desacu<br>erdo | 2<br>En<br>desa<br>cuer<br>do | 3<br>Ni de<br>Acuerdo<br>ni en<br>Desacuer<br>do | 4<br>De<br>acue<br>rdo | 5<br>Tota<br>lmen<br>te de<br>acue<br>rdo |
|----|--|---|-------------------------------|--|------------------------|---|
|    | <b>VARIABLE X: MOTIVACION TRANSCENDENTE</b><br><b>Dimensión: Intrínseca</b>                                |   |                               |  |                        |   |
| 1  | Los colaboradores del estudio demuestran sus conocimientos indispensables.                                 |   |                               |  |                        |   |
| 2  | Cada trabajador del estudio demuestra sus propios conocimientos.   |   |                               |  |                        |   |
| 3  | Los colaboradores desarrollan su trabajo porque se sienten satisfechos consigo mismo.                      |   |                               |  |                        |   |
|    | <b>Dimensión: Extrínseca</b>   |   |                               |  |                        |   |
| 4  | Los colaboradores del estudio reciben algunas recompensas  |   |                               |  |                        |   |
| 5  | Cada trabajador del estudio recibe algún agradecimiento por el buen trabajo.                               |   |                               |  |                        |   |
| 6  | Los trabajos destacados tiene recompensas económicas.  |   |                               |  |                        |   |
|    | <b>Dimensión: Cooperación</b>  |   |                               |  |                        |   |
| 7  | En la empresa que trabaja usted tiene apoyo de su jefe inmediato y compañeros del área.                    |   |                               |  |                        |   |
| 8  | Los colaboradores del estudio participan constantemente en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. |   |                               |  |                        |   |
| 9  | Los colaboradores generan algunos beneficios.  |   |                               |  |                        |   |
|    | <b>VARIABLE Y: EFICIENCIA DEL TRABAJO</b><br><b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>                           |   |                               |  |                        |   |
| 10 | Los trabajos en equipo se realizan con la participación desinteresada de los integrantes.                  |   |                               |  |                        |   |
| 11 | Los colaboradores coordinan el desarrollo de sus funciones con su jefe inmediato.                          |   |                               |  |                        |   |
| 12 | Cada colaborador aporta sus conocimientos y experiencias en beneficio del estudio contable.                |   |                               |  |                        |   |
|    | <b>Dimensión: Determinación</b>  |   |                               |  |                        |   |
| 13 | Los colaboradores del estudio son constantes con el desarrollo de su trabajo.                              |   |                               |  |                        |   |
| 14 | Los colaboradores trabajan de mutuo acuerdo para cumplir sus metas.  |   |                               |  |                        |   |
| 15 | Existe una predisposición para participar en cada una de las actividades que realiza el estudio.           |   |                               |  |                        |   |
|    | <b>Dimensión: Productividad</b>  |   |                               |  |                        |   |
| 16 | Cada trabajador del estudio conoce los objetivos del estudio.  |   |                               |  |                        |   |
| 17 | Los colaboradores del estudio utilizan los recursos sin desperdiciarlos.                                   |   |                               |  |                        |   |
| 18 | Los trabajadores del estudio se esfuerzan a realizar su trabajo constantemente.                            |   |                               |  |                        |   |



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA             | Subescala (dimensiones) | Definición   |
|-------------------------|-------------------------|--|
| Motivación trascendente | Intrínseca              | Es una conducta que impulsa un deseo interno la cual nace de la propia persona y no tanto de su exterior.  |
|                         | Extrínseca              | Se refiere a la conducta motivacional por estímulos, lo cual significa que la motivación extrínseca se basa tanto en las recompensas, siempre que haya un ánimo externo que estimule esa motivación. |
|                         | Cooperación             | Es el desarrollo del trabajo en grupo para lograr un objetivo o una meta.  |

## Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA            | Subescala (dimensiones) | Definición  |
|------------------------|-------------------------|---|
| Eficiencia del trabajo | Trabajo en equipo       | Es el talento de colaborar firmemente en el proceso de un objetivo sujeto a los intereses propios y a las metas de los integrantes del trabajo. |
|                        | Determinación           | Es poder tomar nuestras propias decisiones, llegar a hacer lo que realmente deseas ser, cumpliendo la voluntad de nuestros sueños y propósitos. |
|                        | Productividad           | Es el enlace entre la cantidad de productos obtenidos de un sistema de producción y los bienes empleados para logara dicho resultado.           |

### 1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024**” elaborado por (Chauca Buiza Rosalinda Maria) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación                 | Indicador   |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br><br>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><br>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><br>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               |

**Dimensiones del instrumento: Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024**

- Primera dimensión: **Intrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Intrínseca)**

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Esencial    | 1.Los colaboradores del estudio demuestran sus conocimientos indispensables.            | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Propio      | 2.Cada trabajador del estudio demuestra sus propios conocimientos.                      | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Interno     | 3.Los colaboradores desarrollan su trabajo porque se sienten satisfechos consigo mismo. | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: **Extrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Extrínseca)**

| Indicadores    | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|----------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Incentivos     | 4.Los colaboradores del estudio reciben algunas recompensas.                   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Reconocimiento | 5.Cada trabajador del estudio recibe algún agradecimiento por el buen trabajo. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Económico      | 6.Los trabajos destacados tiene recompensas económicas.                        | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Tercera dimensión: **Cooperación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Cooperación)**

| Indicadores   | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Apoyo         | 7.En la empresa que trabaja usted tiene apoyo de su jefe inmediato y compañeros del área.                    | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Participación | 8.Los colaboradores del estudio participan constantemente en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Contribución  | 9.Los colaboradores generan algunos beneficios.  | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Cuarta dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Trabajo en equipo)**

| Indicadores  | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Confianza    | 10.Los trabajos en equipo se realizan con la participación desinteresada de los integrantes. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Coordinación | 11.Los colaboradores coordinan el desarrollo de sus funciones con su jefe inmediato.         | 4        | 4          | 4          |                                   |

|                   |  |   |   |   |  |
|-------------------|--|---|---|---|--|
| Complementariedad | 12.Cada colaborador aporta sus conocimientos y experiencias en beneficio del estudio contable. | 4 | 4 | 4 |  |
|-------------------|--|---|---|---|--|

- Cuarta dimensión: **Determinación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Determinación)**

| Indicadores   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Firmeza       | 13.Los colaboradores del estudio son constantes con el desarrollo de su trabajo.                    | 4        | 4          | 4          |                                |
| Consenso      | 14.Los colaboradores trabajan de mutuo acuerdo para cumplir sus metas.                              | 4        | 4          | 4          |                                |
| Participación | 15.Existe una predisposición para participar en cada una de las actividades que realiza el estudio. | 4        | 4          | 4          |                                |

- Cuarta dimensión: **Productividad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Productividad)**

| Indicadores   | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Objetivo      | 16.Cada trabajador del estudio conoce los objetivos del estudio.                   | 4        | 4          | 4          |                                |
| Recursos      | 17.Los colaboradores del estudio utilizan los recursos sin desperdiciarlos.        | 4        | 4          | 4          |                                |
| Perseverancia | 18.Los trabajadores del estudio se esfuerzan a realizar su trabajo constantemente. | 4        | 4          | 4          |                                |



Firma del evaluador  
DNI: 08074405

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



**8. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA                | Subescala<br>(dimensiones) | Definición   |
|----------------------------|----------------------------|--|
| Motivación<br>trascendente | Intrínseca                 | Es una conducta que impulsa un deseo interno la cual nace de la propia persona y no tanto de su exterior.  |
|                            | Extrínseca                 | Se refiere a la conducta motivacional por estímulos, lo cual significa que la motivación extrínseca se basa tanto en las recompensas, siempre que haya un ánimo externo que estimule esa motivación. |
|                            | Cooperación                | Es el desarrollo del trabajo en grupo para lograr un objetivo o una meta.  |

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA            | Subescala<br>(dimensiones) | Definición  |
|------------------------|----------------------------|---|
| Eficiencia del trabajo | Trabajo en equipo          | Es el talento de colaborar firmemente en el proceso de un objetivo sujeto a los intereses propios y a las metas de los integrantes del trabajo. |
|                        | Determinación              | Es poder tomar nuestras propias decisiones, llegar a hacer lo que realmente deseas ser, cumpliendo la voluntad de nuestros sueños y propósitos. |
|                        | Productividad              | Es el enlace entre la cantidad de productos obtenidos de un sistema de producción y los bienes empleados para logara dicho resultado.           |

## 2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024**” elaborado por (Chauca Buiza Rosalinda Maria) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría   | Calificación  | Indicador   |
|---|---|---|
| <p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | 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.  |
| <p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>     | 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.   |
| <p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>                     | 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               |

**Dimensiones del instrumento: Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024**

- Primera dimensión: **Intrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Intrínseca)**

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Esencial    | 1.Los colaboradores del estudio demuestran sus conocimientos indispensables.            | 4        | 4          | 4          |                               |
| Propio      | 2.Cada trabajador del estudio demuestra sus propios conocimientos.                      | 4        | 3          | 4          |                               |
| Interno     | 3.Los colaboradores desarrollan su trabajo porque se sienten satisfechos consigo mismo. | 4        | 4          | 4          |                               |

- Segunda dimensión: **Extrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Extrínseca)**

| Indicadores    | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|----------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Incentivos     | 4.Los colaboradores del estudio reciben algunas recompensas.                   | 4        | 4          | 4          |                               |
| Reconocimiento | 5.Cada trabajador del estudio recibe algún agradecimiento por el buen trabajo. | 4        | 4          | 4          |                               |
| Económico      | 6.Los trabajos destacados tiene recompensas económicas.                        | 3        | 4          | 4          |                               |

- Tercera dimensión: **Cooperación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Cooperación)**

| Indicadores   | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Apoyo         | 7.En la empresa que trabaja usted tiene apoyo de su jefe inmediato y compañeros del área.                    | 4        | 4          | 4          |                               |
| Participación | 8.Los colaboradores del estudio participan constantemente en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. | 4        | 4          | 3          |                               |
| Contribución  | 9.Los colaboradores generan algunos beneficios.  | 4        | 4          | 4          |                               |

- Cuarta dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Trabajo en equipo)**

| Indicadores | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|-------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Confianza   | 10.Los trabajos en equipo se realizan con la participación desinteresada de los integrantes. | 4        | 4          | 4          |                               |

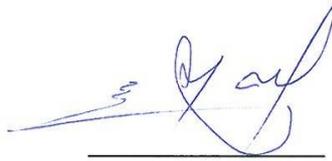
|                   |  |   |   |   |  |
|-------------------|--|---|---|---|--|
| Coordinación      | 11.Los colaboradores coordinan el desarrollo de sus funciones con su jefe inmediato.           | 4 | 4 | 4 |  |
| Complementariedad | 12.Cada colaborador aporta sus conocimientos y experiencias en beneficio del estudio contable. | 4 | 4 | 4 |  |

- Cuarta dimensión: **Determinación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Determinación)**

| Indicadores   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Firmeza       | 13.Los colaboradores del estudio son constantes con el desarrollo de su trabajo.                    | 3        | 4          | 4          |                                |
| Consenso      | 14.Los colaboradores trabajan de mutuo acuerdo para cumplir sus metas.                              | 4        | 4          | 2          |                                |
| Participación | 15.Existe una predisposición para participar en cada una de las actividades que realiza el estudio. | 4        | 4          | 4          |                                |

- Cuarta dimensión: **Productividad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Productividad)**

| Indicadores   | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Objetivo      | 16.Cada trabajador del estudio conoce los objetivos del estudio.                   | 4        | 4          | 4          |                                |
| Recursos      | 17.Los colaboradores del estudio utilizan los recursos sin desperdiciarlos.        | 4        | 4          | 4          |                                |
| Perseverancia | 18.Los trabajadores del estudio se esfuerzan a realizar su trabajo constantemente. | 3        | 4          | 3          |                                |



Firma del evaluador

DNI: 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



**12. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

| <b>Escala/ÁREA</b>      | <b>Subescala<br/>(dimensiones)</b> | <b>Definición</b>  |
|-------------------------|------------------------------------|--|
| Motivación trascendente | Intrínseca                         | Es una conducta que impulsa un deseo interno la cual nace de la propia persona y no tanto de su exterior.  |
|                         | Extrínseca                         | Se refiere a la conducta motivacional por estímulos, lo cual significa que la motivación extrínseca se basa tanto en las recompensas, siempre que haya un ánimo externo que estimule esa motivación. |
|                         | Cooperación                        | Es el desarrollo del trabajo en grupo para lograr un objetivo o una meta.  |

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA            | Subescala (dimensiones) | Definición  |
|------------------------|-------------------------|---|
| Eficiencia del trabajo | Trabajo en equipo       | Es el talento de colaborar firmemente en el proceso de un objetivo sujeto a los intereses propios y a las metas de los integrantes del trabajo. |
|                        | Determinación           | Es poder tomar nuestras propias decisiones, llegar a hacer lo que realmente deseas ser, cumpliendo la voluntad de nuestros sueños y propósitos. |
|                        | Productividad           | Es el enlace entre la cantidad de productos obtenidos de un sistema de producción y los bienes empleados para logara dicho resultado.           |

### 3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024**” elaborado por (Chauca Buiza Rosalinda Maria) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría  | Calificación                 | Indicador   |
|--|------------------------------|---|
| <b>CLARIDAD</b><br><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su | 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. |

|  |   |  |
|--|---|--|
| sintáctica y<br>semántica son<br>adecuadas.  | 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><br><br>El ítem tiene<br>relación lógica<br>con la dimensión<br>o indicador que<br>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><br><br>El ítem es<br>esencial o<br>importante, es<br>decir debe ser<br>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               |

**Dimensiones del instrumento: Motivación trascendente y eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024**

- Primera dimensión: **Intrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Intrínseca)**

| Indicadores | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|-------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Esencial    | 1.Los colaboradores del estudio demuestran sus conocimientos indispensables.            | 4        | 4          | 4          |                               |
| Propio      | 2.Cada trabajador del estudio demuestra sus propios conocimientos.                      | 4        | 4          | 4          |                               |
| Interno     | 3.Los colaboradores desarrollan su trabajo porque se sienten satisfechos consigo mismo. | 4        | 4          | 4          |                               |

- Segunda dimensión: **Extrínseca**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Extrínseca)**

| Indicadores    | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|----------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Incentivos     | 4.Los colaboradores del estudio reciben algunas recompensas.                   | 4        | 4          | 4          |                               |
| Reconocimiento | 5.Cada trabajador del estudio recibe algún agradecimiento por el buen trabajo. | 4        | 4          | 4          |                               |
| Económico      | 6.Los trabajos destacados tiene recompensas económicas.                        | 4        | 4          | 4          |                               |

- Tercera dimensión: **Cooperación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Cooperación)**

| Indicadores   | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Apoyo         | 7.En la empresa que trabaja usted tiene apoyo de su jefe inmediato y compañeros del área.                    | 4        | 4          | 4          |                               |
| Participación | 8.Los colaboradores del estudio participan constantemente en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. | 4        | 4          | 4          |                               |
| Contribución  | 9.Los colaboradores generan algunos beneficios.  | 4        | 4          | 4          |                               |

- Cuarta dimensión: **Trabajo en equipo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Trabajo en equipo)**

| Indicadores | Ítem                         | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|-------------|------------------------------|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Confianza   | 10.Los trabajos en equipo se | 4        | 4          | 4          |                               |

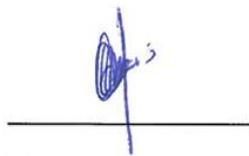
|                   |  |   |   |   |   |
|-------------------|--|---|---|---|---|
|                   | realizan con la participación desinteresada de los integrantes.                                | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Coordinación      | 11.Los colaboradores coordinan el desarrollo de sus funciones con su jefe inmediato.           | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Complementariedad | 12.Cada colaborador aporta sus conocimientos y experiencias en beneficio del estudio contable. | 4 | 4 | 4 | 4 |

- Cuarta dimensión: **Determinación**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Determinación)**

| Indicadores   | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Firmeza       | 13.Los colaboradores del estudio son constantes con el desarrollo de su trabajo.                    | 4        | 4          | 4          |                                |
| Consenso      | 14.Los colaboradores trabajan de mutuo acuerdo para cumplir sus metas.                              | 4        | 4          | 4          |                                |
| Participación | 15.Existe una predisposición para participar en cada una de las actividades que realiza el estudio. | 4        | 4          | 4          |                                |

- Cuarta dimensión: **Productividad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Productividad)**

| Indicadores   | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---------------|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Objetivo      | 16.Cada trabajador del estudio conoce los objetivos del estudio.                   | 4        | 4          | 4          |                                |
| Recursos      | 17.Los colaboradores del estudio utilizan los recursos sin desperdiciarlos.        | 4        | 4          | 4          |                                |
| Perseverancia | 18.Los trabajadores del estudio se esfuerzan a realizar su trabajo constantemente. | 4        | 4          | 4          |                                |



Firma del evaluador

DNI: 066 95445

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 4

### ANEXO N° COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Valores de coeficiente correlación

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

*Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández & Baptista (2014)*

#### 1.1.1. Condiciones:

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

#### 1.1.2. Regla de decisión:

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

## ANEXO 5

### Validez y Confiabilidad del instrumento de SPSS

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,881             | ,903  | 18             |

#### Tabla de coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach:

| VALOR     | NIVEL        |
|-----------|--------------|
| <0,5      | No aceptable |
| 0,5 a 0,6 | Pobre        |
| 0,6 a 0,7 | Débil        |
| 0,7 a 0,8 | Aceptable    |
| 0,8 a 0,9 | Bueno        |
| >0,9      | Excelente    |

*Fuente: Elaborado en base a Arcos y Castro (2012)*

#### Relación de docentes que validaron instrumentos

| ITEMS | GRADO  | DOCENTES                    |
|-------|--------|-----------------------------|
| 1     | Doctor | Teodoro Carranza Estela     |
| 2     | Doctor | Lino Gamarra Edgar Laureano |
| 3     | Doctor | Julio Manrique Céspedes     |

## ANEXO 6 RESULTADOS INFERENCIALES: PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1,2, Y 3

### Especifica 1

Ho: No existe relación de motivación intrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Ha: Existe relación de motivación intrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Tabla 1. Hipótesis específica 1

| <b>Correlaciones</b> |                                      |  |  |
|----------------------|--------------------------------------|--|--|
|                      |                                      | EFICIENCIA<br>DEL<br>TRABAJO<br>(Agrupada)     | MOTIVACIÓN<br>INTRINSECA<br>(Agrupada) |
| Rho de Spearman      | EFICIENCIA DEL<br>TRABAJO (Agrupada) | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral) | 1,000<br>.                             |
|                      |                                      | .  | ,432**<br>,002                         |
|                      | N                                    | 50   | 50                                     |
|                      | MOTIVACIÓN<br>INTRINSECA (Agrupada)  | Coeficiente de correlación<br>Sig. (bilateral) | ,432**<br>,002                         |
|                      |                                      | ,002   | 1,000<br>.                             |
|                      | N                                    | 50   | 50                                     |

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

Interpretación: En la tabla 4 se observa que el coeficiente de correlación es ,432 y la significación bilateral es ,002. Conforme al rango de coeficientes de correlación y reglas de decisión abarcada en el anexo N° 4 existe correlación positiva media; de igual manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la Sig. Valor  $p < 0.05$  por consiguiente, existe relación positiva de la variable eficiencia del trabajo con motivación intrínseca.

### Especifica 2

Ho: No existe relación de motivación extrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Ha: Existe relación de motivación extrínseca con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Tabla 2. Hipótesis específica 2

| <b>Correlaciones</b> |                                      |   |  |
|----------------------|--------------------------------------|---|--|
|                      |                                      | EFICIENCIA<br>DEL TRABAJO<br>(Agrupada) | MOTIVACIÓN<br>EXTRINSECA<br>(Agrupada) |
| Rho de Spearman      | EFICIENCIA DEL<br>TRABAJO (Agrupada) | Coeficiente de correlación              | 1,000                                  |
|                      |                                      | Sig. (bilateral)                        | ,448**                                 |
|                      |                                      | N                                       | 50                                     |
|                      | MOTIVACIÓN<br>EXTRINSECA (Agrupada)  | Coeficiente de correlación              | ,448**                                 |
|                      |                                      | Sig. (bilateral)                        | ,001                                   |
|                      |                                      | N                                       | 50                                     |

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

Interpretación: En la tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación es ,448 y la significancia bilateral es ,001. Conforme al rango de coeficiente correlación y reglas de decisión abarcada en el anexo N°4 existe correlación positiva media; de igual manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la Sig. Valor  $p < 0.05$ , por consiguiente, existe relación positiva de la variable eficiencia del trabajo con motivación extrínseca.

### **Específica 3**

Ho: No existe relación de la cooperación con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Ha: Existe relación de la cooperación con la eficiencia del trabajo, en un estudio contable, Puente Piedra, 2024.

Tabla 3. Hipótesis específica 3

### Correlaciones

|                 |                                      |                            | EFICIENCIA<br>DEL<br>TRABAJO<br>(Agrupada) | COOPERACIÓN<br>(Agrupada) |
|-----------------|--------------------------------------|----------------------------|--|---------------------------|
| Rho de Spearman | EFICIENCIA DEL<br>TRABAJO (Agrupada) | Coeficiente de correlación | 1,000                                      | ,522**                    |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | .  | ,000                      |
|                 |                                      | N                          | 50   | 50                        |
|                 | COOPERACIÓN<br>(Agrupada)            | Coeficiente de correlación | ,522**                                     | 1,000                     |
|                 |                                      | Sig. (bilateral)           | ,000                                       | .                         |
|                 |                                      | N                          | 50   | 50                        |

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

Interpretación: En la tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación es ,522 y la significancia bilateral es ,000. Conforme al rango de coeficiente correlación y reglas de decisión abarcada en el anexo N°4 existe correlación positiva media; de igual manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la Sig. Valor  $p < 0.05$ , por consiguiente, existe relación positiva de la variable eficiencia del trabajo con cooperación.