



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de
una empresa del Sector Construcción de la ciudad de Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Perez Ramirez, Marco Antonio (orcid.org/0000-0003-2144-296X)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024", cuyo autor es PEREZ RAMIREZ MARCO ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, 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 Noviembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 25- 11-2024 19:02:50

Código documento Trilce: TRI - 0908337





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREZ RAMIREZ MARCO ANTONIO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
MARCO ANTONIO PEREZ RAMIREZ DNI: 44005041 ORCID: 0000-0003-2144-296X	Firmado electrónicamente por: PERMARCO12 el 18- 11-2024 10:53:03

Código documento Trilce: TRI - 0908340



Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por brindarnos salud y prosperidad, así como proporcionarnos la fortaleza física para seguir adelante. A mis padres y hermano Pedro por haberme guiado para el cumplimiento de mis objetivos; mis logros se los debemos a ellos.

Agradecimiento

En primer lugar, brindar un especial agradecimiento a nuestro asesor del curso de informe de investigación, Dr. Abrahán José García Yovera, y a cada uno de los docentes que nos brindaron sus enseñanzas y su apoyo incondicional en el transcurso de estos años de estudio, asimismo a la Universidad César Vallejo, por formarnos como futuros profesionales que aportemos hacia nuestro país.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Declaratoria 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	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 Motivación extrínseca vs. Rendimiento laboral.	15
Tabla 2 Motivación extrínseca vs. Rendimiento en la tarea.	16
Tabla 3 Motivación extrínseca vs. Rendimiento en el contexto.	17
Tabla 4 Motivación extrínseca vs. Comportamientos laborales contraproducentes.	18

Resumen

La investigación contribuyó al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16, que aboga por promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas de los ciudadanos. El objetivo fue Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de Lima, 2024, la metodología fue de tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, la población y muestra se conformó por 55 trabajadores. Para la recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables motivación extrínseca y rendimiento laboral, teniendo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que constó de 20 preguntas para la primera variable y 16 para la segunda, según la escala de Likert, se estableció el programa SPSS Vers-27, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, concluyendo mediante el rho Spearman una correlación positiva muy fuerte entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral, con un $r= 0,797$. A la vez, se logró un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, de acuerdo a ello la constructora de la ciudad de Lima, debe considerar optimizar la motivación extrínseca, permitiendo que mejore el rendimiento laboral.

Palabras clave: Motivación extrínseca, rendimiento laboral, trabajadores.

Abstract

The research contributed to the achievement of Sustainable Development Goal (SDG) 16, which advocates promoting just, peaceful and inclusive societies for citizens. The objective was to determine the relationship between extrinsic motivation and job performance of workers in a construction company in Lima, 2024, the methodology was applied, non-experimental design, quantitative approach and correlational level, the population and sample consisted of 55 workers. For the collection, exploratory analysis was used, evaluating the variables extrinsic motivation and job performance, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument that consisted of 20 questions for the first variable and 16 for the second, according to the Likert scale, the SPSS Vers-27 program was established, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency, concluding through Spearman's rho a very strong positive correlation between extrinsic motivation and job performance, with an $r = 0.797$. At the same time, a bilateral sig. of $0.000 < 0.05$ was achieved, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null, according to which the construction company of the city of Lima should consider optimizing extrinsic motivation, allowing it to improve job performance.

Keywords: Extrinsic motivation, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en el ámbito empresarial, la motivación extrínseca se logró convertir en uno de los pilares esenciales para cualquier proyecto, ya que no solo logra impulsar a cada empleado a obtener su meta individual, sino que también contribuye al éxito general de la organización permitiendo que mejore el rendimiento laboral, retener talento y alinear los esfuerzos con los objetivos corporativos. El trabajo descrito se efectuó con el fin de aportar al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16, que impulsa una sociedad justa e inclusiva, en relación a los derechos socio laborales del ciudadano.

En el ámbito internacional, en España, uno de los principales inconvenientes de las organizaciones en correspondencia a la motivación extrínseca, fue la falta de recompensas o el retraso, lo cual puede provocar desmotivación y frustración, afectando negativamente la productividad y el clima laboral en general, por otro lado, una dependencia excesiva en recompensas externas puede reducir la motivación intrínseca, es decir, la satisfacción personal obtenida al realizar una tarea. Esto puede llevar a que los empleados trabajen solo por la recompensa y no por el disfrute o el interés en su trabajo, lo que disminuye su compromiso y creatividad (Rovira, 2024).

Asimismo, en Barranquilla, el presente estudio llegó a orientar el factor de rendimiento laboral (desempeño) de los empleados administrativos, entre los problemas de rendimiento laboral que afectaban a las empresas relacionados a la motivación y satisfacción de cada empleado, fue la falta de reconocimiento, un ambiente de trabajo poco estimulante, conllevando a una disminución del compromiso y la productividad. Asimismo, la ausencia de oportunidad, desarrollo y crecimiento en una entidad también contribuye a la baja del rendimiento, afectando directamente la eficiencia organizacional (Gonzales y Vílchez, 2021).

El estudio identificó que el rendimiento laboral en las empresas se está viendo afectado por una serie de problemas relacionados con la gestión del talento humano, los mismos que incluyen la falta de motivación y reconocimiento, y una distribución inadecuada de las tareas. Por otro lado, se corrobora, una alta tasa de rotación y que los empleados no encuentran satisfacción en sus funciones, lo que redujo la productividad. Estos problemas no sólo generan un ambiente de trabajo eficiente, sino también el cumplimiento de cada objetivo empresarial (Cabezas y Brito, 2021).

Desde el ámbito nacional, en el Perú, el estudio problematiza la motivación extrínseca, estableciendo que algunas empresas, no están brindando recompensas

como bonos, promociones y reconocimientos por la buena labor o buen desempeño, afectando negativamente el rendimiento y la satisfacción laboral, a la vez, indico que talvez, ante el empresario puede parecer como insuficientes o injustas, pero pueden generar desmotivación, conflictos internos y un ambiente laboral tóxico (Oróstegui y Dávila, 2021).

El estudio estableció que los problemas de motivación extrínseca en las empresas están relacionados con una dependencia excesiva de incentivos externos, como premios, recompensas materiales y amenazas de sanciones, si bien estas medidas pueden mejorar el desempeño en el corto plazo, a menudo son ineficaces para mantener el compromiso a largo plazo, por ello, los empleados pueden desarrollar una actitud en la que sólo se esfuerzan lo suficiente para obtener una recompensa, lo que lleva a una disminución de la calidad del trabajo y la innovación. El estudio llegó a concluir que estos problemas pueden provocar una alta rotación y una baja cohesión del equipo, lo que afecta negativamente la productividad y el clima organizacional general (Pérez et al., 2022).

En el estudio efectuado en Lima, en una pequeña y mediana empresa (PYMES) del rubro de construcción, se observó que entre los problemas encontrados se encuentra la falta de motivación en cada trabajador, conllevando al no cumplimiento de objetivos. El estudio demostró que los colaboradores altamente comprometidos conducen a una mayor producción y pueden mejorar el beneficio competitivo de una compañía, por ello el implementar herramientas para potenciar la motivación es un reto para las micro, pequeña y mediana empresa. Se concluye que un entorno de trabajo propicio, que incluye horarios flexibles, salarios competitivos, estímulos de capacitación, perspectivas de promoción, diálogo positivo e inclusión del personal en la adopción de decisiones mejora la motivación (Quispe et al., 2023).

A la vez, el estudio de motivación laboral y desempeño del empleado en un negocio del rubro textil, se identificaron desafíos particulares, llegando a determinar que el incentivo externo en cada colaborador incrementa considerablemente el desempeño laboral, lo mismo que se basó en estudios que indican que las organizaciones están priorizando el bienestar de cada empleado ya que no solo aumenta el rendimiento, sino que, a su vez, logra mejorar la efectividad (Zapata et al., 2023).

En Lima, en referencia al estudio de motivación de los empleados en la edificación de las PYMES en Lima, el trabajo hace hincapié que uno de los principales

problemas de depender de la motivación extrínseca es que puede llevar a un rendimiento inconsistente, indicando que el trabajador labora solo por obtener una recompensa, perdiendo compromiso en la tarea, trayendo como consecuencia la disminución de la creatividad y la satisfacción laboral (Gonzales et al., 2023).

A nivel local, el estudio se aplicó en una organización especializada en la industria de la construcción. Asimismo, determinado que la organización tiene problemas organizativos; identificando que los empleados carecen de motivación extrínseca y perciben que sus contribuciones no son apreciadas por la empresa, por otro lado, indican que la aplicación de incentivos es deficiente y la compensación es inadecuada en comparación con el esfuerzo invertido, lo descrito, estaría trayendo como consecuencias, alta rotación de personal, un desgaste no valorando a los empleados, insatisfacción en los empleados y por ello el rendimiento laboral deficiente. Lo indicado pretendió instituir la asociación entre cada variable, permitiendo posteriormente facilitar procedimientos alternativos.

Se estableció como formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?. Los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?; ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?, ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?

En referencia a las justificaciones a nivel teórico, es científicamente pertinente debido a que se plasma en estudios científicos, como artículos, libros, tesis, revistas especializadas que sustentan y brindan fundamento teórico al trabajo. A nivel metodológico se plasmó por diversos métodos y procedimientos, basados en la guía de trabajos establecidos por la universidad, así como cada técnica e instrumento. En la justificación práctica, es imperativo examinar y saber la asociación de la cada variable, ya que al hacerlo proporciona información que podría resultar beneficiosa identificando en la práctica insitu, por lo que se empleó el cuestionario y encuesta hallando la problemática, finalmente, el estudio contó con la justificación social, ya que ayudara a la empresa, ya que al conocer su problemática tomara las medidas

necesarias para solucionarla, en segundo lugar ayudara a los trabajadores, ya que a través de las medidas adoptadas por la empresa se sentirán valorados y mejorara el rendimiento laboral, a la vez, ayudara a compañías que tengas la misma problemática y tomar las recomendaciones establecidas y consecutivamente ayudar a investigadores que profundicen en la temática tomando como base este trabajo.

Por otro lado, el objetivo general fue determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024. Por otro lado, los objetivos específicos son Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024; Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024; Determinar la relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

A la vez, se detalla los antecedentes referidos a nuestras variables. Por ello, desde el ámbito internacional, Garcia (2023) Con el trabajo efectuado en Ecuador, cuyo fin estableció el nexo de la motivación y el desempeño laboral de la Empresa 'Hidroagoyán y, por extensión, cómo esto puede impactar en el rendimiento general de la organización. Utilizando una metodología cuantitativa, a cincuenta empleados de la organización se les administraron encuestas y cuestionarios de evaluación del desempeño basados en la teoría de Maslow. Los resultados: el 83% de los empleados considera que la seguridad y la protección deben ser cruciales, mientras que el 68% considera que la autorrealización debe ser esencial, además, se detectó la asociación entre cada variable. Los resultados del estudio subrayaron la importancia de incorporar iniciativas motivacionales adaptadas que aborden las deficiencias identificadas.

Asimismo, Bohórquez et al. (2020) con la investigación en Ecuador analizaron el nexo de la motivación y desempeño laboral. A la vez, se efectuó el trabajo probabilístico con metodología mixta y descriptiva, que generó la obtención de registros tanto cualitativos como cuantitativos. Los principales resultados Se descubrieron que el 35% de los empleados están insatisfechos tanto con la necesidad de autoridad como con la equidad organizacional, mientras que el 25% están insatisfechos con sus requisitos fisiológicos. Las conclusiones de la investigación

abogan por la adopción de técnicas inspiracionales que optimicen el rendimiento profesional y fomenten el crecimiento individual como organizacional.

A la vez, en México, Mena (2020) cuyo fin fue que se evalué el desempeño laboral de los directores de facultades, institutos y centros de investigación. La metodología utilizó el Índice de Rendimiento Individual de Koopmans, que evalúa el desempeño con las responsabilidades diarias, la dinámica del equipo y la identificación de comportamientos contraproducentes. La población se efectuó a las distintas divisiones académicas de la UAEM entre noviembre de 2018 y abril de 2019. Los resultados demostraron que el desempeño laboral global promedio fue de 48,33 puntos sobre 100 posibles, con un rango de 43 a 53. Se observó variabilidad en el desempeño entre los diferentes miembros de la facultad, sin diferencias estadísticamente significativas en el desempeño identificadas según el sexo o el nivel académico. Los hallazgos resaltaron la importancia de un liderazgo competente para garantizar que se cumplan las metas académicas.

En Ecuador, Carrillo (2023) su objetivo fue formular y autenticar un plan Motivación Laboral como estrategia que mejore la productividad, el desempeño profesional y el clima laboral. La metodología de trabajo instituida fue cuantitativa, descriptiva y no experimental de tipo transversal, a la vez, se aplicaron el cuestionario de motivación MBM, que se asienta en la hipótesis de Maslow, a una muestra de dieciséis participantes. El resultado indicó que los empleados consideraron que la autorrealización (4,41), la protección y seguridad (3,76) y la autoestima (3,61) eran de importancia moderada. Se hizo especial hincapié en la estabilidad laboral y la regularidad de los ingresos, aunque los empleados señalaron deficiencias salariales por parte de la organización. Las conclusiones enfatizaron el carácter crítico de la implementación del plan de motivación sugerido en la mejor del desarrollo individual y laboral del empleado.

En el ámbito nacional, Cayotopa (2020) con el trabajo en Cajamarca, cuyo fin fue conocer la asociación del factor motivacional y desempeño laboral del empleado de Servicios Generales. El método fue de naturaleza descriptiva-correlacional, empleó el diseño no experimental y recogió los datos mediante una encuesta compuesta por 21 ítems organizados según la escala Likert. La población estaba formada por los 112 trabajadores. Los hallazgos se plasmaron en Spearman, que revelaron una relación con un coeficiente de correlación de 0,376 y un margen de error de 0,004, apoyan la hipótesis de que el factor motivacional posee impactos

sustanciales en el desempeño laboral. Las conclusiones indican la relevancia de los elementos inspiracionales en el fomento de la motivación diaria de los trabajadores y la consecución de objetivos personales y familiares, así como la valoración positiva del desempeño laboral en términos de satisfacción y colaboración.

Asimismo, Rodríguez (2022) con el estudio en Trujillo, con el fin de conocer la asociación de la gestión motivacional y el desempeño laboral dentro de una red de salud. En su método de trabajo, se empleó una encuesta correlacional, transaccional y fundamental con el instrumento de 44 interrogantes distribuidas en siete dimensiones utilizando la escala Likert. Por lo tanto, su muestra estuvo se constituyó por un centenar de funcionarios administrativos de la red de salud. El resultado demostró una sólida relación positiva de la gestión motivacional y el desempeño, como lo demuestran el Tau-b de Kendall de 0,762 y el Rho de Spearman de 0,862, ambos significativos con el $P < 0,01$. Como se indica en las conclusiones, la mejora de la gestión motivacional tiene un efecto beneficioso sustancial en el rendimiento.

A la vez, Gonzáles (2021) en Arequipa, el propósito de este trabajo fue examinar cómo impacta la motivación extrínseca en el desempeño de cada empleado en la unidad productiva arequipeña. A la vez, en la metodología se plasmó como aplicado, estableciendo posteriormente el denominado alcance correlacional, por ello, se usó el denominado diseño no experimental, a la vez, la muestra se plasmó en 30 trabajadores de la entidad, aplicando dos cuestionarios y empleado la encuesta, para efectuar cada resultado se utilizó el método de Pearson, asimismo se instituyó un ($r = 0,522$) estableciendo una asociación entre las variables, por otro lado, se logró un valor de ($p = 0,007$) Por ello se logró aceptar la H_a . Llegaron a concluir que la motivación extrínseca posee impacta positivamente con el alto rendimiento de cada empleado.

Por otro lado, Luna (2020) en la investigación elaborada Manucci Diasel en Huaraz, cuya finalidad fue que se establezca el nexo de la motivación extrínseca y el compromiso laboral entre los empleados. Se instituyó la metodología de diseño no experimental, correlacional, transversal. Por ello el trabajo se instauró con un total de 23 trabajadores de esta organización participaron en encuestas, de las cuales una evaluó la motivación y la otra examinó el compromiso organizacional. Se llegó a concluir que la motivación extrínseca y el compromiso están relacionados de manera significativa y directa, determinado que la motivación del personal es decisiva ya que un mayor compromiso organizacional, permite a la organización cumplir los objetivos.

A la vez, Tejada (2021) con la investigación efectuada en el Municipio de Miraflores - Arequipa cuyo fin fue analizar la asociación de la motivación extrínseca y el desempeño laboral del empleado. En el método utilizado se recogió a través de encuestas al personal colaborador en la entidad. El resultado reveló que el 70% de los datos presentan una correlación directa, indicando que la motivación extrínseca tiene una cohesión fuerte con el desempeño laboral con un valor de rho de 0,012, particularmente en términos de colaboración, A la vez, logro un sig. de 0,047 logrando aceptar la hipótesis alterna. Como recomendación a la municipalidad, se sugiere que se ponga mayor énfasis en la planificación y la organización al desarrollar, ejecutar e introducir estrategias para ayudar al personal a mejorar el calibre de su trabajo.

Con respecto a Pérez (2022) con el trabajo efectuado en Huancayo, la finalidad fue que se conozca el nexo de la motivación intrínseca y extrínseca y el desempeño laboral, del Municipio del distrito de Pilcomayo. A la vez, se instituyó el diseño correlacional, no experimental, en el que los cuestionarios sirvieron como herramienta primordial para la obtención de información; su fiabilidad fue corroborada por un ensayo preliminar y la ratificación de especialistas. De una población de 111 funcionarios administrativos de diversos ámbitos, seleccionado a 94 como muestra. En el resultado demostraron una conexión moderada y directa entre el incentivo intrínseco y extrínseco y la productividad profesional, como lo muestra el sig. de 0,000 y una correlación Rho de Spearman de 0,627. Las conclusiones demostraron que el rendimiento laboral aumenta mientras incrementa el nivel de motivación intrínseca y extrínseca.

Detallando precedentemente las teorías de la motivación extrínseca: Se basa en la teoría conocida como jerarquía de necesidades de Maslow (1943), citado por Rodrigues (2020) donde se establece cinco niveles como Necesidad fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización, esta teoría es importante porque ofrece una comprensión profunda de la motivación humana, ya que de implantarse ayudan a las organizaciones a que se mantenga a cada empleado motivado y comprometido, lo que resulta en un ambiente de trabajo con mayor rendimiento, productivo y satisfactorio. Esta teoría es fundamental para comprender el impacto de los incentivos extrínsecos en el comportamiento humano en el lugar de trabajo.

En referencia a las definiciones de la motivación extrínseca, según Fischman (2014) refiere que procede de cada factor externo ya sea una recompensa, castigo, más que una motivación interna para realizar un trabajo. Este tipo de motivación suele

estar motivada por incentivos externos como dinero, elogios, recompensas o evitar castigos. A la vez, Chiavenato (2019), lo refirió como aquel factor externo que impulsa al individuo a efectuar una determinada tarea para el logro de los objetivos. Estos factores pueden incluir el dinero, premios, o beneficios, así como recompensas intangibles como reconocimiento o elogios. La motivación extrínseca está fuera del control del individuo y depende de lo que se ofrece desde el exterior para motivar su comportamiento y desempeño.

Por otro lado, la importancia de la motivación extrínseca es que motiva a cada empleado a lograr objetivos específicos, a través de incentivos extrínsecos como recompensas financieras y reconocimiento, por otro lado, permite mantener la moral alta y reducir la rotación de empleados para que sepan cómo se reconoce y recompensa su buena laboral, aumentando la productividad y la rentabilidad.

Entre las razones claves de la motivación extrínseca, Ceballos (2018) indica:

- a) Impulso a corto plazo: proporciona una promoción rápida y tangible, como un bono, que motive al empleado a alcanzar objetivos específicos rápidamente.
- b) Dirección clara del comportamiento: brinda directrices claras y específicas que ayudan a guiar la conducta de cada empleado hacia los objetivos organizacionales.
- c) Reforzamiento positivo: Utiliza recompensas y elogios para reforzar el comportamiento deseado y mejorar la moral y el rendimiento.
- d) Competitividad: Brinda un entorno competitivo que aumente la productividad motivando a los empleados a superar sus límites.
- e) Cumplimiento de objetivos organizacional: Alinea las tareas individuales con los objetivos de la organización para garantizar que todos trabajen en la misma dirección.
- f) Atracción y retención de talento: crea una ventaja competitiva para su empresa al atraer nuevos talentos y retener a los empleados actuales.

De acuerdo a Ceballos (2018), indica que entre las ventajas y desventajas de la motivación extrínseca tenemos:

- a) ventajas: Las recompensas externas, como bonificaciones y premios, pueden aumentar el rendimiento y productividad del empleado al proporcionarles objetivos claros y tangibles; y b) Permite alinear el objetivo personal del empleado con el objetivo organizacional, lo que puede resultar en una mayor cohesión y enfoque en las metas comunes.

En relación a las Desventajas:

- a) La motivación extrínseca puede ser menos sostenible a largo plazo, ya que los individuos pueden perder interés si las recompensas no son constantes o suficientes y b) Dependencia de recompensas: Puede fomentar una dependencia

excesiva en las recompensas externas, disminuyendo la motivación intrínseca y el compromiso genuino con las tareas.

Entre los elementos, según Martínez (2020) incluyen recompensas externas como dinero, premios y reconocimientos; recompensas sociales como elogios y aprobación de otros; evitación de castigos o consecuencias negativas; y la presión o expectativas de terceros para cumplir con ciertos estándares. También pueden influir factores internos relacionados con la imagen personal y la autoevaluación, aunque se centran principalmente en incentivos externos que promueven la acción para obtener beneficios tangibles o evitar sanciones.

En relación a las características, la motivación extrínseca se caracteriza por estar impulsado un factor externo, como recompensa tangible como dinero, premios o sociales elogios, reconocimiento, a la vez, los individuos realizan una tarea para obtener una ganancia externa evitando castigos, más que por disfrute intrínseco de la actividad, Es efectiva a corto plazo, sin embargo, genera dependencia en las recompensas externas disminuyendo la motivación intrínseca (Ryan y Deci, 2000).

En referencias a las dimensiones de motivación extrínseca, fundamentadas por Fischman (2014), indica a 03 de ellas. (i) Reconocimiento, referido a cada acción y medida que toman las empresas para valorar y premiar el desempeño, esfuerzo y logros de sus empleados. Este reconocimiento puede ser formal o informal y abarca desde premios monetarios hasta elogios o palabras de agradecimiento para alcanzar metas específicas. (ii) Incentivos: es la recompensa o beneficio ofrecido a cada empleado con el objetivo de motivar y reconocer su desempeño. Este puede ser económico, al aplicar un bono u aumento salarial, o también no económicos, como días libres adicionales, reconocimiento público, u oportunidad para desarrollarse profesionalmente. El propósito de los incentivos es mejorar la productividad, aumentar la motivación y fomentar comportamientos positivos en el ambiente laboral. (iii) Condiciones de trabajo: se refieren al conjunto de elementos o factores que definen la relación entre un empleado y su empresa. Estas condiciones incluyen aspectos como el salario, la jornada laboral, el ambiente de trabajo, la seguridad y salud laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, y otros beneficios y políticas de la empresa. Estos factores son esenciales para la salud, bienestar y productividad del empleado, y son fundamentales para establecer un entorno laboral justo y motivador.

Precedentemente se logra detallar las bases teóricas del rendimiento laboral. Se basada en el Modelo de Demanda-Recursos Laborales de Vargas y Estrada

(2020). Describiéndola como aquellos componentes cuya necesidad laboral es mejorar significativamente el bienestar o eficiencia de cada trabajador, esta teoría ayuda al personal a alcanzar sus objetivos, cultivando el desarrollo personal y profesional.

Con respecto a las definiciones del rendimiento laboral Gabini (2018) indica que está referida a la eficacia y capacidad de los empleados llevando a cabo sus responsabilidades y lograr resultados óptimos, por ello se entiende como un componente crítico que garantiza la efectividad y éxito organizacional, afectando de forma directa con la satisfacción del empleado. Según Chiavenato (2020) el autor indica que esta referido a cada acción o comportamiento observado del trabajador, el mismo que es relevante para alcanzar el objetivo organizacional. El mismo que se lograr medir desde la conocida evaluación del desempeño y el potencial de desarrollo de cada empleado. Castaño (2021) esta referido a cada acción al resultado de la misma acción, la misma que llega a conducir al provecho del rendimiento optimo, basado en la justicia empresarial, convirtiéndola en parte crucial del rendimiento en sus labores.

En referencia a la importancia, Robbins y Coulter (2018) enfatizan la importancia de los sistemas para gestionar el desempeño y el plan de pagos basados en el mérito que evalué y recompensé el rendimiento de los empleados. Definen el desempeño como el resultado de las actividades y enfatizan la importancia del rendimiento laboral plasmados en cada resultado acumulativo de cada actividad dentro de una empresa.

Por otro lado, entre los objetivos establecidos por Koontz y Weihrich (2013) se definen como los objetivos importantes que guían los esfuerzos tanto de las entidades como de los individuos. Debido a la ausencia de una diferenciación precisa y consistente entre los términos "metas" y "objetivos" en los trabajos académicos y aplicaciones prácticas, numerosas fuentes, incluidos artículos académicos y libros, emplean los términos indistintamente. Según la naturaleza y el alcance de los objetivos establecidos, se aclarará si los resultados esperados son a corto o largo plazo en el contexto particular de una discusión o presentación. La capacidad de manipular la terminología según sea necesario permite que el lenguaje se adapte a los requisitos particulares de la discusión, al tiempo que se mantiene la claridad de la intención o las ambiciones que se pretenden lograr.

A la vez, características, de acuerdo a, Topa (2022) a) Se basa en incentivos externos como dinero, recompensas, elogios y beneficios, incluida la evitación de castigos o consecuencias negativas. b) Este tipo de estimulación depende de lo que se proporciona desde el exterior para estimular su deseo. trabajar El comportamiento humano está controlado y sostenido por recompensas externas, no por el interés propio. c) Es útil para lograr objetivos a corto plazo, pero puede no ser suficiente para mantener la motivación a largo plazo sin recompensas extrínsecas y d) Las expectativas y la presión social juegan un papel importante en la motivación extrínseca. En este apartado se cumple con cada expectativa de los demás o de ganarse la aprobación social es muy motivadora.

Por otro lado, las dimensiones del rendimiento laboral se sustentan en Gabini (2018) quien describe a tres de ellas: (i) Rendimiento en la tarea: referida a la eficacia y eficiencia con las que los trabajadores realizan cada tarea específica asignada en su puesto de trabajo. Este concepto se centra en cumplir con las responsabilidades u obligación laboral de acuerdo con la descripción del trabajo. (ii) Rendimiento en el contexto, tiene en cuenta no solo el cumplimiento de las responsabilidades específicas del trabajo, sino también cómo el entorno organizacional y las condiciones laborales impactan en los resultados logrados por cada empleado. (iii) Comportamientos laborales contraproducentes, se refiere a comportamientos en el ámbito laboral que son voluntarios y que violan las normas organizacionales, resultando en consecuencias negativas para la organización. Estos comportamientos afectan negativamente la eficiencia y los resultados esperados, y pueden incluir actividades como la procrastinación, el sabotaje, el robo, el abuso de sustancias, el acoso, entre otros.

Por otra parte, la Hipótesis General: H_1 : Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa constructora en la ciudad de Lima 2024; H_0 : No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

Se contó con una investigación básica, conocida como fundamental, enfocada en ampliar el conocimiento científico sin un objetivo práctico inmediato, cuya finalidad es explorar y descubrir nuevas verdades científicas (Medina et al., 2023). A la vez, se instituyó un diseño no experimental, analizando cada fenómeno sin la manipulación o control de cada variable, en el procedimiento de obtención de información cada investigador no interviene activamente (Guaman et al., 2021). Se instituyó bajo el enfoque cuantitativo, por lo que se recopiló y analizó cada dato numérico para explicar y predecir fenómenos, este método busca identificar regularidades, relaciones causales y tendencias a través de un proceso deductivo (López et al., 2021). Se adoptó una metodología cuantitativa con el fin de medir a través de datos numéricos, amparados en la estadística. El alcance de determino como correlacional, el mismo que busco fijar la asociación con cada variable, por lo tanto, mediante este enfoque, se mide el grado de correlación, es decir, cómo una variable se asocia o cambia en relación con otra (Hernández y Mendoza., 2020).

En correspondencia a la variable operacionalización la definición conceptual de motivación extrínseca, según Fischman (2014) como aquella que proviene del factor externo como recompensas y castigos más que de motivación interna para realizar un trabajo, está motivada por incentivos externos como dinero, elogios, recompensas o evitar castigos. Con respecto a la definición operacional, se efectuó tomando como medida un cuestionario, el mismo que consto de la dimensión reconocimiento, incentivos y condiciones de trabajo, a la vez, la escala de medición fue Ordinal. A la vez, en correspondencia a la definición conceptual del rendimiento laboral, esta referido con la eficacia y capacidad de cada empleado, llevando a cabo sus responsabilidades y lograr resultados óptimos, garantizando la efectividad y éxito organizacional (Gabini, 2018). Con respecto a la definición operacional, se efectuó tomando como medida el denominado cuestionario, que consto de la dimensión rendimiento en la tarea, de contexto y comportamiento laboral contraproducente, a la vez, se procedió a instituir la escala de medición Ordinal.

En referencia con la población, el autor indica que se refiere al conjunto de cada objeto, individuo o elementos que comparten una característica similar y sobre los cuales se desea obtener información (Arias, 2020); la población se dispuso de 55 empleados. En cuanto al criterio de inclusión, se llegó a tomar a todos los empleados que se encuentran en planilla, en referencia al criterio de exclusión, no se llego a

considerar a los prestadores con recibo por honorarios o servis. A la vez, en cuanto a la muestra, se estableció como censal, que se denota sin omitir a ningún individuo (Yuni & Urbano, 2020). Asimismo, logro instituir un muestreo no probabilístico-conveniencia, que denota una técnica en la que, en lugar de emplear un proceso aleatorio, cada elemento de un subconjunto particular de la población se elige de acuerdo con los criterios establecidos por el investigador, esta técnica de muestreo es utilizada cuando se desea un examen exhaustivo dentro de un grupo delineado con precisión, garantizando la inclusión de todos los miembros asociados con ese segmento específico en la investigación (Barrón de Olivares & D'Aquino, 2020). La unidad de análisis, se accedió por trabajadores de la constructora ubicada en Lima.

Por otro lado, la técnica fue la encuesta, siendo un conjunto de interrogantes que se llegan a estandarizar, por lo general se emplea en trabajos cuantitativos (Arias, 2020). A la vez, el instrumento fue el cuestionario, el mismo que es una de las herramientas para recopilar información detallada de cada participante (Zacarias y Supo, 2020). Asimismo, la validez del instrumento según Hernández y Mendoza (2020) se le conoce al criterio crucial que determina si los resultados reflejan fielmente la realidad que se investiga. Por ello el trabajo se efectuó con el denominado juicio de expertos, analizando la claridad, coherencia y relevancia del instrumento (anexo 3). Con respecto a la confiabilidad, son aquellos que producen valores con una consistencia interna sustancial en todas las subescalas, la mayor parte de autores establecieron que para que exista una buena fiabilidad debe ser mayor al 0,70. Por ello el estudio destinó la prueba piloto a 10 empleados, adquiriendo una fiabilidad 0,954 para la primera variable y 0,931 para la segunda (Anexo 4).

A la vez, con respecto al método de análisis de datos implicó describir la información recolectada para extraer datos relevantes, el mismo que incluyó el análisis descriptivo para resumir y presentar datos, exploratorios para descubrir patrones, predictivos para hacer predicciones basadas en datos históricos, y de diagnóstico para identificar problemas o causas raíz (Fuentes y Cremades, 2021). Por ello, la estadística descriptiva, analizó cada variable y dimensión determinando niveles y categorías a través de una baremación, estas proporcionarán una guía para interpretar los resultados derivados de las correlaciones. establecidas ofreciendo un resumen exhaustivo de la conducta de cada variable de la muestra objeto de investigación. A la vez, la estadística inferencial se integra a la conocida prueba de normalidad determinándola a través de Kolmogorov, siendo para población mayores

a 50, posteriormente se determinó el coeficiente para establecer las correlaciones examinado si se cumplen con los objetivos de investigación, ya que se logra un examen exhaustivo y fundamentado de la correlación entre cada variable. El trabajo utilizó la prueba de normalidad determinado el coeficiente de rho Spearman.

En correspondencia al aspecto ético, se apegó a estrictos estándares éticos, según Arias (2020) garantiza que los estudios se realicen de manera moralmente correcta, por lo que se respetó el derecho y bienestar de cada participante y manteniendo la integridad en la realización y divulgación de los resultados. En nuestro caso, se aplicó (a) Consentimiento Informado: el estudio fue llevado a cabo de forma voluntaria, asegurando que cada participante comprenda el propósito del estudio y manteniendo su privacidad. (b) Protección de los Datos: Se llegó a garantizar la confidencialidad de cada dato del participante, tratándose de forma anónima, utilizándose únicamente con el fin de investigar, cumpliendo la normativa de protección de datos. (c) Imparcialidad: se llegó a realizar con objetividad, evitando cualquier sesgo y asegurando que los datos fueran recolectados y presentados de manera neutral y honesta. (d) Originalidad de la Investigación: se llegó a garantizar que el estudio fuera original y no plagiado, siguiendo las prácticas idóneas para asegurar su autenticidad. (e) Derechos del Autor: Se llegó a respetar el derecho a la propiedad intelectual, llegando a citar y referenciar cada fuente por el estilo APA 7.

III. RESULTADOS

En el trabajo se procedió a instituir según el propósito del estudio.

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Hipótesis General:

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa constructora en la ciudad de Lima 2024.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Lima 2024.

Tabla 1

Motivación extrínseca vs. Rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación extrínseca	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,797** Sig. bilateral 0,000
	Regular	0,0%	3,6%	1,8%	5,5%	
	Optimo	0,0%	14,5%	80,0%	94,5%	
Total		0,0%	18,2%	81,8%	100,0%	

Nota. Se uso el rho de Spearman, consiguiendo una correlación positiva muy fuerte de la motivación extrínseca y rendimiento laboral, instituido con el $r =$ de 0,797.

En dependencia a la hipótesis general, se usó un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se aceptó la Hi y posteriormente se rechazó la H₀; respaldado por la categorización, estableciendo que la motivación extrínseca tiene un nivel óptimo con el rendimiento laboral del 80%.

En dependencia con el análisis inferencial la constructora de la ciudad de Lima, correspondiendo considerar optimizar la motivación extrínseca, para que mejore el rendimiento laboral.

Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Tabla 2

Motivación extrínseca vs. Rendimiento en la tarea.

		Rendimiento en la tarea			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación extrínseca	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,858** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	3,6%	1,8%	5,5%	
	Optimo	0,0%	1,8%	92,7%	94,5%	
Total		0,0%	5,5%	94,5%	100,0%	

Nota. Se uso el rho de Spearman, consiguiendo una correlación positiva muy fuerte de la motivación extrínseca y rendimiento en la tarea, instituido con un $r = 0,858$.

En dependencia a la hipótesis 1, se usó un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se aceptó la Hi y posteriormente se rechazó la H₀; respaldado por la categorización, constituyendo que la motivación extrínseca posee un nivel óptimo con el rendimiento de la tarea del 92,7%.

Con respecto al análisis inferencial de la empresa constructora de Lima, debiendo aplicar estrategias de motivación extrínseca, permitiendo que mejore el rendimiento en la tarea.

Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Tabla 3

Motivación extrínseca vs. Rendimiento en el contexto.

		Rendimiento en el contexto			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación extrínseca	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,803** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	1,8%	3,6%	5,5%	
	Optimo	0,0%	3,6%	90,9%	94,5%	
Total		0,0%	5,5%	94,5%	100,0%	

Nota. Se uso el rho de Spearman, consiguiendo una correlación positiva muy fuerte de la motivación extrínseca y rendimiento en el contexto, de un $r = 0,803$.

En dependencia a la hipótesis 2, se aplicó el sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se aceptó la Hi y posteriormente rechazar la Ho; respaldado por la categorización, estableciendo que la motivación extrínseca asume un nivel óptimo con el rendimiento en el contexto del 90,9%.

En dependencia con el análisis inferencial de la empresa constructora de Lima, debe formular estrategias de motivación extrínseca, permitiendo que mejore el rendimiento en el contexto.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.

Tabla 4

Motivación extrínseca vs. Comportamientos laborales contraproducentes.

		Comportamientos laborales contraproducentes			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Motivación extrínseca	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,289* Sig. (bilateral) 0,032
	Regular	1,8%	1,8%	1,8%	5,5%	
	Optimo	9,1%	30,9%	54,5%	94,5%	
Total		10,9%	32,7%	56,4%	100,0%	

Nota. Se aplico el rho de Spearman, adquiriendo una correlación positiva media de la motivación extrínseca y comportamientos contraproducentes con un $r= 0,289$.

En dependencia a la hipótesis 3, se destinó el sig. Bilateral de $0,032 < 0,05$, en consecuencia, se llegó a aceptar la Hi y posteriormente rechazar la Ho; respaldado por la categorización, por lo que se instituyó que la motivación extrínseca posee un nivel óptimo con el rendimiento en el contexto del 54,5%.

En dependencia al análisis inferencial de la empresa constructora de Lima, debiendo ejecutar estrategias de motivación extrínseca, permitiendo que mejore los comportamientos laborales contraproducentes.

IV. DISCUSION

Consecutivamente en el presente trabajo, se llegó a contrastar cada resultado para luego contrastarlo con otros estudios, encontrando como limitación solo un estudio actual relacionado con las variables en estudio, teniendo como diferencia solo el coeficiente de correlación.

En relación al objetivo general, se instituyó una asociación positiva muy fuerte de la motivación extrínseca y rendimiento laboral, con un $r = 0,797$. En dependencia a la hipótesis general, se usó un sig. bilateral de $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se llegó a aceptar la H_1 y posteriormente rechazar la H_0 ; respaldado por la categorización, estableciendo que la motivación extrínseca asume un nivel óptimo con el rendimiento laboral del 80%. Los estudios plasmados se contrastaron con el autor Gonzales (2021) en el trabajo en Arequipa, el propósito de este trabajo fue examinar cómo impacta la motivación extrínseca en el desempeño de cada empleado en la unidad productiva arequipeña. A la vez, en la Metodología se llegó a plasmar como aplicado, estableciendo posteriormente el denominado alcance correlacional, asimismo se estableció el denominado diseño no experimental, a la vez, la muestra fue de 30 trabajadores de la entidad, aplicando dos cuestionarios y empleado la encuesta, para efectuar cada resultado se utilizó el método de Pearson, asimismo se instituyó un ($r = 0,522$) estableciendo una asociación entre las variables, por otro lado, se logró un valor de significación bilateral de ($p = 0,007$) por lo que se aceptó la H_1 . Llegaron a la concluir que la motivación extrínseca impacta positivamente con el alto rendimiento.

Se aporta que la motivación extrínseca siempre ha sido esencial en el lugar de trabajo porque proporcionan una comprensión de cómo cada factor extrínseco, como la recompensa, el reconocimiento y los beneficios, logran afectar el desempeño del empleado. Estos elementos pueden aumentar la productividad al ofrecer incentivos tangibles para lograr objetivos específicos. Además, la motivación extrínseca logra fomentar una competencia sana entre los empleados y mejorar la moral del equipo al reconocer y recompensar los éxitos. Sin embargo, es importante equilibrar esta motivación con la motivación intrínseca, porque la dependencia exclusiva de incentivos extrínsecos puede conducir a la desmotivación a largo plazo, si no se complementa con un sentido de propósito y satisfacción personal en el trabajo.

En correspondencia al objetivo específico 1, se usó el rho de Spearman, consiguiendo una correlación positiva muy fuerte de la motivación extrínseca y

rendimiento en la tarea, instituido por el $r = 0,858$. En dependencia a la hipótesis 1, se usó un sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna. Los resultados plasmados se contrastaron con Carrillo (2023) su objetivo fue formular una estrategia motivacional y aumentar la estrategia que mejore la productividad, el desempeño profesional y el clima laboral. Asimismo, se instituyó un trabajo cuantitativo, descriptivo y no experimental de tipo transversal, a la vez, se aplicó el cuestionario de motivación MBM, asentado en la hipótesis de Maslow, a una muestra de dieciséis participantes. El resultado indicó que los empleados consideraron que la autorrealización (4,41), la protección y seguridad (3,76) y la autoestima (3,61) fueron de importancia moderada, haciendo hincapié en la estabilidad laboral y la regularidad de los ingresos, aunque los empleados señalaron deficiencias salariales por parte de la organización. Las conclusiones enfatizaron el carácter crítico de la implementación del plan de motivación sugerido en la mejora del desarrollo individual y laboral. La variable está asociada con la dimensión rendimiento de tarea, referida por Gabini (2018) a la eficacia y eficiencia con las que los trabajadores realizan cada tarea específica asignada en su puesto de trabajo.

Se puede aportar que los trabajos efectuados de motivación extrínseca son esenciales en las organizaciones, porque ayudan a identificar cómo el factor extrínseco, pueden influir en el rendimiento de los empleados. Estos motivadores ayudan a alinear las metas personales de los empleados con las metas organizacionales, fomentando así la finalización de las tareas y mejorando la productividad. Además, la motivación extrínseca fomenta una competencia sana, lo que puede conducir a un incremento de la eficiencia en el trabajo.

Con respecto al objetivo específico 2, se usó el rho de Spearman, logrando una correlación positiva muy fuerte de la motivación extrínseca y rendimiento en el contexto, de un $r = 0,803$. En dependencia a la hipótesis 2, se aplicó un sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, en consecuencia, se llegó a aceptar la H_1 y posteriormente rechazar la H_0 ; respaldado por la categorización, estableciendo que la motivación extrínseca asumió un nivel óptimo con el rendimiento en el contexto del 90,9%. Los resultados plasmados se contrastaron con lo establecido por Fischman (2014) quien estableció que la motivación extrínseca, procede de cada factor externo ya sea una recompensa, castigo, más que una motivación interna para realizar un trabajo. Este tipo de motivación suele estar motivada por incentivos externos como dinero, elogios,

recompensas o evitar castigos. La variable en estudio incidió con la dimensión rendimiento de contexto, detallada por Gabini (2018) como aquella que cuenta no solo el cumplimiento de las responsabilidades específicas del trabajo, sino también cómo el entorno organizacional y las condiciones laborales llegan a impactar en los resultados logrados por cada empleado. Este enfoque integral permite que se logre identificar cada área a mejorar y ajustar cada estrategia que optimice el rendimiento global dentro de las circunstancias particulares en las que se desenvuelve la organización.

Se llegó a aportar que el estudio de motivación extrínseca ha sido esencial en los negocios ya que nos permiten comprender cómo los incentivos extrínsecos son claves en el alineamiento del comportamiento de cada empleado con las metas organizacionales. La motivación extrínseca logra ser un catalizador para mejorar el desempeño en contextos específicos, asegurando que los empleados permanezcan enfocados y comprometidos con sus responsabilidades. Sin embargo, es importante combinarlo con la motivación intrínseca para evitar una dependencia excesiva de los incentivos extrínsecos y promover un desempeño sostenido a largo plazo.

En referencia al objetivo específico 3, se aplicó el rho de Spearman, adquiriendo una correlación positiva media de la motivación extrínseca y comportamientos contraproducentes por el $r = 0,289$. En dependencia a la hipótesis 3, se destinó un sig. Bilateral de $0,032 < 0,05$, en consecuencia, se llegó a aceptar la H_1 y posteriormente rechazar la H_0 ; respaldado por la categorización, por lo que se instituyó que la motivación extrínseca posee un nivel óptimo con el rendimiento en el contexto del 54,5%. Los resultados plasmados se contrataron con Chiavenato (2019), estableciendo a la motivación extrínseca a un factor externo que impulsa al individuo a efectuar una determinada tarea u objetivo. Estos factores pueden incluir en la recompensa tangible como dinero, premios, o beneficios, así como recompensas intangibles como reconocimiento o elogios. La motivación extrínseca logra estar fuera del control del individuo y depende de lo que se ofrecido desde el exterior para motivar su comportamiento y desempeño. La variable se llegó a asociar con la dimensión comportamiento contraproducentes, referida por Gabini (2018) a aquel comportamiento efectuado en el ámbito laboral que son voluntarios y que violan las normas organizacionales, son acciones que, en lugar de contribuir al rendimiento y

objetivos de la empresa, establecen obstáculos y problemas adicionales, disminuyendo así la productividad general y el bienestar en el lugar de trabajo.

Se puede aportar que los estudios sobre motivación extrínseca en las empresas son fundamentales para comprender cómo factores externos como las recompensas, el reconocimiento o las sanciones, llegan afectar el comportamiento de los empleados. Estos estudios logar ayudar a identificar estrategias que pueden prevenir conductas laborales contraproducentes, como la desconexión o la baja productividad. Al proporcionar incentivos adecuados, las empresas pueden dirigir a los empleados hacia objetivos específicos, reduciendo así la incidencia de acciones que perjudican el desempeño general, además, la motivación extrínseca sirve como herramienta correctiva, alineando el comportamiento de cada empleado con los valores y objetivo organizacional, lo cual es esencial para que se mantenga un ambiente laboral saludable y productivo.

V. CONCLUSIONES

Primera: En relación al objetivo general, se alcanzó a determinar mediante el rho Spearman una correlación positiva muy fuerte de la motivación extrínseca y rendimiento laboral, instituidas por un 0,797. Asimismo, se instituyo p valor de $0,000 < 0,05$, por ello, la investigación acepto la hipótesis alterna. Con respecto al análisis inferencial la constructora de la ciudad de Lima, debe considerar optimizar la motivación extrínseca, permitiendo que mejore el rendimiento laboral.

Segunda: En referencia al objetivo 1, se determinó mediante el rho Spearman una correlación positiva muy fuerte de motivación extrínseca y el rendimiento de la tarea, instituidas por el p valor de 0,858. Por otro lado, se estableció un p valor de $0,000 < 0,05$, por otro lado, por ello se aceptó la hipótesis alterna. En dependencia al análisis inferencial de la empresa constructora de Lima, debe aplicar estrategias de motivación extrínseca, permitiendo que mejore el rendimiento en la tarea.

Tercera: En dependencia al objetivo 2, se determinó mediante el rho Spearman una correlación positiva muy fuerte de las variables motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto, instituidas por un 0,803. Por otro lado, se llegó a establecer una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo tanto, en la investigación se aceptó la H_1 . En dependencia al análisis inferencial de la empresa constructora de Lima, debe formular estrategias de motivación extrínseca, permitiendo que mejore el rendimiento en el contexto.

Cuarta: En dependencia al objetivo 3, se determinó por medio del rho Spearman una correlación positiva media de la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes, instituidas por un valor de 0,289. Por otro lado, se llegó a establecer una significancia de $0,000 < 0,05$, por ello, en la investigación se aceptó la hipótesis alterna. Con respecto al análisis inferencial de la empresa constructora de Lima, debería aplicar estrategias de motivación extrínseca, permitiendo que mejore los comportamientos laborales contraproducentes.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se llegó a recomendar a la gerencia de la constructora de Lima, implementar un plan de motivación extrínseca, basado en el reconocimiento de logros y esfuerzos de los empleados, mediante premios, certificaciones y reconocimientos formales en reuniones internas, a la vez, establecer incentivos, a través de recompensas que vayan más allá del salario base, como bonificaciones económicas por cumplimiento de metas, así como optimizar las condiciones de trabajo, asegurando un entorno laboral seguro y cómodo, estas estrategias permitirán mejorar de forma significativa el rendimiento laboral en la empresa constructora. A la vez, el estudio previo ha confirmado la importancia de mantener la moral alta la labor de un buen colaborador, reconociendo y recompensando su buena labor, permitiendo aumentar la productividad y la rentabilidad (Chiavenato, 2019).

Segunda: Se recomienda a la gerencia de la constructora, Establecer una motivación extrínseca, basados en un sistema de reconocimientos y premios para los empleados que alcancen o superen metas específicas, estos premios pueden incluir certificados, trofeos o medallas, entregados en eventos o reuniones, destacando públicamente el logro del empleado, estas estrategias ayudaran a crear un ambiente laboral en la que cada empleado sienta que es valorado, mejorando significativamente el rendimiento laboral en la constructora. A la vez, los estudios previos han demostrado lo importante que es la motivación humana, ya que al implantarse estrategias adecuadas ayudan a las organizaciones a mantener a sus empleados motivados y comprometidos, resultando un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio (Rodrigues, 2020).

Tercera: Se recomendó a la gerencia de la constructora, formular estrategias de motivación extrínseca, basados en un sistema de incentivos y bonificaciones por el cumplimiento de objetivos o metas, las mismas que pueden ser monetarias, incluyendo pagos adicionales por completar proyectos antes de la fecha límite o alcanzar estándares de calidad superior, ayudando a fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, impulsando el rendimiento y cohesión dentro de la empresa constructora. A la vez, los estudios previos han demostrado que la motivación extrínseca es que motiva a cada empleado a lograr objetivos específicos, el rendimiento laboral (Chiavenato, 2019).

Cuarta: Se llegó a recomendar a la gerencia de la constructora, Ejecutar estrategias de motivación extrínseca, basado en las mejoras del Ambiente de Trabajo, invirtiendo en cada condición física de ambiente laboral, asegurando un entorno seguro y cómodo, reduciendo los comportamientos negativos causados por insatisfacción o estrés, los mismos que ayudaran a alinear la motivación extrínseca con las metas de comportamiento deseadas, promoviendo un ambiente laboral más productivo. A la vez, los estudios previos han demostrado que entre las ventajas de la motivación extrínseca es que permite alinear el objetivo personal del empleado con el objetivo organizacional, lo que puede resultar en una mayor cohesión y enfoque en las metas comunes (Ceballos, 2018).

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú*. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Barrón de Olivares, V., & D'Aquino, M. (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaupt/titulos/160000>
- Cabezas, C. & Brito, J., (2021). The management of human talent for an effective job performance. *Revista Científico - Profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, Nº. 11, 2021, Págs. 742-761, 6(11)*. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. Primera edición - Madrid. Instituto Nacional de Administración Pública, España 2021.-206. <https://books.google.com.pe/books?id=tINDEAAQBAJ&pg=PT19&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjizdD-7qP7Ahv1%20CrkGHf85DZg4KBD0AXoECAYQAg#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Cayotopa, Y. (2022). *Factores Motivacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa de Servicios Generales 'OL' Cajamarca, 2018*. (Tesis pregrado) Universidad Señor de Sipán. Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7651>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. https://www.academia.edu/es/44896914/Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administraci%C3%B3n_7ma_edici%C3%B3n_idalberto_chiavenato
- Ceballos, R. (2018). *Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca*. Alcala Grupo Editorial

- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Perú: Editorial Planeta Perú S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=aAlHCgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Fuentes, J. & Cremades, R. (2021). *Cómo escribir un trabajo de fin de máster*. Editorial Síntesis.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica / Sebastián Gabini*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana, 2018. 368 p.; 20 x 13 cm.
https://books.google.com.pe/books/about/Potenciales_Predictores_Del_Rendimiento.html?id=zNmfvwEACAAJ&redir_esc=y
- García, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa "Hidroagoyán."* (Tesis pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37849>
- González, E. A., (2021). *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Acopio de la Empresa Minera Yanaquihya S.A.C. Arequipa. 2019.* (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4377>
- González, W. & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Gonzales, Q., Herrera, D., Aliaga, B., Rios, B., Chela, G., Hugo, V., Antenor, A., & Ysabel, V. (2023) Work motivation in SMEs in the construction sector, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 28, Nº. 101, 2023, Págs. 113-125, 28(101).*
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Guamán, K., Hernández, E., & LLoay, S. (2021). The research project: scientific or legal research methodology. *Revista Conrado*, 17(81), 163–169.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1882>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill Interamericana
- López, P., Rodríguez, M. J., & Roperó, C. (2021). *Metodología de la investigación: de lector a divulgador*. In Universidad de Almería

- Luna, E. F. (2020). *La motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Mannucci Diesel de la ciudad de Huaraz* (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/25321>
- Martínez, J. (2020). *Trabajo de campo en la investigación comercial*. Ediciones paraninfo, SA. https://books.google.com.pe/books?id=rR_gDwAAQBAJ&pg=PA127&dq=motivaci%C3%B3n+extr%C3%ADnseca&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjTm4DRIMX7AhUMHbkGHbu5C7g4eBDoAXoECAUQA#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca&f=false
- Mena, F. (2020). *Rendimiento laboral de los directores de la UAEM*. (Tesis de pregrado) Universidad Autónoma Del Estado De Morelos. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/3251/MEGFNR01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Oróstegui, R. & Dávila, M. (2021). Work motivation as a problem of Higher Education Institutions. Tribunal. Revista en Ciencias de la Educación y Ciencias Jurídicas. Vol. 1 Núm. 1. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v.1i1.5>
- Pérez, M. (2022). *La Motivación Intrínseca y Extrínseca en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo 2022*. (Tesis pregrado). Universidad Roosevelt. Perú. <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/1030>
- Pérez, J. W., Chávarri, P. del R., & Mendiburu, A. F. (2022). Extrinsic Motivation Plan For Job Skills Of Municipal Workers. *Journal of Science and Research*, 7(1), 30–52). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6505485>
- Quispe, G. C., Durán, V. H., Benites, A. A., & Bringas, V. Y. (2023). Work motivation in SMEs in the construction sector, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 113–125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Ryan, R y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación. *American Psychological Association*, Inc. Vol. 55, No. 1, 68-78 DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68.

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

- Rovira, I. (2024). Motivación extrínseca: definición, características y efectos. <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Robbins S., y Coulter M., (2018), *Administración*. Editorial Pearson Educación.
- Rodrigues, D. A. (2020). *Chiavenato, a teoria brasileira de administração se rende ao empreendedorismo. Tópicos Educacionais*, 26(2). <https://doi.org/10.51359/2448-0215.2020.248525>
- Rodríguez, R. (2022). *Gestión motivacional en el rendimiento laboral del personal de la red de salud Trujillo 2021*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115035>
- Tejada, M. (2021). *Relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Miraflores - Arequipa 2021*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13493>
- Topa, G. (2022). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Sanz y Torres, S.L.
- Vargas, L. M., & Estrada, W. C. (2020). Engagement: theory and notions. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Yuni, J.; & Urbano, C. (2020). Metodología y técnicas para Investigar: recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica; Brujas; 2020; 326
- Zacarias, H. & Supo, J. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: para las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales*. Editorial Amazon Digital Services LLC - KDP Print US, 2020
- Zambrano, M. (2023). *Métodos y estrategias de motivación laboral*. Letrame editorial. https://www.google.com.pe/books/edition/M%C3%A9todos_y_estrategias_de_motivaci%C3%B3n_la/y1fpEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=motivaci%C3%B3n+laboral&printsec=frontcover
- Zapata, Z. A., Napán, A. C., & Meza, R. (2023). Labor motivation and its relationship with the performance of employees in a textile company. *Revista Científica de La UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

ANEXOS

Anexo 01 – Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Extrínseca	Fischman (2014) refiere que la motivación extrínseca, proviene de factores externos como recompensas y castigos más que de motivación interna para realizar un trabajo. Este tipo de motivación suele estar motivada por incentivos externos como dinero, elogios, recompensas o evitar castigos.	El estudio se efectuó tomando como medición el denominado cuestionario el mismo que consto de las dimensiones reconocimiento, incentivos y condiciones de trabajo	Reconocimiento	Productividad	Escala Ordinal
				Desarrollo personal	
				Desempeño	
				Ascenso en el puesto de trabajo	
			Incentivos	Beneficios laborales	
				Remuneración	
			Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	
				Clima laboral	
				Relación con la autoridad	
				Relaciones sociales	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rendimiento Laboral	Gabini (2018) la refiere a la eficacia y capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades y lograr resultados óptimos, por ello se entiende como un componente crítico para garantizar la efectividad y el éxito de una organización, ya que afecta directamente la productividad y la satisfacción del empleado, además señala que son muchos factores los influyen en el rendimiento laboral, como la flexibilidad laboral, la autonomía etc.	El estudio se efectuó tomando como medición el denominado cuestionario el mismo que consto de las dimensiones de las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento de contexto y comportamientos laborales contraproducentes	Rendimiento en la tarea	Planificación	Escala Ordinal
				Orientación hacia los resultados	
				Trabajo eficiente	
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa	
				Cooperación con los otros	
				Comunicación efectiva	
			Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	
				Comportamientos inadecuados	
				Cometer errores intencionalmente	

Matriz de Consistencia

Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa constructora en la ciudad de Lima 2024;</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Lima 2024</p>	<p>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>Incentivos</p> <p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Productividad</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño</p> <p>Ascenso en el puesto de trabajo.</p> <p>Beneficios laborales.</p> <p>Remuneración.</p> <p>Condiciones físicas.</p> <p>Clima laboral.</p> <p>Relación con la autoridad.</p> <p>Relaciones sociales.</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: 55 trabajadores</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?,</p> <p>¿Cómo se relaciona la</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024;</p> <p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024;</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Hi: Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024;</p> <p>H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de una empresa del sector</p>	<p>RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>Rendimiento en la tarea.</p> <p>Rendimiento en el contexto.</p> <p>Comportamientos laborales contraproducentes</p>	<p>Planificación.</p> <p>Orientación hacia los resultados.</p> <p>Trabajo eficiente.</p> <p>Iniciativa.</p> <p>Cooperación con los otros.</p> <p>Comunicación efectiva.</p> <p>Comentarios negativos.</p> <p>Comportamientos inadecuados.</p>	<p>Muestra censal: 55 trabajadores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p>

<p>motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024</p>	<p>construcción de la ciudad de Lima, 2024.</p> <p>Hi: Existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.</p> <p>H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.</p> <p>Hi: Existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.</p> <p>H₀: No existe relación entre la motivación extrínseca y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024.</p>			<p>Cometer errores intencionalmente.</p>	<p>Cuestionario</p>
---	--	---	--	--	--	---------------------

ANEXO 2
Cuestionario de Motivación Extrínseca y Rendimiento Laboral
 Escuela de Administración

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024”. Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:


Género: Hombre _____ Mujer _____

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

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

10. ¿Considera que los beneficios que otorga la empresa son atractivos de acuerdo al mercado?					
Remuneración					
11. ¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo con su labor diaria?					
12. ¿La empresa le brinda todos los beneficios sociales conforme a ley?					
Condiciones de trabajo	TA	A	I	D	TD
Condiciones físicas	5	4	3	2	1
13. ¿Considera que la empresa brinda las condiciones físicas necesarias para realizar su labor diaria con eficiencia?					
14. ¿La empresa le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus objetivos y metas trazadas?					
Clima laboral					
15. ¿Considera que el ambiente laboral en su empresa es el adecuado?					
16. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren satisfechos?					
Relación con la autoridad					
17. ¿La relación entre jefe inmediato y superiores es positiva?					
18. ¿Considera que su jefe inmediato valora el desarrollo de sus labores e impulsa a realizar mejor su trabajo?					
Relaciones sociales					
19. ¿Existe una interacción positiva con sus compañeros de trabajo?					
20. ¿Integra sus esfuerzos de las actividades realizadas para producir resultados conjuntos que beneficien a la empresa?					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Rendimiento en la tarea	5	4	3	2	1
Planificación					
21. ¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?					
22. ¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?					
Orientación hacia los resultados					
23. ¿La empresa orienta a los trabajadores a cumplir con los objetivos planteados por el área?					
24. ¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?					
Trabajo eficiente					

25. ¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo soliciten?					
26. ¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente?					
Rendimiento en el contexto	TA	A	I	D	TD
Iniciativa	5	4	3	2	1
27. ¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?					
28. ¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?					
Cooperación con los otros					
29. ¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?					
Comunicación efectiva					
30. ¿Considera que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?					
31. ¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?					
Comportamientos laborales contraproducentes	TA	A	I	D	TD
Comentarios negativos	5	4	3	2	1
32. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?					
33. ¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?					
Comportamientos inadecuados					
34. ¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?					
35. ¿Se queja constantemente de asuntos irrelevantes en el trabajo con otros compañeros?					
Cometer errores intencionalmente					
36. ¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?					

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 06
		: 01.04.2024
		Página : 1 de 75


Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 06
		: 01.04.2024
		Página : 2 de 75


Matriz de validación del cuestionario de la Variable Motivación extrínseca

Definición de la variable Motivación extrínseca: Fischman (2014) refiere que la motivación extrínseca, proviene de factores externos como recompensas y castigos más que de motivación interna para realizar un trabajo. Este tipo de motivación suele estar motivada por incentivos externos como dinero, elogios, recompensas o evitar castigos.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Reconocimiento	Productividad	1. ¿La empresa motiva a sus colaboradores para cumplir los objetivos y metas establecidas?	1	1	1	1	
		2. ¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza, a través de alguna recompensa por mejorar la producción?	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	3. ¿La empresa reconoce el cumplimiento de sus labores a través del desarrollo personal?	1	1	1	1	
		4. ¿La empresa brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Desempeño	5. ¿Los colaboradores cumplen con realizar su trabajo eficientemente?	1	1	1	1	
		6. ¿La empresa brinda oportunidades para ascender por su buen desempeño?	1	1	1	1	
	Ascenso en el puesto de	7. ¿La empresa promueve ascensos a los colaboradores destacados en su puesto anterior?	1	1	1	1	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 08 : 01.04.2024 Página : 3 de 75


	trabajo	8. ¿Considera que los ascensos son favorables para tener línea de carrera?	1	1	1	1	
Incentivos	Beneficios laborales	9. ¿La empresa le brinda incentivos por la buena labor realizada?	1	1	1	1	
		10. ¿Considera que los beneficios que otorga la empresa son atractivos de acuerdo al mercado?	1	1	1	1	
	Remuneración	11. ¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo con su labor diaria?	1	1	1	1	
		12. ¿La empresa le brinda todos los beneficios sociales conforme a ley?	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	13. ¿Considera que la empresa brinda las condiciones físicas necesarias para realizar su labor diaria con eficiencia?	1	1	1	1	
		14. ¿La empresa le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus objetivos y metas trazadas?	1	1	1	1	
	Clima laboral	15. ¿Considera que el ambiente laboral en su empresa es el adecuado?	1	1	1	1	
		16. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren satisfechos?	1	1	1	1	
	Relación con la autoridad	17. ¿La relación entre jefe inmediato y superiores es positiva?	1	1	1	1	
		18. ¿Considera que su jefe inmediato valora el desarrollo de sus labores e impulsa a realizar mejor su trabajo?	1	1	1	1	
	Relaciones sociales	19. ¿Existe una interacción positiva con sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		20. ¿Integra sus esfuerzos de las actividades realizadas con los miembros de la organización para producir resultados conjuntos que beneficien a la empresa?	1	1	1	1	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 06
		: 01.04.2024
		Página : 4 de 75

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Motivación extrínseca
Objetivo del instrumento	Medir las dimensiones de la motivación extrínseca
Nombres y apellidos del experto	Jorge Villanueva Villacorta
Documento de identidad	40226875
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	MBA – Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruano
Institución	Qali Warma
Cargo	Coordinador
Número telefónico	992266670
Firma	
Fecha	20/06/2024

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 08 : 01.04.2024 Página : 5 de 75

Matriz de validación del cuestionario Rendimiento laboral

Definición de la variable Rendimiento laboral: Gabini (2018) la refiere a la eficacia y capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades y lograr resultados óptimos, por ello se entiende como un componente crítico para garantizar la efectividad y el éxito de una organización, ya que afecta directamente la productividad y la satisfacción del empleado, además señala que son muchos factores los influyen en el rendimiento laboral, como la flexibilidad laboral, la autonomía etc


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	Planificación	1. ¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	1	1	1	1	
		2. ¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	1	1	1	1	
	Orientación hacia los resultados	3. ¿La empresa orienta a los trabajadores a cumplir con los objetivos planteados por el área?	1	1	1	1	
		4. ¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	1	1	1	1	
	Trabajo eficiente	5. ¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo soliciten?	1	1	1	1	
		6. ¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar	1	1	1	1	

		sus actividades de manera eficiente?					
Rendimiento en el contexto	Iniciativa	7. ¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	1	1	1	1	
		8. ¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	1	1	1	1	
	Cooperación con los otros	9. ¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	10. ¿Considera que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	1	1	1	1	
		11. ¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	1	1	1	1	
		13. ¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	1	1	1	1	
	Comportamientos inadecuados	14. ¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	1	1	1	1	
		15. ¿Se queja constantemente de asuntos irrelevantes en el trabajo con otros compañeros?	1	1	1	1	
	Cometer errores intencionalmente	16. ¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	1	1	1	1	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02 Fecha : 06 : 01.04.2024 Página : 7 de 75
--	--	---

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Rendimiento laboral
Objetivo del instrumento	Medir las dimensiones del rendimiento laboral
Nombres y apellidos del experto	Jorge Villanueva Villacorta
Documento de identidad	40226875
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	MBA – Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruano
Institución	Qali Warma
Cargo	Coordinador
Número telefónico	992266670
Firma	
Fecha	20/06/2024

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 06
		: 01.04.2024
		Página : 1 de 75


Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 06
		: 01.04.2024
		Página : 2 de 75

Matriz de validación del cuestionario de la Variable Motivación extrínseca


Definición de la variable Motivación extrínseca: Fischman (2014) refiere que la motivación extrínseca, proviene de factores externos como recompensas y castigos más que de motivación interna para realizar un trabajo. Este tipo de motivación suele estar motivada por incentivos externos como dinero, elogios, recompensas o evitar castigos.


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Reconocimiento	Productividad	1. ¿La empresa motiva a sus colaboradores para cumplir los objetivos y metas establecidas?	1	1	1	1	
		2. ¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza, a través de alguna recompensa por mejorar la producción?	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	3. ¿La empresa reconoce el cumplimiento de sus labores a través del desarrollo personal?	1	1	1	1	
		4. ¿La empresa brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Desempeño	5. ¿Los colaboradores cumplen con realizar su trabajo eficientemente?	1	1	1	1	
		6. ¿La empresa brinda oportunidades para ascender por su buen desempeño?	1	1	1	1	
	Ascenso en el puesto de	7. ¿La empresa promueve ascensos a los colaboradores destacados en su puesto anterior?	1	1	1	1	

	trabajo	8. ¿Considera que los ascensos son favorables para tener línea de carrera?	1	1	1	1	
Incentivos	Beneficios laborales	9. ¿La empresa le brinda incentivos por la buena labor realizada?	1	1	1	1	
		10. ¿Considera que los beneficios que otorga la empresa son atractivos de acuerdo al mercado?	1	1	1	1	
	Remuneración	11. ¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo con su labor diaria?	1	1	1	1	
		12. ¿La empresa le brinda todos los beneficios sociales conforme a ley?	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	13. ¿Considera que la empresa brinda las condiciones físicas necesarias para realizar su labor diaria con eficiencia?	1	1	1	1	
		14. ¿La empresa le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus objetivos y metas trazadas?	1	1	1	1	
	Clima laboral	15. ¿Considera que el ambiente laboral en su empresa es el adecuado?	1	1	1	1	
		16. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren satisfechos?	1	1	1	1	
	Relación con la autoridad	17. ¿La relación entre jefe inmediato y superiores es positiva?	1	1	1	1	
		18. ¿Considera que su jefe inmediato valora el desarrollo de sus labores e impulsa a realizar mejor su trabajo?	1	1	1	1	
	Relaciones sociales	19. ¿Existe una interacción positiva con sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		20. ¿Integra sus esfuerzos de las actividades realizadas con los miembros de la organización para producir resultados conjuntos que beneficien a la empresa?	1	1	1	1	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02 Fecha : 06 : 01.04.2024 Página : 4 de 75
--	---	--

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Motivación extrínseca
Objetivo del instrumento	Medir las dimensiones de la motivación extrínseca
Nombres y apellidos del experto	Manuel Jesús Facundo Jiménez
Documento de identidad	16772428
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración y Marketing
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Coordinador
Número telefónico	938384674
Firma	
Fecha	20/06/2024

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02
		Fecha : 06
		: 01.04.2024
		Página : 5 de 75


Matriz de validación del cuestionario Rendimiento laboral


Definición de la variable Rendimiento laboral: Gabini (2018) la refiere a la eficacia y capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades y lograr resultados óptimos, por ello se entiende como un componente crítico para garantizar la efectividad y el éxito de una organización, ya que afecta directamente la productividad y la satisfacción del empleado, además señala que son muchos factores los influyen en el rendimiento laboral, como la flexibilidad laboral, la autonomía etc

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Rendimiento en la tarea	Planificación	1. ¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	1	1	1	1	
		2. ¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	1	1	1	1	
	Orientación hacia los resultados	3. ¿La empresa orienta a los trabajadores a cumplir con los objetivos planteados por el área?	1	1	1	1	
		4. ¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	1	1	1	1	
	Trabajo eficiente	5. ¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo soliciten?	1	1	1	1	
		6. ¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar	1	1	1	1	

		sus actividades de manera eficiente?					
Rendimiento en el contexto	Iniciativa	7. ¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	1	1	1	1	
		8. ¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	1	1	1	1	
	Cooperación con los otros	9. ¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	10. ¿Considera que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	1	1	1	1	
		11. ¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	1	1	1	1	
		13. ¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	1	1	1	1	
	Comportamientos inadecuados	14. ¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	1	1	1	1	
		15. ¿Se queja constantemente de asuntos irrelevantes en el trabajo con otros compañeros?	1	1	1	1	
	Cometer errores intencionalmente	16. ¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Rendimiento laboral
Objetivo del instrumento	Medir las dimensiones del rendimiento laboral
Nombres y apellidos del experto	Manuel Jesús Facundo Jiménez
Documento de identidad	16772428
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración y Marketing
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Coordinador
Número telefónico	938384674
Firma	
Fecha	20/06/2024

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02 Fecha : 08 : 01.04.2024 Página : 1 de 75
--	--	---


Anexo 2

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02 Fecha : 06 : 01.04.2024 Página : 2 de 75
--	--	---

Matriz de validación del cuestionario de la Variable Motivación extrínseca


Definición de la variable Motivación extrínseca: Fischman (2014) refiere que la motivación extrínseca, proviene de factores externos como recompensas y castigos más que de motivación interna para realizar un trabajo. Este tipo de motivación suele estar motivada por incentivos externos como dinero, elogios, recompensas o evitar castigos.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Reconocimiento	Productividad	1. ¿La empresa motiva a sus colaboradores para cumplir los objetivos y metas establecidas?	1	1	1	1	
		2. ¿La empresa reconoce el esfuerzo que realiza, a través de alguna recompensa por mejorar la producción?	1	1	1	1	
	Desarrollo personal	3. ¿La empresa reconoce el cumplimiento de sus labores a través del desarrollo personal?	1	1	1	1	
		4. ¿La empresa brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Desempeño	5. ¿Los colaboradores cumplen con realizar su trabajo eficientemente?	1	1	1	1	
		6. ¿La empresa brinda oportunidades para ascender por su buen desempeño?	1	1	1	1	
	Ascenso en el puesto de	7. ¿La empresa promueve ascensos a los colaboradores destacados en su puesto anterior?	1	1	1	1	

	trabajo	8. ¿Considera que los ascensos son favorables para tener línea de carrera?	1	1	1	1	
Incentivos	Beneficios laborales	9. ¿La empresa le brinda incentivos por la buena labor realizada?	1	1	1	1	
		10. ¿Considera que los beneficios que otorga la empresa son atractivos de acuerdo al mercado?	1	1	1	1	
	Remuneración	11. ¿La remuneración que percibe cumple sus expectativas de acuerdo con su labor diaria?	1	1	1	1	
		12. ¿La empresa le brinda todos los beneficios sociales conforme a ley?	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	13. ¿Considera que la empresa brinda las condiciones físicas necesarias para realizar su labor diaria con eficiencia?	1	1	1	1	
		14. ¿La empresa le brindan las herramientas adecuadas para cumplir con sus objetivos y metas trazadas?	1	1	1	1	
	Clima laboral	15. ¿Considera que el ambiente laboral en su empresa es el adecuado?	1	1	1	1	
		16. ¿Las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo que permite que los trabajadores se encuentren satisfechos?	1	1	1	1	
	Relación con la autoridad	17. ¿La relación entre jefe inmediato y superiores es positiva?	1	1	1	1	
		18. ¿Considera que su jefe inmediato valora el desarrollo de sus labores e impulsa a realizar mejor su trabajo?	1	1	1	1	
	Relaciones sociales	19. ¿Existe una interacción positiva con sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		20. ¿Integra sus esfuerzos de las actividades realizadas con los miembros de la organización para producir resultados conjuntos que beneficien a la empresa?	1	1	1	1	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02 Fecha : 06 : 01.04.2024 Página : 4 de 75
--	--	---

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Motivación extrínseca
Objetivo del instrumento	Medir las dimensiones de la motivación extrínseca
Nombres y apellidos del experto	Abraham José Garcia Yovera
Documento de identidad	80270538
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	979405778
Firma	
Fecha	30/06/2024


NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual / Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

Matriz de validación del cuestionario Rendimiento laboral


Definición de la variable Rendimiento laboral: Gabini (2018) la refiere a la eficacia y capacidad de los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades y lograr resultados óptimos, por ello se entiende como un componente crítico para garantizar la efectividad y el éxito de una organización, ya que afecta directamente la productividad y la satisfacción del empleado, además señala que son muchos factores los influyen en el rendimiento laboral, como la flexibilidad laboral, la autonomía etc

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Rendimiento en la tarea	Planificación	1. ¿Planifica su trabajo de manera tal que pueda realizarlo en el tiempo esperado?	1	1	1	1	
		2. ¿Le dedica tiempo y esfuerzo necesario para cumplir con las obligaciones dentro del horario de trabajo?	1	1	1	1	
	Orientación hacia los resultados	3. ¿La empresa orienta a los trabajadores a cumplir con los objetivos planteados por el área?	1	1	1	1	
		4. ¿Se siente satisfecho con sus resultados alcanzados hasta el momento?	1	1	1	1	
	Trabajo eficiente	5. ¿Cuándo termina una función asignada, inicia nuevas tareas sin que se lo soliciten?	1	1	1	1	
		6. ¿La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar	1	1	1	1	

		sus actividades de manera eficiente?					
Rendimiento en el contexto	Iniciativa	7. ¿Ha contribuido con nuevas ideas para mejorar los procesos del trabajo?	1	1	1	1	
		8. ¿Usted participa activamente en las reuniones y aporta alternativas de solución ante un nuevo problema?	1	1	1	1	
	Cooperación con los otros	9. ¿Colabora con sus demás compañeros de manera voluntaria sin esperar alguna recompensa a cambio?	1	1	1	1	
	Comunicación efectiva	10. ¿Considera que los jefes brindan una comunicación clara y precisa?	1	1	1	1	
		11. ¿Mantiene una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
Comportamientos laborales contraproducentes	Comentarios negativos	12. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se enfocan en aspectos negativos antes que positivos?	1	1	1	1	
		13. ¿Ha comentado aspectos negativos de su trabajo con gente que no pertenece a la empresa?	1	1	1	1	
	Comportamientos inadecuados	14. ¿Ha comentado con otras personas información confidencial de la empresa?	1	1	1	1	
		15. ¿Se queja constantemente de asuntos irrelevantes en el trabajo con otros compañeros?	1	1	1	1	
	Cometer errores intencionalmente	16. ¿Cuándo se les solicita los reportes, envía información desactualizada?	1	1	1	1	

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código Versión : PP-G-02.02 Fecha : 08 : 01.04.2024 Página : 7 de 75
---	--	---

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Rendimiento laboral
Objetivo del instrumento	Medir las dimensiones del rendimiento laboral
Nombres y apellidos del experto	Abraham José Garcia Yovera
Documento de identidad	80270538
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	979405778
Firma	
Fecha	30/06/2024

Fiabilidad de Prueba Piloto

Escala: Motivación Extrínseca

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	20

Escala: Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	16

Fiabilidad de la Muestra Total

Escala: Motivación Extrínseca

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	19

Escala: Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	16

Tabla de fiabilidad

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

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

La confiabilidad se determinó mediante el **alfa de Cronbach**, por ello en la variable motivación extrínseca fue de **0,957** y la variable rendimiento laboral fue de **0,885**, y según la tabla de fiabilidad la variable 1 tiene una fiabilidad de **excelente** ya que se encuentra en el rango de **[0,9 y 0,1]**, y la variable 2, una fiabilidad de buena ya que se encuentre en el rango de **[0,8 y 0,9]**.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Extrínseca	,135	55	,014	,888	55	,000
Rendimiento Laboral	,174	55	,000	,937	55	,006

Se observó que el gl es 55 (Trabajadores encuestados), por lo que se manejó la prueba de normalidad de **Kolmogorov-Smirnov^a**. A la vez, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 menor al 0,05, por tal motivo la distribución de los datos no es normal. Por lo tanto, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman también conocida como no paramétrica

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

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

Fuente: Hernández & Fernández, (2020)

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024

Investigador: Marco Antonio Pérez Ramírez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la Motivación extrínseca se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores, en particular en una empresa del sector Construcción en Lima en el año 2024).

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa del sector construcción de la ciudad de Lima, 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el **Investigador Pérez Ramírez Marco Antonio**, email **permarco12@ucvvirtual.edu.pe**

y Docente asesor **García Yovera Abraham José** al email: **jgarciaiov@ucvvirtual.edu.pe**.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*