



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera
Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

AUTORES:

Ruiz Morales, Mirla Solange (ORCID: 0000-0002-8529-1745)
Sandoval Talledo, Mireidy Paola (ORCID: 0000-0001-7317-9660)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERU

2021

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios, que siempre me acompañó en todo momento y el que me dio fuerzas para levantarme cada vez que me sentía desvanecer. A mis padres, por hacer de mí una persona con principios y valores. a mi esposo por apoyarme en todo momento y a mi pequeño hijo, quién ha sido mi mayor motivación para no rendirme.

Mireidy Paola Sandoval Talledo

DEDICATORIA

Esta tesis va dedica a Dios, por darme siempre la fortaleza para continuar, sobre todo en estos tiempos muy difíciles que nos toca vivir, a mis padres Marlene y Eddy, porque son el motivo más grande que tengo para salir adelante y muy especial a mi mamita Felicita que con su amor infinito hacia mi hoy sé que se siente muy orgullosa de mis logros.

Mirla Solange Ruiz Morales

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradecemos al Gerente General de Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. por autorizarnos el permiso para poder realizar nuestra investigación en su empresa. Agradecemos también a nuestra asesora de tesis, Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra, por habernos brindado toda su capacidad y conocimiento científico y por habernos guiarnos durante toda la elaboración y desarrollo de nuestra tesis. A nuestros docentes, personas con gran sabiduría y buen corazón, quienes se han esforzado por impartirnos todo su conocimiento y formarnos como profesionales competitivos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.4. Procedimientos	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas análisis descriptivo	
Tabla N.º 1 Motivación extrínseca	21
Tabla N.º 2 Recompensas salariales	22
Tabla N.º 3 Incentivos o méritos	23
Tabla N.º 4 Rendimiento laboral	24
Tabla N.º 5 Rendimiento en la tarea	25.
Tabla N.º 6 Rendimiento en el contexto	26
Tabla N.º 7 Comportamiento laboral contraproducente	27
Tabla análisis inferencial	
Tabla N.º 8 Grado de relación	28
Tabla N.º 9 Motivación extrínseca y rendimiento laboral	29
Tabla N.º 10 Motivación extrínseca y rendimiento en la tarea	30
Tabla N.º 11 Motivación extrínseca y rendimiento en el contexto	31
Tabla N.º 12 Motivación extrínseca y comportamiento laboral Contraproducente	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N.º 1 Motivación extrínseca	21
Gráfico N.º 2 Recompensas salariales	22
Gráfico N.º 3 Incentivos o méritos	23
Gráfico N.º 4 Rendimiento laboral	24
Gráfico N.º 5 Rendimiento en la tarea	25
Gráfico N.º 6 Rendimiento en el contexto	26
Gráfico N.º 7 Comportamiento laboral contraproducente	27

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021, optando por una investigación de tipo básica, de nivel descriptiva correlacional y diseño no experimental, corte transversal. Además, se ha tomado una muestra censal de 21 colaboradores de la Empresa Pesquera Corporación Ketty, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario de 30 ítem. Para recolectar los datos la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, logrando concluir que, existe una relación positiva considerable entre la variable motivación extrínseca y el rendimiento laboral en los colaboradores, contrastada por una sig. = 0,001 y un coeficiente de correlación de .670.

Palabras claves: Motivación extrínseca, rendimiento laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

His research was carried out with the objective of determining the relation between extrinsic motivation and work performance in Empresa Pesquera Corporation Ketty S.A.C. Sechura, 2021, opting for a basic type research, correlational descriptive level and not experimental desing, cross-sectional. In addition, a census sample of 21 employees of the Corporation Ketty Company has been taken, who were surveyed through a 30 item questionnaire. To collect the data, the technique was the survey and the instrument was there is a considerable positive relationship between the extrinsic motivation variable and the Work performance in the collaborators, contrasted by a sig = 0.001 and a correl.

Keywords: extrinsic motivation, job performance, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El proyecto parte de la realidad problemática, debido al entorno actual del mundo globalizado y enormemente competitivo en el que vivimos, el mundo empresarial percibe cambios constantes, uno de ellos La desmotivación laboral, que es una amenaza persistente para las empresas. Pues la indiferencia mostrada en su lugar de trabajo puede ocasionar que los empleados sientan frustración, se sientan desmotivados, por ende, no den todo el rendimiento que podrían alcanzar. Los trabajadores cumplen funciones de acuerdo al área donde se desarrollen, por ello es importante contar con un personal idóneo para cada puesto y más importante aún es que ellos se sientan motivados para que generen rendimiento en sus labores.

A nivel internacional, muchos países coinciden en que la motivación de los trabajadores impacta directamente en su productividad. Así lo indica un estudio realizado por Global Engagement Index (GEI) para medir el nivel de motivación, Evia (2015) considera a la motivación como un factor significativo en el rendimiento en el trabajo de los empleados en las organizaciones. tomó a 13 países como referencia entre ellos: China, Brasil, Gran Bretaña, Estados Unidos, India, Italia, Australia, Alemania, Francia, Canadá, Argentina, México, España; se realizó una evaluación y se concluyó que son pocos los empleados que están realmente comprometidos con su área de trabajo y con la organización. Los países que obtuvieron un porcentaje mayor de individuos totalmente motivados son: China y Estados Unidos con un 19%.

Debido a la falta de la motivación intrínseca para los colaboradores, en las empresas, es necesario establecer otra forma de mejorarla, por ello es importante el uso de factores externos, los mismo que están conformados por la motivación extrínseca.

Por otra parte, en el Perú Según la última encuesta de motivación y satisfacción realizada por el diario la Republica (2020) solo el 24% es feliz en su empleo. Cecilia Ibarra, Country Manager de Ackermann International, indica que las organizaciones en la actualidad no solo le dan prioridad a la experiencia del

cliente externo sino también la del cliente interno (Employee Experience) porque todo empieza desde adentro del rendimiento profesional de la organización.

En el ámbito local se realizó una investigación en la empresa pesquera Corporación Ketty, quién tiene 10 años en el mercado, esta empresa está dedicada a la extracción y comercialización de productos hidrobiológicos para satisfacer el mercado peruano. El problema aquí es la deficiente motivación hacia los trabajadores, la falta de incentivos, recompensas y reconocimientos, generó que no se sientan identificados con la empresa, como consecuencia de ello, se vio afectado el rendimiento laboral en los colaboradores, quienes no cumplían a cabalidad con sus funciones asignadas, siendo ellos el verdadero motor de la organización, dependiendo únicamente de ellos el logro de sus objetivos.

Ante estos posibles problemas se formuló el problema principal ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021? y los problemas específicos ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021?, ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021?, ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021?

En cuanto a la Justificación teórica del proyecto de investigación nos permitió conocer la relación de la motivación extrínseca y rendimiento laboral de los empleados, mediante las teorías y los modelos teóricos sobre las mismas, de esta forma, el uso de técnicas de investigación como cuestionario, en la justificación practica nuestra investigación aportó con la solución al problema que se está presentando como es la falta de motivación extrínseca que presentaron los colaboradores. En lo que respecta a la justificación metodológica, el proyecto brindó información importante, conocimientos confiables y válidos para futuras investigaciones. Por consiguiente; en cuanto a la justificación social, los resultados que se obtuvieron serán de beneficio para

el crecimiento y desarrollo de la empresa y se pueden incluir estrategias en beneficio del cumplimiento de sus objetivos.

Objetivo general es, Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021. Como objetivos específicos, 1) Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021. 2) Determinar la relación que existe entre las la motivación extrínseca y rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021. 3) Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021.

Hipótesis general es, “Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021”. En cuanto a las hipótesis específicas, planteamos. “Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021”, “Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021”, “Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021”.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la investigación se consideró los antecedentes internacionales, por un lado, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. La metodología es de tipo descriptiva. Se emplearon métodos teóricos, así como también analíticos, se llega a la conclusión crear una dispensa como ayuda fundamental para incentivar la motivación, si aprueban que estos puedan desarrollar sus labores, la motivación, por más mínima que sea, está asegurada. Los trabajadores afirman que la motivación intrínseca, es en gran medida, más eficaz que la extrínseca.

Por otro lado, Xiaowei (2020), en su artículo cuyo objetivo fue determinar el efecto de la motivación intrínseca y extrínseca. factores y satisfacción laboral sobre el rendimiento laboral de los empleados en la organización RARE en China en respuesta a los planes recomendados para mejorar su motivación para desempeño de la empresa. Se acumularon datos cuantitativos de 55 niveles operativos funcionarios que trabajan en la empresa RARE a través de cuestionarios. Según resultados los datos se analizaron mediante el uso de la puntuación media, regresión lineal múltiple y simple, junto con ANOVA de una vía. Los resultados obtenidos muestran que los factores intrínsecos, incluido el plan de carrera, formación, incentivo objetivo, el trabajo en equipo tiene un efecto significativo en la satisfacción de los empleados. Por el contrario, la satisfacción de los colaboradores tiene un gran efecto en el rendimiento laboral de los RAROS. empresa en China, por lo que los departamentos de gestión y recursos humanos de RARE. La empresa debe dar prioridad a la motivación intrínseca y la satisfacción laboral para que los empleados en sus diferentes niveles de la empresa tienen una mayor motivación para mejorar su trabajo desempeño, que es beneficioso para la mejora a largo plazo de la organización.

Así mismo, Kodipalli, Ashwini (2018), en su artículo “Cognitive Architecture to Analyze the Effect of Intrinsic Motivation with Metacognition over Extrinsic Motivation on Swarm Agents” – La India. Este trabajo de investigación describe la configuración del marco para probar el rendimiento de agentes de enjambre extrínsecamente motivados. También muestra el desempeño grupal

de agentes con capacidad metacognitiva es mejor que el grupo de agentes con extrínseca motivación que exhibe capacidad cognitiva. La teoría de la motivación del establecimiento de objetivos es aplicada al grupo de agentes con el fin de analizar el comportamiento inteligente de los agentes. El objetivo es demostrar que el rendimiento grupal de los agentes es mayor debido al tipo de agentes elegido con motivación intrínseca y, por lo tanto, demuestra que la motivación intrínseca es mejor que la motivación extrínseca.

Del mismo modo, Burgos (2018). *Motivation and job performance in Colombian health sector institutions*. Santiago - Chile. Cuyo estudio fue de tipo aplicada, evaluativa, no empírico, transaccional. La población que se investigó fue el área administrativa y Coordinadores de Médicos. En este artículo se concluyó que la constancia del coeficiente de Pearson estableció que existe correlación entre las dos variables. Lo que significa que, mientras más motivadas estén las instituciones en análisis, el grado de rendimiento de los equipos de competencia, será mayor.

Además, Turner (2017) en su artículo denominado: *How does intrinsic and extrinsic motivation drive performance culture in organizations?* – Hong Kong. Revisa el tema de la motivación de los trabajadores, para poder así precisar si la motivación intrínseca o extrínseca es la fuerza que impulsa a los negocios. Indica que la cultura de desempeño de una empresa se ve afectada por la motivación del trabajador. Determinar si la motivación de un trabajador es intrínseca o extrínseca es beneficioso para que las empresas conozcan que estas son un estímulo para su desempeño. Tras la revisión, se ha demostrado que existe un enfoque mixto sobre si la motivación del empleado es intrínseca o extrínseca o no. El tipo de motivación también se basa en el rol de cada uno dentro de su organización. Se dan las implicaciones de la revisión.

A continuación, dentro de los antecedentes nacionales, Nolasco, Bustamante, Moreno y Carhuancho (2020) en su artículo señala que el recurso más importante e idóneo para generar desarrollo en la organización es el talento humano. El objetivo general fue diagnosticar y determinar factores que predominen de la motivación en los colaboradores de una organización de servicios en Lima. En ese entorno, en la empresa que se investigó, no se

demonstró una organización de reconocimientos, perdura la falta de oportunidades, de capacitación, de crecimiento y desarrollo. No se encontraron estrategias ni espacios para que motiven y desarrollen las habilidades del personal. La investigación se desarrolló en un enfoque mixto, sintagma holístico, nivel comprensivo, método inductivo deductivo, la técnica utilizada fue la encuesta y entrevista. En los resultados obtenidos se evidencia falta de motivación con lo que respecta a recompensas, incentivos, reconocimientos, pero adicionales a la remuneración.

Por otro lado, Labajos y Tarrillo (2020) en su investigación cuyo objetivo general fue determinar el grado de motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín; fue de tipo Aplicada, diseño no experimental y nivel descriptiva correlacional, corte transversal, la muestra fue 41 colaboradores, los mismos que fueron encuestados a través de un cuestionario, se llega a concluir que si hay relación entre la variable rendimiento laboral y motivación en los trabajadores; con una sig. de ,000 y un coeficiente de correlación 0,891 la cual es positiva considerable; lo que significa que, al ser la motivación bajo, el rendimiento laboral será menor.

Por otra parte, Gonzales (2019) en su tesis, su objetivo fue determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C; se utilizó a la encuesta como instrumentos con 15 ítems para cada variable. Los métodos con los que se realizaron fueron la estadística descriptiva e inferencial con el método de correlación de Pearson, se tomó muestra de 25 trabajadores. Los resultados que se obtuvieron demuestran que, entre ambas variables sí existe una correlación moderada, con un r de Pearson $r = 0.522$ y con una significancia bilateral de $p = 0.007$, lo que reafirma a la hipótesis alterna. Los resultados afirman que los trabajadores mantienen un nivel alto de motivación extrínseca, lo que demuestra en el buen desempeño de los colaboradores.

Se debe agregar que, Esquivéz (2018) en su estudio, cuyo objetivo fue determinar la relación de la motivación extrínseca y la productividad. Tuvo enfoque cuantitativo, el nivel empleado fue el descriptivo correlacional, de tipo aplicada, se usó el diseño no experimental y de cortes transversales. Además,

una muestra de 60 colaboradores, se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario para recolectar los datos, que se conformó por 18 preguntas medidos en la escala de Likert, posteriormente, el nivel de confiabilidad se midió con el Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado aceptable.

Así mismo Laureano (2018) en su estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Condor S.A.C. Los Olivos. La población fue conformada por los colaboradores de la organización, la muestral estuvo integrada por 50 de ellos. Se empleó un cuestionario como instrumento de 18 ítem. Utilizando la prueba de correlación de Pearson. Finalmente, de determinó que existe relación entre las dos variables en la empresa.

Se debe agregar que Ramírez (2017) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima; la misma que se realizó de Tipo Observacional y Aplicativo, con un diseño no experimental, de corte transversal. Constituida por una población y una muestra de 50 colaboradores, Se empleo un cuestionario, con 20 ítems, de acuerdo a las dimensiones y se empleó a la encuesta como técnica. Se obtuvo como resultado que en la variable Motivación extrínseca, el 62% de los encuestados indican que casi siempre es importante en la empresa Termil S.R.L, el 4%, que representan 2 colaboradores manifestaron que siempre es importante dentro de la empresa.

Hay que mencionar además que, Livias (2017) en su investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores del área de Logística de la empresa Guzmán Distribuciones S.A.C. de Trujillo, con un total de 40 trabajadores como población y una muestra de 18, se aplicó a la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente para las dos variables. Se concluye que respecto a la motivación el 55.5% de los trabajadores tenían un nivel alto el 44.4% lo que indica que ellos reciben una aceptable motivación, el 55.6% de los encuestados alcanzaron un nivel alto de desempeño, un 33.3% con un nivel medio, también se hayo que un 11% presentaron un nivel bajo.

Finalmente, Palacios (2017) en su investigación, su objetivo general fue determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal de la Galería 999, Centro Comercial Palao; para ello se contó con 60 trabajadores como población. Se empleó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente para recopilar datos, medido en la escala de Likert. La validación se recurrió al juicio de expertos, confirmando la fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach indicando una alta confiabilidad de 0.831. Como resultado se obtuvo que si hay correlación entre las variables. Quiere decir que a mayor motivación de los colaboradores de la Galería 999, tendrán un mejor desempeño.

Podemos asegurar que la teoría de la motivación acreditada es la pirámide de las necesidades de Maslow en el año 1954. Maslow basó su teoría en la hipótesis en la que cada persona tiene una jerarquía la misma que consta de cinco necesidades de manera ascendente, las cuales son: las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Citado por Chumacero y Torres (2021),

Como opina Maslow (2015) citado por Chumacero y Torres (2021) quien defiende la teoría de motivación en diferentes fases de la persona como una introvertida perspectiva, al mismo tiempo menciona la teoría en un ambiente exterior como perspectiva extrovertida.

La motivación constituye a aquellos elementos que habitualmente emplean las empresas para lograr incentivar y motivar a sus colaboradores, se refiere a los siguientes factores: motivacionales, económicos y sociales y. Los factores motivacionales son muy positivos y estos contribuyen a mejorar la satisfacción, Asimismo la motivación comprende además ciertos puntos como: logros, responsabilidades, tareas estimulantes, reconocimiento de trabajo bien hecho. (Keith, D. 2015, p128)

Para Keith, D. (2015, p.128.) citado por Chumacero y Torres (2021) indica que aquellos elementos motivacionales son perfectos, pues contribuyen a mejorar la satisfacción, abarcan: Sentimiento de autorrealización, tareas de estímulo, reconocimiento de un trabajo bien realizado, logro o cumplimiento, mayor responsabilidad

Por otro lado, Álvaro y Arguello (2018) citan a Herzberg y su teoría bifactorial, que explica que está basada en el equilibrio entre factores de motivación y los factores de higiene. El higiénico, que se refiere a situaciones y condiciones físicas, ambientales de los colaboradores en su centro de trabajo (Chiavenato, 2007, p.53.)

Así mismo, Herzberg (1968) citado por Manso (2002) señala que la satisfacción, es lo que resulta de los factores de motivación. Estos factores hacen que la satisfacción del individuo aumente, pero tienen poca incidencia sobre la insatisfacción, también explica que está basada en el equilibrio, por lo tanto, si una persona labora en una empresa donde exista un clima laboral inadecuado, este sentirá una gran insatisfacción laboral, pero si esto mejora, logrará una gran motivación en los colaboradores.

Por su parte Eder (2015) citado por Esquivés (2018) menciona a David McClelland en la teoría de las tres necesidades que favorecen a la motivación, estas son: el poder, la afiliación y el logro. Estas favorecen a que al ser humano busque sobresalir con la finalidad de mejorar su vida cotidiana, también ayuda en su centro de labores a incentivar para que de esta manera puedan trabajar de manera comprometida.

“Esta teoría favorece mucho en el ámbito personal y el ámbito laboral, debido a que los diferentes tipos de motivación que existen en los trabajadores se formarán con las diferentes perspectivas laborales” (Robbins, 2009, p.180)

También Gordon (2013) citado por Ascate (2018) define a la motivación como la manera de lograr que el colaborador esté contento, son todos aquellos estímulos que necesita el trabajador para realizar alguna actividad con mayor empeño, esto con la finalidad de que la empresa logre los objetivos esperados. (p. 126).

Por otro lado, Gonzáles (2008) detalla que la motivación es una complicada combinación de afines procesos que están relacionados con la manera de cómo se comporta el ser humano, esto depende de muchos factores, como, por ejemplo, el aumento de salario, viajes, reconocimientos, capacitaciones, etc. El colaborador debe sentirse valorado y querido por la empresa en la que labora, de esta manera establecerá su trayectoria hacia el

logro de sus objetivos, ya que intervienen tanto los procesos afectuosos como todos aquellos procesos cognoscitivos. (p.52).

Por su parte, Maquilón y Hernández (2011) dicen que la motivación extrínseca es un conjunto de recompensas de la realización de las labores del trabajador con su empleador. Lo que conlleva a que se maneje de la manera más propicia aquellas emociones que influyan en la motivación extrínseca y la realización de las tareas. (p. 8)

Para Trevilla (2009) citado por Ramírez (2017) refiere que, la motivación extrínseca se considera a las recompensas como: las remuneraciones, méritos directos o incentivos que pueden ganarse gracias al correcto desempeño de los trabajadores, así como también los pagos en especie que otorgan, o facilidades para su desarrollo profesional que dan a cambio de su rendimiento en el trabajo. Es por este motivo que se necesita de la motivación para conseguir así que los empleados desarrollen las tareas que son de mucho valor para la empresa. Por este motivo, si los trabajadores están a favor de las recompensas que les otorga su empresa, se comprueba que van a desarrollar sus funciones de una manera eficiente, se sentirán motivados y podrán asumir más responsabilidades en su área o puesto asignado ya que se encontrarán motivados extrínsecamente y esto se va a notar claramente en su centro de labores. (p. 192).

Según Rojas (2015) refiere que, hoy en día, una mejor forma de poder medir el rendimiento de un trabajador es a través de una evaluación de desempeño, esta herramienta profundiza mejor el nivel de su rendimiento. Para poder entender de una mejor manera su funcionamiento necesitamos comprender las competencias, lo que se refiere a su comportamiento y habilidades que desarrollan los trabajadores para tener éxito en una empresa.

En lo que respecta al modelo teórico de Rendimiento Laboral genérico, para Murphy (1990), citado por Gabini (2018) el rendimiento laboral se puede modelar a partir de las siguientes dimensiones: conductas orientadas a la tarea, relacionadas con el núcleo del trabajo; conductas orientadas interpersonalmente, que es la cooperación y comunicación con compañeros de labores; conductas que se relacionan con la pérdida de tiempo, son los

comportamientos que contribuyen a que puedan concentrarse en el trabajo; y conductas destructivas que conllevan a disminuir la productividad.

Por su parte, el modelo teórico de Campbell et al. (1990) citado por Gabini (2018) se desarrolla en base ocho dimensiones: las que más resaltan habilidad específica de tarea, se refiere al nivel hasta el que una persona puede desarrollar el núcleo de actividades técnicas; comunicación escrita y oral, en la cual se refiere a la capacidad de un colaborador para expresar los temas que le corresponden; demostración de esfuerzo, se relaciona con la consistencia y persistencia de la persona para cumplir con su labor.

Así mismo Salgado y Cabal, (2011) citado por Gabini y Salessi, (2016). El rendimiento laboral, es uno de los temas más investigados en la literatura de la psicología organizacional. No obstante, la disciplina hasta fines de los años 80 está invadida de diferentes estudios propuestos a evaluar de forma particular el RL, la eficacia y la productividad de los empleados. Asimismo, el no tener una clara diferencia referente a la definición de estos términos generado que siempre estos temas sean abordados, muchas veces como conceptos que se pueden intercambiar.

Así también Gabini (2018) quién determina al rendimiento laboral como el conjunto de comportamientos que tiene la persona, las mismas que son importantes para lograr las metas de la empresa, se puede definir al rendimiento laboral en término de comportamientos más que de resultados.

Según Gabini y Salessi, (2016) define al rendimiento laboral como las acciones que realizan los trabajadores para lograr los objetivos, para medir el nivel de participación y competitividad en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, pues sirve de bases teóricas para otros tipos de investigación. Además, se circunscribió en los fundamentos teóricos, de tal manera que se incrementen los saberes científicos para desarrollar nuevos conocimientos según lo señalado por Alan y Cortez (2018)

La investigación fue de diseño no experimental, Para Kerlinger (2002) citado por Ramírez y Zwerg (2012) la indagación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el investigador no tiene control directo con las variables, por problemas que ya se han presentado anteriormente o porque son sustancialmente no manipulables (p.75).

La investigación fue de enfoque cuantitativo. Hernández (2017) hace referencia que son investigaciones donde se trabaja sin manipular de manera voluntaria las variables y los resultados fueron numéricos.

La investigación se trabajó de nivel correlacional porque se describió la relación entre las dos variables, la motivación extrínseca y el rendimiento laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Las teorías conceptuales que se muestran tienen por fin crear los distintos enfoques y definiciones sobre las dos variables de estudio: Motivación extrínseca y rendimiento laboral, a través de los planeamientos de diferentes autores calificados.

3.2.1. Variable 1. Motivación extrínseca

Definición conceptual

Para Trevilla, (2009) citado por Ramírez (2017) La motivación extrínseca es el conjunto de pagos por salario, recompensas salariales, incentivos o méritos, Esta motivación es importante y necesaria para lograr que los colaboradores realicen sus funciones, las mismas que son provechosas para lograr las metas de la organización (p.8).

Definición operacional

La variable motivación extrínseca se operacionalizará teniendo en cuenta las dimensiones encontradas en las teorías como son las recompensas salariales y los incentivos o méritos.

Dimensión 1. Recompensas salariales

Según Ruballos, Vásquez. (2011) citado por Salcedo y Salcedo (2017) manifiesta que las Recompensas salariales fueron creadas para que los trabajadores se motiven, puedan esforzarse más con la finalidad de culminar las actividades que se han propuesto. Por este motivo es que las recompensas y el acceso a utilidades constituyen enfoques que ayudan a impulsar los logros específicos, también se crean estímulos los cuales se centran en el desempeño de sus funciones y no en las horas que han trabajado. (p.10)

Indicador 1. Salarios

Sandoval (2009) citado por Ramírez (2017) manifiesta que el salario es aquel pago económico que percibe el trabajador por sus trabajos prestados, se refiere a los sueldos, sobresueldos y descansos obligatorios. (p.39)

Indicador 2. El Pago de comisiones

Es una forma de remuneración que reciben algunos trabajadores, principalmente los vendedores, por el cual perciben un porcentaje por lo vendido. Se da principalmente en aquellas empresas que limitan el capital de trabajo y existe una relación directa entre los esfuerzos realizados por ventas y los resultados obtenidos. Con este método se logra evitar los costos fijos. Soto y Raigosa (2008).

En la empresa en estudio, no hay pago de comisiones por ventas, pero cabe mencionar que los procuradores pesqueros, que son los encargados de coordinar las descargas del producto, reciben un plus de comisión correspondiente a un pequeño porcentaje del total de cuota asignada en temporada de pesca por realizar labores en lugar diferente a donde se encuentran las embarcaciones.

Dimensión 2. Méritos e incentivos

De acuerdo a la definición expuesta por Porret (2010) citado por Coronel (2018). Los méritos o incentivos se consideran una oportunidad económica y laboral que es valorada por el trabajador, pues ayuda al progreso de sus habilidades y conocimientos, que genera mayor confianza en el colaborador, de esta manera poder brindar la posibilidad de ocupar un mejor cargo en su centro de trabajo, pues a un colaborador le motiva el no quedarse estancado por años en el mismo puesto de trabajo, realizando las mismas funciones. Esto representa una motivación.

Indicador 1. El ascenso laboral

Está relacionado con la formación profesional, destrezas y habilidades con las que cuenta los colaboradores para poder aspirar un mejor puesto, el mismo que incide en tener una mejor calidad de vida, sueldos considerables, confort y puestos acordes a su desempeño, el mismo que se refleja en la evaluación de desempeño laboral. Núñez, Grande y Pedroso (2012) citado por Pilligua y Arteaga (2019)

Escala de medición

La escala de medición de esta investigación será ordinal, según Arias (2020) se establecerá un orden de manera creciente o decreciente, no habrá intervalos entre los números y se establecerá un valor numérico a cada indicador.

3.2.2. Variable 2. Rendimiento laboral

Definición conceptual

Según define Murphy, (1990) citado por Gabini (2018) El rendimiento laboral comprende no solo conductas orientadas a la tarea sino también a tareas distintas a las relativas con el área de trabajo. Entonces refiere que el rendimiento laboral es un conjunto de conductas, las mismas que son importantes para lograr los objetivos de toda empresa. Igualmente, Rotundo y Sackett, (2002), Viswesveran y Ones, (2000); Koopmans et al., (2011) refieren que el rendimiento laboral está formado por tres aspectos: rendimiento en la

tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes.

Definición operacional

En cuanto a la variable rendimiento laboral la trabajaremos con las dimensiones encontradas en los modelos teóricos aquí tenemos al rendimiento en la tarea, al rendimiento en el contexto y al comportamiento laboral contraproducente.

Dimensión 1. El rendimiento en la tarea

Es definido por Koopmans et al. (2011), citado por Gabini (2018) como el grado en el que un empleado contribuye al núcleo técnico de la empresa, a través de su capacidad mostrada en labores que son reconocidas de manera formal. Estas labores deben ser precisas y evaluadas por indicadores que permitan que se identifique el beneficio en la actividad. Por este motivo, se identificaron cinco destacados indicadores. Koopmans et al. (2013): planificación, organización del trabajo y calidad del trabajo, orientada hacia el cumplimiento de los objetivos, priorizando el trabajo eficiente.

Podemos decir entonces que el rendimiento en la tarea comprende que un empleado logre la realización de sus actividades y que por su competitividad puedan ser reconocidas (Murphy, 1990). Tiene relación con el “núcleo técnico” de una empresa o centro de labor, lo que indica que sus tareas estén vinculadas con la elaboración y transformación de sus recursos como materia prima en productos listos para el mercado. Borman y Motowidlo (1993).

Indicador 1. La calidad de trabajo

Este indicador está basado en una percepción que manifiestan los colaboradores de una empresa sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con lo que respecta al entorno en el que trabajan, lo que resulta en una evaluación del desarrollo y del grado de bienestar que estas condiciones originan en el talento humano, la misma que al ser negativa, impacta en el óptimo funcionar de la organización. Baitul (2012) citado por Cruz (2018).

Indicador 2. La planificación y organización

Permite fijar prioridades, ayuda a centrarse en las fortalezas de la empresa, así como a resolver aquellas dificultades de cambios en el ambiente externo, entre otros aspectos. Del mismo modo, hay varias fuerzas en las que se podría ver afectada la planificación: como son aquellos eventos imprevisibles, la falta de información que existe, la resistencia psicológica al cambio, la deficiente destreza en el uso de los métodos de planificación, los excesivos gastos que conlleva, entre otros. Donnelly et al, (1994); Corredor, (1997); citados por Salazar y Romero (2006).

Indicador 3. El trabajo eficiente

Según indica Fernández (2010), citado por Montoya y Boyero (2016) las sociedades permiten mejorar calidad de vida de la organización y la sociedad, y a través de él, las personas encuentran las satisfacciones necesarias para su desarrollo.

Dimensión 2. Rendimiento en el contexto

Omar (2010) citado por Gabini (2018) señala que, en el rendimiento en el contexto, existen diversas actividades que no están consideradas dentro de aquellos comportamientos laborales referentes a sus funciones, de la misma manera existe un mayor efecto en el rendimiento de la empresa. Son frecuentes a todos los empleos y se está direccionado a sostener un buen ambiente psicológico e interpersonal que las empresas necesitan. Asimismo, este tipo de procedimientos está enfocado en favorecer a la empresa, y superando las expectativas que puedan existir para un determinado papel. En resumen, son comportamientos organizacionales que ayudan de manera positiva a la empresa, aun cuando formalmente son exigidos o recompensados.

En cuanto a la dimensión referida al nivel organizacional, Koopmans et al. (2013) citado por Gabini (2018). Tenemos cuatro indicadores: Orientación al cliente, ser creativo, emprender tareas laborales desafiantes y mostrar responsabilidad.

Indicador 1. la orientación al cliente

Las empresas en la actualidad, bajo este entorno altamente competitivo en que deben sobrevivir, definen que es un factor clave para que las empresas triunfen,

colocando en centro estratégico de la organización al cliente, es decir, actuar con el cliente en lugar de actuar para el cliente. Jaramillo y Grisaffe (2009), Valenzuela, (2010); Valenzuela et al, (2010).

Indicador 2. Creativo

De la Torre (1997) citado por Galvis (2007) asegura que el ser creativo es tener ideas y comunicarlas. Un enfoque diferente presenta Rodríguez (1998) al asociar la creatividad con la capacidad que tiene el ser humano para transformar el mundo que lo rodea, afirma que es tener el talento para producir cosas nuevas y valiosas.

Indicador 3. emprender labores desafiantes

Nos referimos a tener iniciativa y decisión para acometer algo, empezar una cosa que implica trabajo o presenta dificultad, en el sector en el que se encuentra la empresa, cada día se realizan labores de desafiantes, pero el reto es realizar aquella labor con el único fin de lograr nuestras metas.

Indicador 4. Responsabilidad

Según Durango (2015) citado por Ascate (2018) nos indica que la responsabilidad es aquella que permite cumplir con las tareas asignadas, así mismo es importante adherirlo a los valores en el trabajo, ponerlo en práctica para ayudar a cumplir los objetivos de la empresa.

Dimensión 3. Comportamientos laborales contraproducentes

Según Robinson y Bennet, (1995). Citado por Gabini (2018) Define a los Comportamientos laborales contraproducentes, como aquellos comportamientos antisociales que muestran los trabajadores en su centro laboral, infringiendo normas de la organización importantes y ponen en riesgo la predisposición que puedan tener una organización, sus miembros, o ambos.

Indicador 1. Comportamientos antisociales

Se define como aquellos comportamientos de manera antisocial que son realizados por los trabajadores en su centro de trabajo, infringen las normas de la organización, amenazando la buena voluntad de la misma. Robinson y Bennet. (1995) citado por Gabini (2018).

Escala de medición

La escala de medición de esta investigación será ordinal, según Gómez (2012) Se muestra cuando se distinguen los valores de la variable, para ello se jerarquizan teniendo en cuenta un rango, para lograr fundar una gradación entre uno y otro valor de la escala.

Población, muestra y muestreo

Población

El autor Ventura (2017) indica que en ciertas situaciones es necesario información de una gran cantidad de elementos; ya sea de individuos, empresas, clientes, cosas, que puedan ofrecer información concisa sobre alguna situación o fenómeno.

La población estuvo conformada por 21 empleados de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. de Sechura.

Muestra

Los autores Salazar y Del Castillo (2018) señalan que la muestra se constituye por un grupo selecto de elementos de la población en relación a un plan de acción anticipadamente establecido como el muestreo.

Se entiende que la muestra es una parte de la población de estudio, y en esta investigación no se realizara el análisis muestral, pues nuestra población en estudio es pequeña, por lo que desarrollaremos una muestra censal, considerando el total de la población, 21 trabajadores de ambos sexos de la empresa pesquera.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Los autores López y Fachelli (2015) Definen a la encuesta como aquella técnica que se aplica para poder recolectar datos a través de preguntas, la cual permite despejar las dudas sobre la problemática planteada.

Para recolectar los datos se utilizó la encuesta, la misma que fue aplicada a la muestra de la población, con cuestionario correctamente formulado con el

fin de obtener información sobre las variables de motivación extrínseca y rendimiento laboral.

Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento utilizado, para ello Méndez, (2016) indica que es aquel que está compuesto por una serie de interrogantes ordenadas que permiten conseguir información con respecto a las variables y que se aplica a una muestra escogida por el investigador del proyecto.

Validez

De los instrumentos aplicados en el estudio, se dio por medio del juicio de expertos, quienes analizaron la cohesión, esto implicó que cada una de los Ítems guarden interrelación con todos los objetivos planteados en la investigación; además la consistencia, es decir que se pueda medir cada uno de los indicadores de ambas variables.

Confiabilidad

La consistencia interna del instrumento se determinó mediante una prueba piloto y se aplicó el Alfa de Cronbach, el resultado que se obtuvo 0.788, para la variable motivación extrínseca en cuanto a la confiabilidad para la variable rendimiento laboral 0.739. Maroco y García (2013) citado por Ventura y Caycho (2017) mencionan que, para obtener la confiabilidad, inmediatamente, surge el nombre del coeficiente Alfa de Cronbach, a pesar de que hay distintos métodos para su evaluación, por ser el más utilizado en estudios psicométricos, a esta confiabilidad también se le conoce como el grado en que los instrumentos brindan resultados consistentes y coherentes.

3.4. Procedimientos

Para el procedimiento de recolección de datos de la investigación se utilizaron los medios digitales como el WhatsApp y a través del correo electrónico de los participantes. La muestra cumplió con las características que se desearon estudiar, estar trabajando en la empresa pesquera Corporación Ketty S.A.C. en el momento de la aplicación de la encuesta, lo que reduce el sesgo de selección. Se les aseguró a los encuestados la confidencialidad y se les pidió que acepten el consentimiento informado del estudio.

Para la presente investigación se solicitó al gerente de la empresa el permiso correspondiente, quien nos dio su consentimiento para aplicar el instrumento de investigación y también efectuar las encuestas a sus trabajadores, obteniendo así su autorización y conocimiento de todo lo que resulte de la investigación, siendo la empresa, una fuente principal para la misma.

3.5. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos fue la estadística descriptiva e inferencial, donde los autores Rendón, Villasís y Miranda (2016) la conceptualizan como la rama de la estadística que expresa recomendaciones sobre cómo abreviar los datos en tablas o cuadros, figuras o gráficos. Asimismo, para determinar la asociatividad entre ambas variables.

3.6. Aspectos éticos

En el estudio se respetaron los principios éticos; tal como lo señala la resolución de consejo universitario No 0262-2020/UCV la misma que aprueba la actualización del código de ética en investigación de la universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de promover la integridad científica de las investigaciones desarrolladas en el ámbito de la universidad, para garantizar el bienestar, la autonomía, la responsabilidad y honestidad de los participantes de los estudios, en consecuencia, el proyecto no es plagiado ni total ni parcialmente.

Con respecto a los aspectos éticos, Páramo (2018) respalda que son muy importantes pues nos permite tener seguridad al instante de incluir aquellas necesidades de las personas que se estudian, y así poder otorgar la confianza de que toda la información dada está regulada bajo los principios éticos de la investigación; de la misma manera, demostrarle al público que la información que ha sido plasmada en la investigación es concisa y veraz.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo-descriptivo

Variable motivación extrínseca

Tabla 1.

Nivel de motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C.

Motivación Extrínseca	Nº Trabajadores	%
Alto	2	9%
Bajo	6	29%
Medio	13	62%
Total general	21	100%

Gráfico 1.

Diagrama de barras de la variable motivación extrínseca.



En la tabla 1 y gráfico 1 se puede observar que del total de trabajadores encuestados el 62% considera que el nivel de la variable motivación extrínseca es medio, el 29% considera que es bajo y el 9% considera que es alto.

Tabla 2.

Nivel de la dimensión recompensas salariales de los trabajadores de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C.

Recompensas Salariales	N.º Trabajadores	%
Alto	2	9%
Bajo	6	29%
Medio	13	62%
Total general	21	100%

Gráfico 2.

Diagrama de barras de la dimensión recompensas salariales



En la tabla 2 y gráfico 2, se puede observar que el 62% de los colaboradores encuestados considera que la dimensión recompensas salariales es medio, el 29% considera que es bajo y el 9% considera que es alto.

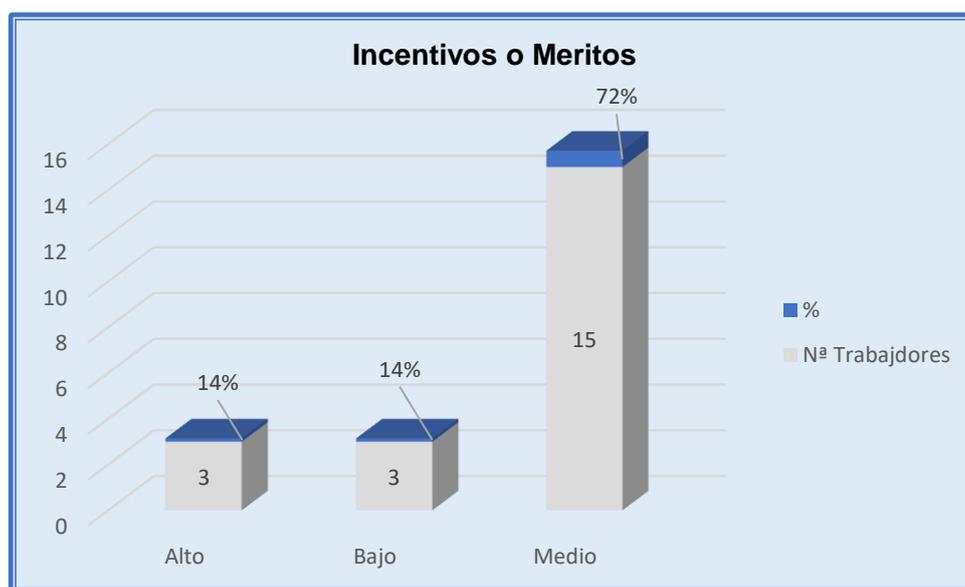
Tabla 3.

Niveles de la dimensión incentivos o méritos de los trabajadores de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C.

INCENTIVOS O MERITOS	Nº TRABAJADORES	%
Alto	3	14%
Bajo	3	14%
Medio	15	72%
Total general	21	100%

Gráfico 3.

Diagrama de barras de la dimensión incentivos o méritos.



En la tabla 3 y gráfico 3, se puede observar que del total de los colaboradores encuestados el 72% considera que la dimensión incentivos o méritos es media, el 34% que es baja y el 14% que es alta.

Variable rendimiento laboral

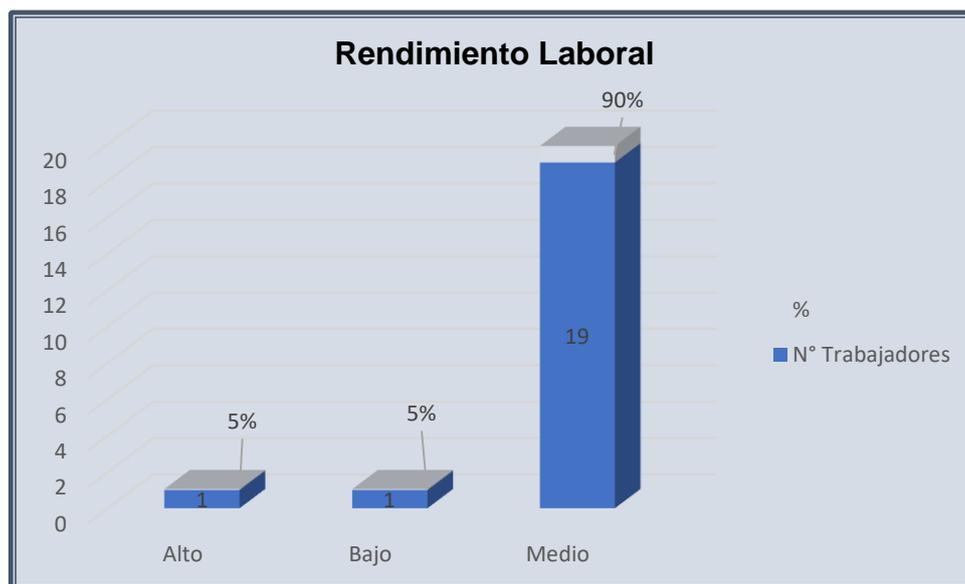
Tabla 4

Nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C.

RENDIMIENTO LABORAL	Nº TRABAJADORES	%
Alto	1	5%
Bajo	1	5%
Medio	19	90%
Total general	21	100%

Gráfico 4.

Diagrama de barras de la variable rendimiento laboral.



Según la tabla 4 y gráfico 4, se puede observar que del total de los trabajadores encuestados el 90% considera que el nivel de la variable rendimiento laboral es medio, el 5% considera que es alto y el otro 5% que es bajo.

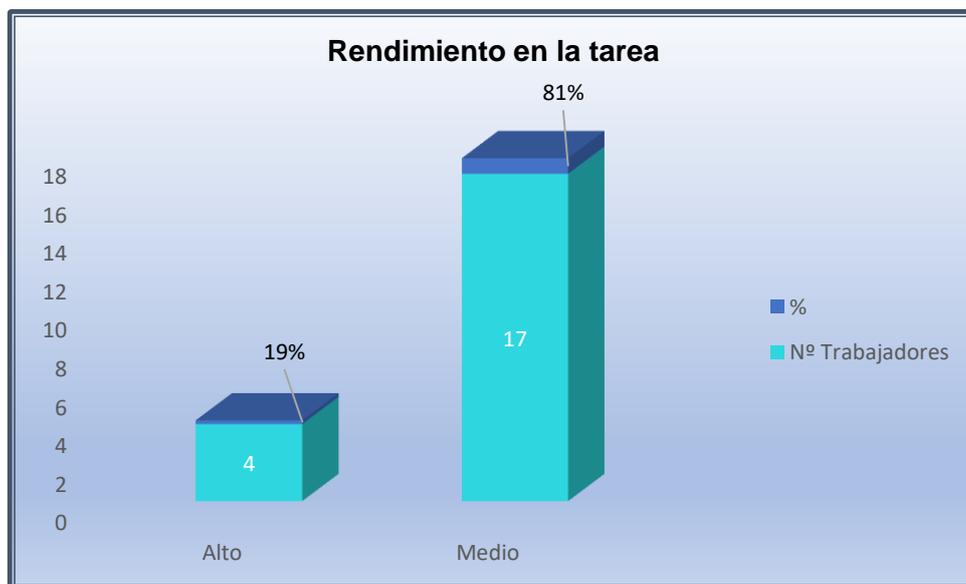
Tabla 5.

Nivel de la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C.

Rendimiento en la Tarea	Nº Trabajadores	%
Alto	4	19%
Medio	17	81%
Total general	21	100%

Gráfico 5.

Diagrama de barras de la dimensión rendimiento en la tarea.



En la tabla 5 y gráfico 5, se puede observar que el 81% de los trabajadores encuestados considera que la dimensión rendimiento en la tarea en nivel medio y el 19% de los encuestados considera que es alto.

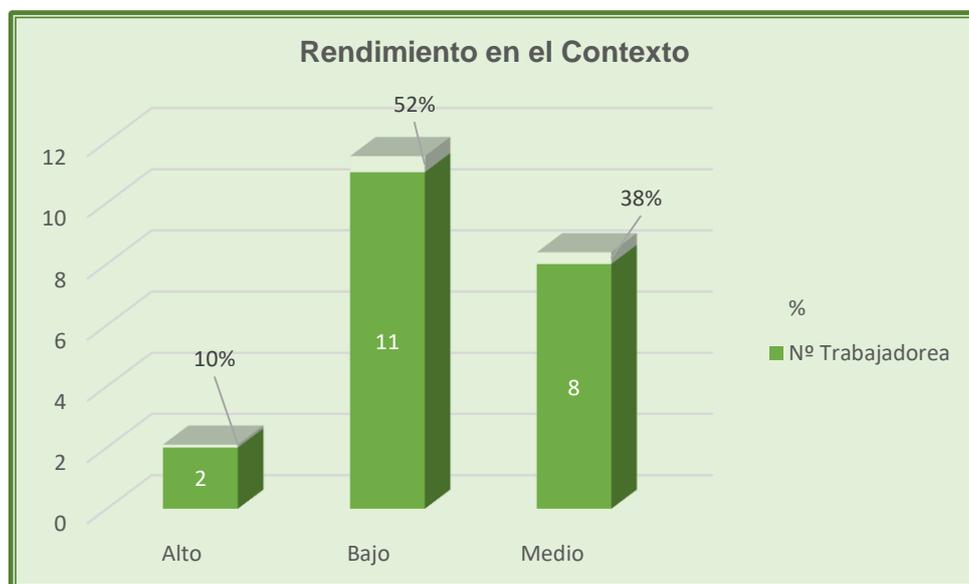
Tabla 6.

Nivel de la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C.

Rendimiento en el Contexto	Nº Trabajadores	%
Alto	2	10%
Bajo	11	52%
Medio	8	38%
Total general	21	100%

Gráfico 6.

Diagrama de barras de la dimensión rendimiento en el contexto-



De la tabla 6 y gráfico 6, observamos que el 52% de los trabajadores encuestados, considera que la dimensión rendimiento en el contexto es bajo, el 38% considera que es medio y el 10% considera que es alto.

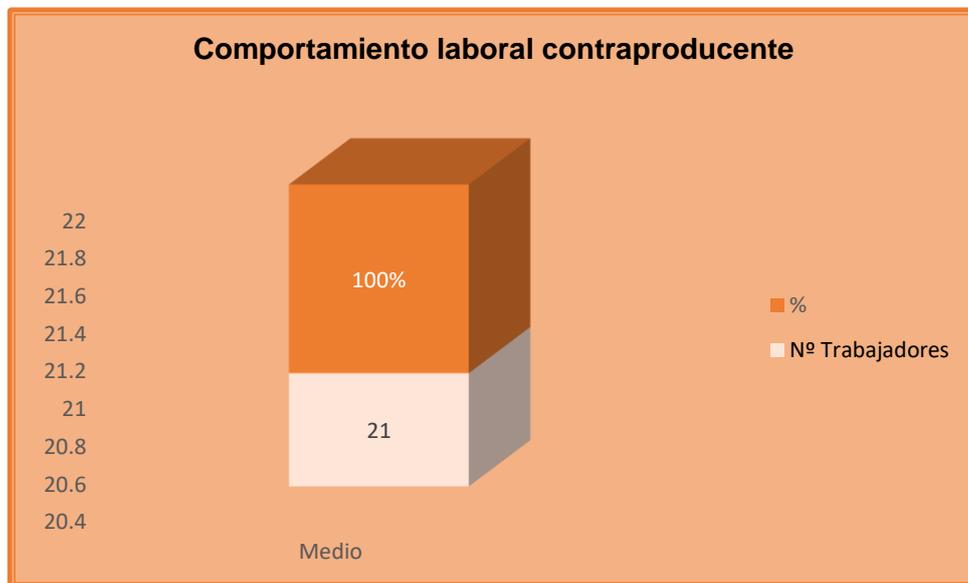
Tabla 7

Nivel de la dimensión comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C.

Comportamiento Laboral		
Contraproducente	Nº Trabajadores	%
Medio	21	100%
Total general	21	100%

Gráfico 7

Diagrama de barras de la dimensión comportamiento laboral contraproducente.



Según el la tabla 7 y gráfico 7, podemos observar que el 100% de los trabajadores encuestados considera que la dimensión comportamiento laboral contraproducente es medio.

4.2. Análisis inferencial

El análisis inferencial, permite efectuar afirmaciones sobre una o más poblaciones basándose en los resultados de una muestra, empleando un conjunto de métodos estadísticos, controlando las variables, cuyos resultados pueden generalizarse, donde se pueden atribuir causas, correlacionar y predecir.

Tabla 8

Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	correlación nula
+0.01 a +0.19	Correlación positiva muy baja
+0.2 a +0.39	Correlación positiva baja
+0.4 a +0.69	Correlación positiva moderada
+0.7 a +0.89	Correlación positiva alta
+0.9 a +0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Elaboración propia, basada en Martínez y Campos (2015)

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). Si Sig. Bilateral $> 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

H_1 : Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

Tabla 9

Correlación entre motivación extrínseca y rendimiento laboral

			Motivación extrínseca	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,670
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	21	21
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,670	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	21	21

En la tabla 9 se refleja una sig. = 0,001 de modo que se acepta la hipótesis alterna, es decir, si hay relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021. Así mismo, el grado de correlación fue de 0.670 lo que se traduce en una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

H₁: Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

Tabla 10

Correlación entre motivación extrínseca y rendimiento en la tarea

			Motivación extrínseca	Rendimiento en la tarea
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,779
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Rendimiento en la tarea	Coeficiente de correlación	,779	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

En la tabla 10 se refleja una sig. = 0,000 \leq 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna; es decir, si hay relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021. Asimismo, el grado de correlación fue de .779 lo que se traduce en una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

H₁: Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

Tabla 11

Correlación entre motivación extrínseca y rendimiento en el contexto

			Motivación extrínseca	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,620
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	21	21
	Rendimiento en el contexto	Coeficiente de correlación	,620	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	21	21

En la tabla 11 se refleja una sig.= 0,003 \leq 0,05 de modo que se acepta la hipótesis alterna; es decir, si hay relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021. Asimismo, el grado de correlación fue de .620 lo que se traduce en una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

H₁: Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021.

Tabla 12

Correlación entre motivación extrínseca y comportamiento laboral contraproducente

			Motivación extrínseca	Comportamiento laboral contraproducente
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	-,228
		Sig. (bilateral)	.	,321
		N	21	21
	Comportamiento laboral contraproducente	Coeficiente de correlación	-,228	1,000
		Sig. (bilateral)	,321	.
		N	21	21

En la tabla 12 se refleja una sig.= 0,321 > 0,05 de modo que se acepta la hipótesis nula; es decir, no se tiene una relación directa entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C de Sechura 2021. Asimismo, el grado de correlación fue de -.228 lo que se traduce en una correlación negativa media.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se ha tenido como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. Para tal fin se efectuó la prueba de hipótesis en la cual el grado de correlación fue de .670, quiere decir que hay una correlación positiva considerable. Además, se evidenció una sig. = 0,001 de modo que la hipótesis alterna fue aceptada, puede afirmarse que hay una relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021.

Frente a tales hallazgos cabe mencionar algunos estudios previos, entre ellos de Palacios (2017) el cual fue cuantitativo, no experimental y correlacional, se determinó que existe una relación positiva media entre las dos variables con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.550 y una significancia de $.000 \leq 0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, indicando que la motivación extrínseca sí influye significativamente en el desempeño laboral. Del mismo modo Esquivel (2018), en su estudio, concluye que sí hay una relación sig. = .000, entre motivación extrínseca y productividad de la empresa Konecra, con un coeficiente de correlación de 0.704, Para Trevilla (2009), la motivación extrínseca son aquellas recompensas que pueden ganarse o darse a cambio de un buen desempeño laboral. Acreditadas bajo la teoría de las necesidades de Maslow, ordenadas según las necesidades humanas que atraviesan las personas, es decir, cuando un trabajador va a requerir un salario o una remuneración extra para cubrir ciertas carencias, se va a preocupar y realizará mejor su labor para obtener dicho estímulo.

En contraste como el primer objetivo se propuso determinar qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. Al ejecutar la prueba de hipótesis, se demostró que el grado de correlación fue de .779; lo que se traduce en una correlación positiva muy fuerte. Además, la sig. fue igual .000 de modo que fue rechazada la hipótesis nula y se aceptó la alterna; evidenciando que, sí hay relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. Considerando

tales hallazgos, cabe mencionar el estudio de Labajos y Tarrillo (2020) en su estudio cuantitativo, correlacional y no experimental, en los resultados se determinó que existe una relación positiva muy fuerte ($r=0.875$) y significativa (0.000) entre la motivación y el rendimiento en la tarea. Del mismo modo, Nolasco, Bustamante, Moreno, Carhuancho (2020) indica en su estudio que de los encuestados se mostró un nivel medio de motivación extrínseca en cuanto a bonos de incentivos y recompensas, pero adicionales al salario, aunados a situaciones de recompensas y ascensos como factores motivadores. Desarrollados según David McClelland en la teoría de las tres necesidades que favorecen a la motivación, estas son: el poder, la afiliación y el logro. Estas favorecen a que al ser humano busque sobresalir con la finalidad de mejorar su vida cotidiana, también ayuda en su centro de labores a incentivar para que de esta manera puedan trabajar de manera comprometida, desarrollando así un mejor desempeño laboral.

Respecto al segundo objetivo, este fue determinar qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. El análisis inferencial demostró que el grado de correlación fue de .620 lo que se traduce en una correlación positiva considerable. Asimismo, la significancia fue igual a $0.003 \leq 0.05$ de modo que la hipótesis alterna se acepta; es decir, existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. Además, se evidencio que el 52% del personal encuestado considera que la dimensión rendimiento en el contexto se encuentra en un nivel bajo. En contraste cabe mencionar la investigación de Labajos y Tarrillo (2020), en el estudio cuantitativo y correlacional donde existe una relación positiva muy fuerte ($r=0.902$) y significancia (0.000) entre la motivación y el rendimiento en el contexto. Desarrollado bajo la teoría de los dos factores de Herzberg, el cual hace referencia a aquellos factores que causan la satisfacción e insatisfacción en el centro de trabajo. Indica también que la motivación es afectada por factores relacionados la seguridad en el empleo y con el contexto.

En relación al tercer objetivo específico, este fue determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral

contraproducente en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. Al realizar la prueba de hipótesis, se evidenció que el grado de correlación fue de -0.228 lo que se traduce en una correlación negativa media sig= $0,321 > 0,05$, es decir, no existe relación directa entre la motivación extrínseca laboral y el comportamiento laboral contraproducente en la empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. Por otro lado, se observó que el 100% de los encuestado considera que la dimensión comportamiento laboral contraproducente se encuentra en un nivel medio. Cabe contrastar tales hallazgos con los de Livias (2017) cuyos resultados evidenciaron que cuando la motivación laboral es alta los trabajadores demuestran un nivel alto de desempeño laboral, es decir el 60% de los operarios demostraron un nivel alto, a diferencia que cuando la motivación laboral se encuentra un nivel medio la totalidad de los operarios en este grupo calificaron con bajo desempeño laboral. Es esta investigación se tiene relación altamente sig. ($p=0.016$) entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los operarios. Por su parte, según la definición de Maquilón y Hernández (2011) expresan que la motivación extrínseca son aquellas recompensas que tiene el trabajador desde la realización de las labores por parte de su empleador, lo que permite que se maneje de la manera más propicia aquellas emociones que influyan en la motivación extrínseca y la realización de las tareas.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Respecto al objetivo general se determinó la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021. El coeficiente de correlación fue de .670 y una sig = 0,001 lo que se traduce en una correlación positiva considerable.

Segunda

El cuanto al primer objetivo específico se determinó la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021. El grado de correlación fue de .779 y una sig. = 0,000 lo que se traduce en una correlación positiva muy fuerte.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico, de determinó la relación que existe entre las la motivación extrínseca y rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021. El grado de correlación fue de .620 y una sig.= 0,003 lo que se traduce en una correlación positiva considerable.

Cuarta

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que no existe relación entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021, en vista que se obtuvo una sig.= 0,321 mayor a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al Gerente de la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. implementar estrategias que promuevan la motivación extrínseca en su empresa, tales como actividades de reconocimiento al rendimiento, como la entrega de incentivos, méritos o recompensas salariales, las mismas que demuestran resultados positivos.

Segunda

Se recomienda al Gerente de la empresa implementar periódicamente mejoras salariales, el pago de comisiones a los colaboradores que demuestren un mejor rendimiento en su trabajo, así como también felicitar públicamente por sus logros obtenidos y la calidad de su trabajo.

Tercera

Se recomienda al Gerente de la empresa impulsar la elaboración de un plan de línea de carrera, mediante la evaluación anual de los colaboradores que tengan un rendimiento laboral sobresaliente, la misma que les permita acceder a ascensos y capacitaciones de acuerdo a las labores que desempeñan.

Cuarta

No se ha encontrado correlación, no son las estrategias de motivación extrínseca las que van a reducir el comportamiento laboral contraproducente. Se recomienda a otros investigadores establecer relación entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente. Es posible que otros investigadores puedan relacionar al comportamiento laboral contraproducente con otras variables, que permita tener una relación.

REFERENCIAS

- Aguirre, E., Calvache, M., & Osejo, D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación extrínseca e intrínseca en el contexto laboral. *Revista Criterios*, 35-39.
- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: Machala : Universidad Técnica de Machala.
- Alvarado, A., & Arguello, N. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *Ra Ximhai*, 207-222.
- Ascate, W. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC – Sullana, El Porvenir 2018*. Sullana: Repositorio de la UCV.
- Bohórquez, E., Perez, M., & Caiche, W. &. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 385-390.
- Burgos, M. (2018). Motivation and work performance at health institutions in Colombia. *Consensus Revista de publicaciones científicas y académicas*, 21-41.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO - PUNO - PERÚ, 2013. *Comunicación*, 13.
- Chumacero, J., & Torres, M. (2020). *La motivación y su relación en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Constructora "Pérez & Pérez" S.A.C Moyobamba*. Moyobamba: Repositorio de la UCV .
- Editorial El Sol, S.A. de C.V. (14 de Abril de 2015). Motivación intrínseca y extrínseca. *Reforma Mexico City*, pág. 2.
- Esquivas, J. (2018). *La motivación extrínseca y su relación con la productividad en la empresa Konecta, Cercado de Lima, 2018*. Lima: Repositorio de la UCV.
- Evia, M. J. (2015). Qué motiva a los trabajadores en cada país. *Expok Comunicación de sustentabilidad y RSE*.
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración. En S. Gabini, *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración* (pág. 368). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo.
- Garay, W. (2018). *La motivación en el rendimiento del personal de la empresa industrias y servicios el tigre S.A. Comas*. Lima: Repositorio UCV.
- García, A. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pères López. *Revista Puertorriqueña de Psicología* , 123-163.
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. En S. Gómez, *Metodología de la investigación* (págs. 58-60). México: Red Tercer Milenio S.C.
- González, E. (2019). *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Acopio de la Empresa Minera Yanaquihya S.A.C.Arequipa. 2019*. Arequipa: Repositorio de la UNC.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación cuarta edición. En R. Hernández, C. Fernández, & P. Baptista, *Metodología de investigación* (págs. 274-288). México D.F: McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Ibarra, C. (24 de Enero de 2020). *La Republica*. Obtenido de La Republica Web site: <http://www.larepublica.pe>
- Jiménez, J. (2015). *La motivación y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Ferrenergy S.A.C. año 2015*. Lima: Repositorio UCV - Institucional.
- Kodipalli, A. (2018). Cognitive Architecture to Analyze the Effect of Intrinsic Motivation with Metacognition over Extrinsic Motivation on Swarm Agents. *International Journal of Electrical and Computer Engineering*, 3984-3990.
- Labajos, K., & Tarrillo, T. (2020). *Motivación y rendimiento laboral en los colaboradores de la gerencia regional de infraestructura del Gobierno Regional San Martín, 2020*. Moyobamba: Repositorio de la UCV.
- Laureano, J. (2018). *La motivacion y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Condor S.A.C. Los Olivos*. Lima: Repositorio de la UCV.
- Lira, M. &. (2015). Motivación intrínseca versus motivación extrínseca: la aplicacion de la escala Wpi en el contexto del sector público portugués. *Revista de administración, finanzas y contabilidad*, 171-195. doi:<https://doi.org/10.18028/2238-5320/rgfc.v5n4p171-195>
- Livias, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzman distribuciones S.A.C de la ciudad de Trujillo- 2017*. Trujillo: Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- López, R., & Fachelli, S. (2015). La Encuesta Capitulo II.3. En R. López, & S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (págs. 5-33). Barcelona: Dipositi Digital de Documents, Universidad Autonoma de Barcelona.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-13.
- Manjarrez, M., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 359-365.
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 79-86.
- Maquilón, J., & Henández, F. (2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional. *Revista Electrónica nteruniversitaria de Formación del Profesorado*, 81-100.
- Maslow, A. (1991). Motivación y Personalidad. En A. Maslow, *Motivación y Personalidad Tercera edición* (págs. 21-38). Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 1-20.

- Navarro, J., Ceja, L., & Curioso, F. &. (2014). Como motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del Psicólogo*, 31-39.
- Neyra, C. R. (2016). El Clima Organizacional y la motivacion laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 199-220. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ra_universitarios/article/view/101
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Innova Research Journal*, 162-176. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Palacios, J. (2017). *La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño laboral del personal de la galería 999, centro comercial Palao, SMP*. Lima: Repositorio de la UCV.
- Palligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinamericanos de Administración*, 2-25.
- Paramo, P. (2017). La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de información. En P. Paramo, *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de información* (pág. 272). Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Ramírez, F., & Zwerg, A. (2012). Metodología de la investigación: más que una receta. *Revistas académicas*, 91-111.
- Ramirez, L. (2017). *La motivación extrínseca y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Termil Editores S.R.L, Cercado de Lima*. Lima: Repositorio de la UCV.
- Rendón, M., Villasis, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 397-407.
- Rojas, W. (2015). La evaluación de desempeño basada en competencias. *Conexiónesan*.
- Sacco, F. (2009). Responsabilidad, responsabilidad social y responsabilidad social universitaria. *Visión Gerencial*, 383-397.
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2017). *Fundamentos básicos de estadística*. Quito.
- Salazar, D., & Romero, G. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Multiciencias*, 2-14.
- Salcedo, J., & Salcedo, V. (2017). Prácticas organizacionales saludables y su relación con el engagement en trabajadores de un colegio de santiago de cali. cali colombia.
- San Antonio Sanchón, T. (2017). *La motivación en la empresa. Los factores higiénicos y motivacionales de Frederick Herzberg*. Madrid: CEU Boblioteca Repositorio.
- Sanchez, M. (2017). *La motivación extrínseca y su influencia en el desempeño de los pilotos de la empresa Lima bus*. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3443/S%c3%a1nches_VMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanposh, R. (2011). The Impact of ODIs on Employee Commitment, Employee Motivation, Job Satisfaction and job Performance: A Case Study of Udon Mastertech Co., Ltd. in Thailand. *AU-GSB E-Journal*, 4.

- Soto, G., & Raigosa, J. (2008). La motivación en equipos de ventas, plan de motivación. *AD-minister*, 31-52.
- Torrice, A. (2009). Salarios de eficiencia y gestión de recursos humanos. *Perspectivas*, 73-100.
- Turner, A. (2017). How does intrinsic and extrinsic motivation drive performance culture in organizations? *May Cheng*.
- Valenzuela, L., & Martínez, C. (2015). Orientación al Cliente, Tecnologías de información y desempeño organizacional: caso empresa de consumo masivo chileno. *Revista Venezolana de Gerencia*, 334-352.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*.
- Ventura, J., & Caycho, T. (2017). *El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad*. Manizales: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.
- Xiaowei, D. (2020). Determining the Influence of Motivation and Job Satisfaction towards Job Performance of Generation Y+Z Employees of The RARE Company, China. *ABAC ODI Journal*, 62-86.

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS
MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Trevilla, Martin (2009). Define a la motivación extrínseca como los conjuntos de recompensas monetarias, pagos de salario, incentivos o méritos.	La variable motivación extrínseca se mide con las dimensiones incentivos y recompensas laborales.	Recompensas Salariales	Salarios	Escala Ordinal
				Pago de comisiones	
			Incentivos o méritos	Ascensos	
RENDIMIENTO LABORAL	Murphy, (1990) define que el rendimiento laboral ha de abarcar tanto las conductas orientadas a la tarea como aquellas actividades diferentes a las relativas al puesto de trabajo	La variable rendimiento laboral se mide con las dimensiones; rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto.	Rendimiento en la Tarea	Calidad de Trabajo	Escala Ordinal
				Planificación y Organización	
				Trabajo Eficiente	
			Rendimiento en el Contexto	Responsabilidad	
				Orientado al Cliente	
				Creativo	
				Emprender Labores desafiantes	
Comportamiento Laboral Contraproducente	Comportamientos antisociales	Escala Ordinal			

Anexo 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“MOTIVACIÓN EXTRINSECA Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA PESQUERA CORPORACION KETTY S.A.C. SECHURA, 2021”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura, 2021.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considere valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

ÍTEM	PREGUNTA	VALORIZACION				
		5	4	3	2	1
01	Percibo un salario justo, en relación a mi trabajo y esfuerzo					
02	Mi remuneración alcanza para cubrir los gastos en mi hogar					
03	Me brindan todos los beneficios conforme a ley en mi centro laboral					
04	Percibo beneficios que son equitativos en mi trabajo					
05	Siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser					
06	Recibo algún pago de comisión por el cumplimiento de mis objetivos					
07	El pago de mis comisiones está en función a mi producción					
08	He recibido algún pago de comisión por el trabajo que desempeño					
09	Mi trabajo me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente					
10	He recibido algún tipo de ascenso como reconocimiento a mi trabajo.					
11	Tengo la oportunidad de ascender por mi buen desempeño					
12	Considero que los ascensos se dan en la empresa por mérito propio					
13	Considero que los ascensos son favorables para tener línea de carrera					
14	Me siento seguro de crecer junto con mi centro laboral					
15	Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción					
16	Realizo mis funciones de manera organizada					
17	Planifico diariamente mi trabajo					
18	Empleo todos mis conocimientos en las labores que desempeño					
19	Me siento parte de un equipo comprometido con el objetivo de la empresa					
20	Cumplo con mis funciones a cabalidad					
21	Tengo habilidad para desempeñar eficientemente mi trabajo					
22	Tengo buena actitud tanto con el público interno como con el externo					
23	Soy creativo cuando desarrollo mis funciones					
24	Mi creatividad influye en el logro de los objetivos de la empresa					
25	Estoy preparado para asumir labores desafiantes fuera de mi área de trabajo.					
26	Soy una persona responsable en mi centro laboral					
27	Cumplo con mi trabajo de acuerdo a los tiempos establecidos					
28	Muestro en mi centro de labores alguna conducta antisocial					
29	Presto poca importancia al cumplimiento de las normas organizacionales					
30	Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo					

Anexo 3. EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ

Validación de expertos

N°	Especialista	Grado	Resultado
1	Luna Gamarra Magaly Ericka	Dra.	Aplicable
2	Dioses Zarate Gerardo Florencio	Mba	Aplicable
3	Vallejos More Leandro Alonso	Mba.	Aplicable

Validación de experto 1



Fwd: Carta para Validación (Corregido)

MIREIDY PAOLA SANDOVAL TALLEDO <mpsandovals@ucvvirtual.edu.pe>
Para: MIRLA SOLANGE RUIZ MORALES <mruizmo8@ucvvirtual.edu.pe>

----- Forwarded message -----

De: MAGALY ERICKA LUNA GAMARRA <mlunag12@ucvvirtual.edu.pe>
Date: sáb, 10 jul 2021 a las 14:44
Subject: Re: Carta para Validación (Corregido)
To: MIREIDY PAOLA SANDOVAL TALLEDO <mpsandovals@ucvvirtual.edu.pe>

LOS INSTRUMENTOS SON APLICABLES.

El sáb, 3 jul 2021 a las 17:19, MIREIDY PAOLA SANDOVAL TALLEDO (<mpsandovals@ucvvirtual.edu.pe>) escribió:

Miss buenas tardes.
Por favor su apoyo con la validación de nuestra investigación.
Adjunto carta.

Gracias,
Att. Mireidy Sandoval Talledo.

--
Doctora en Administración
Magíster en Gestión Educativa
Licenciada en Educación
Licenciada en Administración
CLAD 11167

Validación de experto 2

gdioses@ucvvirtual.edu.pe

Activo

UCV
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

← [Icons] 1 de 1 < >

Estimado profesor, buenas noches.

Por favor, solicito su apoyo con la validación de nuestra investigación.

...



W Carta para Validaci...

 **GERARDO FLORENCIO DIOSES ZARATE** <gdioses@ucvvirtual.edu.pe> 14 jul 2021 22:08 ☆ ↶ ⋮

para mi ▾

Estimada Mireydi Sandoval, en atención a su solicitud, estoy enviando, de acuerdo con sus instrucciones, el cuestionario de sus variables de estudio, debidamente validades.

Saludos cordiales

...

Validación de experto 3.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021"							
Apellidos y nombres de los Investigadores: - Ruiz Morales Miria Solange (ORCID: 0000-0002-8529-1745) - Sandoval Talledo Mireidy Paola (ORCID: 0000-0001-7317-9660)							
Apellidos y nombres del experto: Mq. Leandro Alonso Vallejos More							
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Recompensas salariales	Salarios	1. Percibo un salario justo, en relación a mi trabajo y esfuerzo	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	X		
			2. Mi remuneración alcanza para cubrir los gastos en mi hogar		X		
			3. Me brindan todos los beneficios conforme a ley en mi centro laboral		X		
			4. Percibo beneficios que son equitativos en mi trabajo		X		
			5. Siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser		X		
		Pago de comisiones	6. Recibo algún pago de comisión por el cumplimiento de mis objetivos		X		
			7. El pago de mis comisiones está en función a mi producción		X		
			8. He recibido algún pago de comisión por el trabajo que desempeño		X		
	Incentivos o méritos	Ascensos	9. Mi trabajo me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente	X			
			10. He recibido algún tipo de ascenso como reconocimiento a mi trabajo.	X			
			11. Tengo la oportunidad de ascender por mi buen desempeño	X			
			12. Considero que los ascensos se dan en la empresa por mérito propio	X			
			13. Considero que los ascensos son favorables para tener línea de carrera	X			
			14. Me siento seguro de crecer junto con mi centro laboral	X			
			15. Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción	X			

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



Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE
CIP N° 190215

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021"							
Apellidos y nombres de los Investigadores: - Ruiz Morales Mirla Solange (ORCID: 0000-0002-8529-1745) - Sandoval Talledo Mireidy Paola (ORCID: 0000-0001-7317-9660)							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Leandro Alonso Vallejos More							
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento en la tarea	Planificación y organización	16. Realizo mis funciones de manera organizada	5= Siempre	X		
			17. Planifico diariamente mi trabajo	4= Casi siempre	X		
		Calidad de trabajo	18. Empleo todos mis conocimientos en las labores que desempeño	3= A veces	X		
			19. Me siento parte de un equipo comprometido con el objetivo de la empresa	2= Casi nunca	X		
		Trabajo eficiente	20. Cumplo con mis funciones a cabalidad	1= Nunca	X		
			21. Tengo habilidad para desempeñar eficientemente mi trabajo		X		
	Rendimiento en el contexto	Orientado al cliente	22. Tengo buena actitud tanto con el público interno como con el externo		X		
		Creativo	23. Soy creativo cuando desarrollo mis funciones		X		
			24. Mi creatividad influye en el logro de los objetivos de la empresa		X		
		Emprender labores desafiantes	25. Estoy preparado para asumir labores desafiantes fuera de mi área de trabajo.		X		
		Responsabilidad	26. Soy una persona responsable en mi centro laboral		X		
			27. Cumplo con mi trabajo de acuerdo a los tiempos establecidos		X		
	Comportamiento laboral contraproducente	Conducta antisocial	28. Muestro en mi centro de labores alguna conducta antisocial		X		
			29. Presto poca importancia al cumplimiento de las normas organizacionales		X		
30. Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo				X			

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



Mba. LEANDRO ALONSO VALLEJOS MORE
CIP N° 190215

CONFIABILIDAD

Confiabilidad variable 1

Resultado de la variable motivación extrínseca

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.788	15

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	SUMA
Sujeto 1	4	4	4	4	4	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	52
Sujeto 2	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	4	3	4	45
Sujeto 3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	1	1	3	4	2	2	37
Sujeto 4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	43
Sujeto 5	3	3	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	48
Sujeto 6	3	3	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	48
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	55

Confiabilidad variable 2.

Resultado de la variable Rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.739	15

	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	SUMA
Sujeto 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	54
Sujeto 2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	56
Sujeto 3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	4	50
Sujeto 4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Sujeto 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	56
Sujeto 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	56
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	54
Sujeto 8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	53

Anexo 4. AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA, APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Piura, 03 de julio del 2021

Estimada Sr.: Pablo Álvarez Eche
Gerente General – Corporación Ketty S.A.C.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, como es de su conocimiento se viene realizando el proyecto de investigación denominado: “Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021”. Para lo que solicito su permiso para poder realizar la técnica de investigación, mediante un cuestionario aplicado a sus colaboradores,

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Mirla Solange Ruiz Morales
DNI: 46047704



Mirsady Paola Sandoval Talledo
DNI 46784574

Firma y sello:
CORPORACION KETTY S.A.C.
R.U.C.: 20503040121

PABLO ALVAREZ ECHE
GERENTE GENERAL

Buenas noches compañero
Te envíe el link de la encuesta que te comenté.. No olvides responder 🙏

21:14 ✓✓

➔ Reenviado



**MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA
Y RENDIMIENTO LABORAL
EN LA EMPRESA PESQUER...**
docs.google.com

<https://forms.gle/ka3Jz6FWHsgcewLE6>

21:35 ✓✓

Buenas noches compañera, si ya esta realizado 👍

22:36

Anexo 5. MATRIZ DE DATOS

VARIABLE 1: MOTIVACION EXTRINSECA																	
N° DE EMPLEADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	NIVEL
1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	34	Bajo
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	34	Bajo
3	1	1	1	1	2	3	5	3	1	3	1	3	3	3	5	36	Medio
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	34	Bajo
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	42	Medio
6	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	3	4	2	2	34	Bajo
7	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	4	2	2	2	3	33	Bajo
8	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	4	3	36	Medio
9	2	2	5	4	3	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	56	Alto
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	47	Medio
11	5	5	5	5	5	2	2	1	5	1	4	4	4	5	5	58	Alto
12	1	1	1	1	1	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	46	Medio
13	2	2	5	4	3	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	45	Medio
14	2	2	3	2	2	3	4	4	3	1	4	4	4	2	2	42	Medio
15	2	2	3	3	4	3	3	3	5	1	1	1	4	3	3	41	Medio
16	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	5	2	2	34	Bajo
17	2	2	5	4	4	1	1	1	5	1	3	5	3	5	1	43	Medio
18	2	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	4	5	2	3	43	Medio
19	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	Medio
20	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	Medio
21	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	40	Medio

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

N° de Empleados	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Rendimiento laboral	NIVEL
1	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	4	4	36	Regular
2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	4	5	34	Malo
3	4	4	4	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	4	38	Regular
4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	4	35	Regular
5	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	4	42	Regular
6	4	4	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	4	35	Regular
7	3	3	4	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	4	4	39	Regular
8	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	2	1	1	4	3	37	Regular
9	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	56	Bueno
10	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	5	5	2	3	3	53	Regular
11	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	4	43	Regular
12	3	3	4	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	4	35	Regular
13	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	1	4	5	49	Regular
14	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	3	3	1	3	4	42	Regular
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	4	42	Regular
16	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	5	38	Regular
17	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	2	4	4	48	Regular
18	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	4	5	44	Regular
19	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	4	38	Regular
20	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	5	45	Regular
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	5	47	Regular

Anexo 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITENS	INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. 2021	HIPOTESIS GENERAL Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021?	MOTIVACION EXTRINSECA	Recompensas Monetarias	Salarios	1,2,3,4,5	Escala de Likert Nunca= 1 Casi Nunca= 2 A veces=3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5
					Pago de comisiones	6,7,8	
				Incentivos o meritos	Ascensos	9,10,11,12, 13,14,15	
PROBLEMAS ESPECIFICAS 1. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021? 2. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021? 3. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021?	OBJETIVOS GENERALES 1. Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021 2. Determinar la relación que existe entre las la motivación extrínseca y rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021. 3. Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021.	HIPOTESIS ESPECIFICAS 1. Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en la tarea en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C Sechura 2021 2. Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el rendimiento en el contexto en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C Sechura 2021. 3. Existe relación directa entre la motivación extrínseca y el comportamiento laboral contraproducente en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C Sechura 2021"	RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento en la Tarea	Calidad de Trabajo	16,17	
					Planificación y Organización	18,19	
					Trabajo Eficiente	20,21	
				Rendimiento en el contexto	Orientado al Cliente	22	
					Creativo	23,24	
					Emprender Labores desafiantes	25	
					Responsabilidad	26,27	
				Comportamiento Laboral Contraproducente	Comportamientos antisociales	28,29,30	

Anexo 07. OTRAS EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACION

Matriz de evaluación del instrumento de obtención de datos

Matriz de evaluación del instrumento variable 1

Título de la Investigación: "Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021"							
Apellidos y nombres de los Investigadores: - Ruiz Morales Mirla Solange (ORCID: 0000-0002-8529-1745) - Sandoval Talledo Mireidy Paola (ORCID: 0000-0001-7317-9660)							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Recompensas salariales	Salarios	Percibo un salario justo, en relación a mi trabajo y esfuerzo	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca			
			Mi remuneración alcanza para cubrir los gastos en mi hogar				
			Me brindan todos los beneficios conforme a ley en mi centro laboral				
			Percibo beneficios que son equitativos en mi trabajo				
			Siento que mis esfuerzos son remunerados como deberían ser				
		Pago de comisiones	Recibo algún pago de comisión por el cumplimiento de mis objetivos				
	El pago de mis comisiones está en función a mi producción						
	He recibido algún pago de comisión por el trabajo que desempeño						
	Incentivos o méritos	Ascensos	Mi trabajo me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente				
			He recibido algún tipo de ascenso como reconocimiento a mi trabajo.				
			Tengo la oportunidad de ascender por mi buen desempeño				
			Considero que los ascensos se dan en la empresa por mérito propio				
			Considero que los ascensos son favorables para tener línea de carrera				
			Me siento seguro de crecer junto con mi centro laboral				
Estoy satisfecho con mis oportunidades de promoción							

Matriz de evaluación del instrumento variable 2

Título de la Investigación: “Motivación extrínseca y rendimiento laboral en la Empresa Pesquera Corporación Ketty S.A.C. Sechura 2021”							
Apellidos y nombres de los Investigadores: - Ruiz Morales Mirla Solange (ORCID: 0000-0002-8529-1745) - Sandoval Talledo Mireidy Paola (ORCID: 0000-0001-7317-9660)							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTOS A EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	Rendimiento en la tarea	Planificación y organización	Realizo mis funciones de manera organizada	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca			
			Planifico diariamente mi trabajo				
		Calidad de trabajo	Empleo todos mis conocimientos en las labores que desempeño				
			Me siento parte de un equipo comprometido con el objetivo de la empresa				
		Trabajo eficiente	Cumplo con mis funciones a cabalidad				
			Tengo habilidad para desempeñar eficientemente mi trabajo				
	Rendimiento en el contexto	Orientado al cliente	Tengo buena actitud tanto con el público interno como con el externo				
			Creativo	Soy creativo cuando desarrollo mis funciones			
		Mi creatividad influye en el logro de los objetivos de la empresa					
		Emprender labores desafiantes	Estoy preparado para asumir labores desafiantes fuera de mi área de trabajo.				
			Responsabilidad	Soy una persona responsable en mi centro laboral			
		Cumplo con mi trabajo de acuerdo a los tiempos establecidos					
	Comportamiento laboral contraproducente	Conducta antisocial	Muestro en mi centro de labores alguna conducta antisocial				
			Presto poca importancia al cumplimiento de las normas organizacionales				
			Tengo buena relación con mis compañeros de trabajo				