



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil
de una brigada militar del norte de Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Zumaeta Rimapa, Elisa Yobany (ORCID: 0000-0002-9107-7657)

ASESOR:

Dr. Chanduvi Calderón, Roger Fernando (ORCID: 0000-0001-7023-0280)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, quien me guía por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presente, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento, en especial a mis padres, tíos y hermanos gracias por su apoyo, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles. A todos los que contribuyeron en mi formación académica y personal.

Elisa

Agradecimiento

Dar gracias a mis padres, tíos y hermanos por su apoyo, paciencia y consejos, a mis superiores que de forma directa e indirecta me apoyaron y ayudaron dándome facilidades en la preparación del presente Trabajo, quiero agradecer a mis padres por enseñarme a luchar por un objetivo e inculcarme valores que hacen mejor persona.

A mis compañeros de aula con los cuales formamos un grupo solidario.

Elisa

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstrac.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1	Personal civil de una Brigada militar del norte de Perú.....	13
Tabla 2	Distribución muestral de una Brigada militar del norte de Perú....	14
Tabla 3	Validación de juicio de expertos cuestionario.....	16
Tabla 4	Valoración de la fiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach.	16
Tabla 5	Correlación entre la dimensión regulación externa y la variable rendimiento laboral.....	18
Tabla 6	Correlación entre la dimensión regulación introyectada y la variable rendimiento laboral.....	19
Tabla 7	Correlación entre la dimensión regulación de identificación y la variable rendimiento laboral.....	20
Tabla 8	Correlación entre la dimensión regulación integrada y la variable rendimiento laboral	21
Tabla 9	Correlación entre la variable motivación extrínseca y la variable rendimiento laboral	22
Tabla 10	Pruebas de normalidad	23
Tabla 11	Nivel de medición de las variables	24

Resumen

La situación problemática identificada en una Brigada Militar del norte Perú, a partir del nivel de rendimiento laboral deficiente, generado por la falta de motivación percibida por su personal, sumada a las escasas acciones y estrategias de motivación la cual se ve demostrado por la falta de un sistema de retribuciones justo, igualitario y motivador. El objetivo general fue determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil, desarrollando una investigación básica y diseño no experimental-correlacional, aplicándose un cuestionario para motivación extrínseca 13 items y rendimiento laboral 10 items, a sus 34 trabajadores civiles de 0.908 y 0.92 respectivamente, logrando un nivel de confiabilidad excelente. Los resultados mostraron un coeficiente de -0.178 , lo que significa que tiene correlación positiva muy baja. A mayor trabajo de motivación extrínseca mínimamente desciende el rendimiento laboral. Se observa un nivel de significancia de 0.314 , afirmando que no existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú. Concluyendo, se determinó la existencia de una correlación positiva muy baja entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral a partir de la identificación de un coeficiente de -0.178 .

Palabras clave: Motivación extrínseca, rendimiento laboral, correlación.

Abstract

The problematic situation identified in a Military Brigade in northern Peru, based on the level of poor work performance, generated by the lack of motivation perceived by its personnel, added to the scarce actions and motivation strategies which is demonstrated by the lack of a fair, equal and motivating remuneration system. The general objective was to determine the relationship between extrinsic motivation and job performance of civilian personnel, developing an basic research and non-experimental-correlational design, applying a questionnaire for extrinsic motivation 13 items and job performance 10 items, to its 34 civil workers of 0.908 and 0.92 respectively, achieving an excellent reliability level. The results showed a coefficient of -0.178, which means that it has a very low positive correlation. The higher the extrinsic motivation work, the less work performance decreases. A significance level of 0.314 is observed, stating that there is no significant relationship between extrinsic motivation and job performance of civilian personnel from a military brigade in northern Peru. In conclusion, the existence of a very low positive correlation between extrinsic motivation and job performance was determined from the identification of a coefficient of -0.178.

Keywords: Extrinsic motivation, job performance, correlation

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los hallazgos de un estudio realizado en la Unión Europea, se identificó la relación entre el rendimiento laboral (Triantafyllidou & Koutroukis, 2022) y la motivación, esto debido a la problemática existente relacionada al bajo rendimiento laboral existente en su personal (Fasani, Frattini, & Minale, 2022). Todo ello relacionado a la falta de atención de las organizaciones en poner atención en el efecto positivo que posee en la motivación extrínseca, muy a pesar que las prácticas de medición del rendimiento laboral no resultan ser las más apropiadas, el establecer medidas de control en el personal mejoran la motivación. (Van Der Kolk, Van Veen Dirks, & Bogt, 2019)

En los Estados Unidos, un estudio consideró los desafíos que enfrenta la fuerza laboral pública, pues problemas relacionados a su rendimiento laboral, podrían verse disminuido a partir de empoderarlos, apreciar su comportamiento y comprender el papel importante que estos tienen (Cauvel & Pacitti, 2022). Un rol importante tiene los directivos públicos pues deben desarrollar prácticas gerenciales que promuevan el compromiso de sus empleados. (Battaglio, 2020)

En el Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), propuso modificar el Reglamento del DL. N° 728 “Ley de la Productividad y Competitividad Laboral” en su capítulo IV y artículo 23, con el fin de realizar la modernización de las normas laborales, estableciendo así normas mucho más claras garantizando los derechos laborales (Alvites, 2018). Esta modificatoria permitió establecer los requisitos para aplicar de forma práctica el cese del trabajador a partir de su rendimiento laboral deficiente. (Diario El Comercio, 2019)

Un artículo de la Universidad ESAN, muestra que solo el 15% de los colaboradores se sienten entusiasmados por el futuro de sus compañías, reflejando la falta de motivación laboral en las organizaciones (ESAN, 2019). Así mismo el Perú presenta mayores índices de rotación de personal en Latinoamérica (ratio del 20%), mostrando el deficiente uso de acciones motivadoras que permitan retención del capital humano calificado. (Morales, Uchida, Sotelo, & Rojas, 2022)

La gestión pública en el Perú presenta serias deficiencias, en su recurso humano, evidenciado a partir del alcance mundial de la pandemia del Covid-19

(Weber, Cabras, Ometto, & Peredo , 2021). Pues muchas de las problemáticas surgidas como efecto de esta pandemia se hubieran podido afrontar de una manera mucho más satisfactoria si el estado peruano hubiera tenido una aptitud de gestión más eficiente. (Cárdenas, 2020)

La realidad problemática en el Ejército del Perú, en una brigada militar del norte de Perú, se puede evidenciar a partir de un nivel de rendimiento laboral deficiente, generado en su mayoría por la falta de motivación percibida por el personal civil de esta brigada. Las escasas acciones y estrategias de motivación la cual se ve demostrado por la falta de un sistema de retribuciones justo, igualitario y motivador tiene consecuencias tangibles en la brigada pues su desarrollo administrativo y operativo resulta ser poco eficiente.

Formulación del problema general: ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú? En cuanto a la formulación de problemas específicos: a). ¿Cómo se relaciona la dimensión regulación externa con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú?; b). ¿Cómo se relaciona la dimensión regulación introyectada con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú?; c). ¿Cómo se relaciona la dimensión regulación de identificación con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú?; d). ¿Cómo se relaciona la dimensión regulación integrada con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú?

La justificación teórica se dio a partir de reducir las brechas existentes en el conocimiento que actualmente se tiene sobre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral en brigadas militares del norte de Perú, estableciéndose un precedente para próximas investigaciones; la justificación metodológica, precisa que se utilizaron métodos estadísticos con el objetivo de identificar la correlación de las variables en estudio; la justificación práctica, fue que permitió a la brigada en estudio el poder identificar el grado de correlación con el fin de generar estrategias para mejorar el rendimiento laboral.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

En relación a los objetivos específicos para lograrlo son: a) Determinar la relación existente entre la dimensión regulación externa con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú; b). Determinar la relación existente entre la dimensión regulación introyectada con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú. c). Determinar la relación existente entre la dimensión regulación de identificación con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.; d). Determinar la relación existente entre la dimensión regulación integrada con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Con respecto a la hipótesis general que planteó esta investigación tenemos: Si existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú. La Hipótesis Nula fue No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú. En cuanto a las hipótesis específicas fueron: La regulación externa se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú; b). La regulación introyectada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú; c). La regulación de identificación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.; d). La regulación integrada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes internacionales, de acuerdo con Carbajal, Reyes y Zambrano (2022), en su estudio realizado en Ecuador, cuyo objetivo fue conocer el grado de rendimiento laboral luego de la aplicación de estrategias de motivación. El tipo de investigación fue cualitativo-exploratorio; teniendo como principales resultados de lo necesario que resulta el que las empresas realicen un trabajo continuo con el objetivo de mantener relaciones estables con el personal que la componen, logrando que los colaboradores se consideren incluidos dentro de la organización. Así mismo dentro de las conclusiones está el que procesos relacionados a la integración de colaboradores, recompensas, desarrollo personal, políticas de retención de personal y monitoreo influyen en el rendimiento laboral.

Nobuki et al. (2021), en su estudio realizado en Japón, examinó la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Esta investigación fue de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, los resultados evidenciaron que la motivación extrínseca contribuye más que la motivación intrínseca en el desempeño de trabajos operativos donde es usada gran mano de obra, así mismo la motivación extrínseca afecta su compromiso. Concluyendo que tanto trabajadores jóvenes como mayores se vieron afectados por motivaciones extrínsecas, no obstante, el efecto de estas motivaciones en el rendimiento laboral era diferente según la edad, pues los trabajadores mayores le dan más relevancia a la motivación extrínseca.

Pradenas et al. (2021), en su estudio realizado en Chile, cuyo objetivo fue examinar lo necesario que resulta la satisfacción de necesidades y motivaciones extrínsecas para un desarrollo organizacional positivo. Esta investigación fue de tipo exploratoria; dentro de los principales resultados tenemos que factores extrínsecos como los relacionados a la estabilidad laboral tienen un peso por encima de los factores intrínsecos, así mismo, se encontró una fuerte correlación entre el bienestar del personal ejecutivo de las organizaciones y la motivación extrínseca. Finalmente, el estudio concluye que los principales predictores de bienestar para los ejecutivos del alto nivel son aspectos de motivación extrínseca relacionados a las condiciones de trabajo y estabilidad laboral.

Juyumaya, Alvarado y Rojas (2021), en su estudio realizado en Chile, que tuvo como objetivo identificar los efectos del empoderamiento y el compromiso en

el rendimiento laboral de sus empleados. El tipo de estudio es cuantitativo; y considero como principales resultados que tanto el empoderamiento, como la autopercepción de las capacidades de los trabajadores repercute de forma positiva en el rendimiento laboral. Dentro de las conclusiones está que es necesario que quienes dirigen las organizaciones consideren el empoderamiento y el compromiso como parte esencial de su gestión, pues ambos aspectos permiten fomentar la calidad de la vida laboral, lo cual permite una mejora significativa en el rendimiento laboral, construyendo así organizaciones prósperas.

Alamino y Alcion (2021), en su estudio realizado en Argentina, cuyo objetivo fue desarrollar una herramienta metodológica para la evaluación del rendimiento laboral. El tipo de investigación fue experimental; teniendo como principales resultados indican que el confort de las áreas en donde se desarrollan los trabajadores influyen en su rendimiento laboral, esto implica una iluminación adecuada, un nivel de ruido bajo, temperatura adecuada y un nivel de aire cálido. Así mismo como conclusiones tenemos que la herramienta utilizada, IRLO (Rendimiento Laboral Óptimo), indica que a mejores condiciones laborales existe un mejor rendimiento laboral.

Haleem , Kamran, & Khoso (2018) , en su estudio realizado en Pakistán, cuyo objetivo fue el de estimar la influencia de los factores motivacionales extrínsecos sobre el rendimiento de los empleados. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo - correlacional, el resultado evidencio que los empleados son muy bien estimulados por los factores de higiene según Herzberg, pues impactan positivamente en su rendimiento futuro. La baja tasa de rotación del personal, ahorro de dinero, producción más eficaz, alta satisfacción, mejor rendimiento y desempeño laboral son consecuencia de un apropiado entorno flexible que las empresas brindan. Las conclusiones nos muestran que los factores extrínsecos tienen efectos positivos y significativos en los empleados, siendo necesario el realzar su rendimiento laboral, facilitándoles capacitaciones de forma oportuna mediante la cual puedan incrementar su confianza, estado de ánimo y mejora de su comunicación.

Vargas, Muratalla, & Gonzalez (2018) en estudio realizado en México, cuyo objetivo fue realizar el análisis del impacto que tiene la motivación en el rendimiento laboral. Siendo la investigación de tipo descriptivo-correlacional, dentro de los

resultados, se evidencia que el impacto que posee la motivación en el rendimiento es positivo, provocando cada acción un efecto en el rendimiento de por encima el 69.70%; así mismo los incentivos, expectativas, providencia de la recompensa, la percepción y la capacitación son indicadores claves que motivan a los trabajadores. Las conclusiones evidenciaron el impacto significativo, a su vez la capacitación y los incentivos son indicadores que tienen un mayor impacto en el rendimiento laboral.

León, Noriega y Murillo (2018), en Ecuador, cuyo objetivo fue identificar el impacto del clima organizacional en personal de una institución pública. Esta investigación fue de tipo cuantitativo, teniendo como principales resultados que el rendimiento laboral del personal del estudio resulta ser un factor determinante el recibir capacitaciones e incrementar sus niveles de conocimiento brindándoles las herramientas necesarias para que mejoren sus competencias. La principal conclusión fue que los factores relacionados al ambiente laboral o clima organizacional como son la calidad de la infraestructura, influyen en el rendimiento laboral.

En cuanto a los antecedentes nacionales, tenemos la investigación que realizó Jara (2022) , estudio que realizó en Lima, el cual tuvo como objetivo la determinación de la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral individual. Esta investigación fue descriptiva correlacional, resultando la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral individual. Se concluyó que los factores asociados al rendimiento laboral es la motivación, pues crea un nivel de satisfacción que se ve reflejado en su rendimiento.

Chávez (2022) en su estudio realizado en Lima, en donde se tuvo el objetivo la determinación de la relación existente entre el gobierno electrónico y el rendimiento laboral de una entidad estatal. Realizando una investigación del tipo descriptiva-correlacional, en donde los principales resultados mostraron que la variable rendimiento posee un nivel de desarrollo medio, así mismo existe una relación significativa entre variables. Además, concluyen que la existencia de una mayor interactividad mediante el gobierno electrónico existe un mejor rendimiento laboral, siendo este nivel regular.

Luna (2019), realizó su investigación en Trujillo, teniendo como objetivo la determinación de la relación existente entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de una empresa de comercio. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, resultando una correlación existente, lo cual permite que es necesario trabajar en ambos aspectos. Las conclusiones nos muestran que estrategias relacionadas a la generación de bonos, utilidades, reconocimiento en el trabajo y actividades que fomenten el trabajo en equipo son principales acciones que motiva extrínsecamente al personal de una empresa, pues permiten la mejora de su rendimiento laboral.

Condor y Valencia (2019), en la provincia del Callao, teniendo como objetivo principal la determinación del nivel de motivación y su relación con el rendimiento laboral del personal de una entidad pública. Esta investigación descriptiva-correlacional, teniendo como principales resultados que el nivel de motivación según la dimensión extrínseca es alta dada por el 89.28%. La conclusión nos muestra que existe una relación directa existente, a su vez lo necesario que es la inserción de talleres de gestión del desempeño dirigido al personal con el fin de tener un incremento sustancial en la realización de todo el personal, además lo fundamental que es tener un programa de incentivos acorde con las necesidades de cada uno de los colaboradores con el fin de tener una mejora en cada una de las competencias que posee.

Carcasi (2018), realizó un estudio en Juliaca, teniendo como objetivo principal la determinación de la motivación intrínseca y extrínseca asociada al nivel de satisfacción laboral de una empresa del sector público. Esta investigación fue de tipo cuantitativo-correlacional, siendo los principales resultados el que la motivación extrínseca se encuentra relacionada con indicadores como el salario, las relaciones interpersonales, condiciones de trabajo los cuales influyen directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector público. Concluyendo la existencia de una asociación significativa con una probabilidad menor a 0.05 entre las variables.

Iniciando el desarrollo teórico de las variables en estudio, tenemos con relación a la variable motivación extrínseca lo definido según (Ryan & Deci, 2000) quienes definen a la motivación extrínseca, como aquella que es aplicada con el fin de lograr un resultado esperado a partir de factores externos que motivan a un

individuo (Van & Nguyen, 2020). La motivación extrínseca difiere con la intrínseca la cual solo considera el realizar una actividad simple que permite el disfrute de la actividad en sí. Muy al contrario, la motivación extrínseca varia y es autónoma. Tal como un individuo que hace su trabajo porque cree personalmente que es valioso para sí mismo, también está extrínsecamente motivado porque lo está haciendo por el valor o reconocimiento que recibe de forma externa y no porque lo encuentre interesante. (Patterson, Pandya, & Cho, 2020)

Ryan y Deci (2000) consideran cuatro dimensiones de la motivación extrínseca, a partir de su tipología, siendo estas:

La Regulación externa, que considera por ejemplo el hecho de que las actividades prescritas en el ámbito educativo no están diseñadas para ser intrínsecamente interesantes, una cuestión central se refiere a cómo motivar a los individuos a valorar y autorregular tales actividades, sin presiones externas con el objetivo de que las realicen por su cuenta (Chengwei, 2022). La regulación externa es el único tipo de motivación reconocida por muchos teóricos operantes. Este tipo de motivación permite a través de conductas reguladoras externas satisfacer una demanda exterior con el objetivo de obtener un premio (Waris, Jeffrey, & Muhammad, 2022). Una persona puede originalmente estar expuesta al desarrollo de una actividad como consecuencia de una regulación externa, como en el caso de una recompensa y si la recompensa no se percibe como demasiado controladora tal exposición podría permitirle experimentar las propiedades intrínsecamente interesantes de la actividad, lo que resulta en un cambio de orientación. O una persona que se ha identificado con el valor de una actividad podría perder ese sentido de valor bajo un mentor controlador y moverse "hacia atrás" hacia un modo regulatorio externo. Mientras más individuos están regulados externamente, menos muestran interés, valor o esfuerzo, y más indican una tendencia a culpar a otros por los resultados negativos. Así mismo, los indicadores a considerar dentro de esta dimensión son: valoración del individuo, presiones externas e incentivos y recompensas. (Ryan & Deci, 2000, pág. 60)

La Regulación introyectada. La introyección describe una regulación interna la cual resulta controladora, debido a que las personas desarrollan acciones presionadas evitando culpa o ansiedad, logrando así mejoras del ego u orgullo. La introyección representa una regulación por autoestima contingente; es considerada

una forma clásica de introyección, a la participación del ego, debido a que una persona realiza un acto para mejorar o mantener la autoestima y el sentimiento de valía. Aunque la regulación es interna de la persona, los comportamientos introyectados no se experimentan como parte integral del yo. Siendo los indicadores a considerar en la presente dimensión: presión del entorno, autoestima y ego. (Ryan & Deci, 2000, pág. 62)

La regulación a través de la identificación, resulta ser una forma con mayor autonomía o autodeterminación de la motivación extrínseca, es aquí donde el sujeto se siente identificado con lo importante de un comportamiento, habiendo aceptado su regulación como propia. Por ejemplo, un niño que realiza la memorización de listas ortográficas, pues las considera importantes y necesarias para la escritura, valorándola como una meta de vida, es aquí donde se ha identificado con el valor del desarrollo de esta actividad para su aprendizaje. Siendo el indicador a considerar en la presente dimensión: importancia del comportamiento (Ryan & Deci, 2000, pág. 62)

La forma con un mayor grado de autónoma de motivación extrínseca es la regulación integrada, que ocurre cuando las regulaciones identificadas han sido asimiladas enteramente al yo. Generándose a través del autoexamen y la armonización de las nuevas regulaciones con valores y necesidades propias. Cuanto más se da la internalización de las razones de una acción y las asimila al yo, más autodeterminadas se vuelven las acciones motivadas extrínsecamente. Las formas integradas de motivación comparten muchas cualidades con la motivación intrínseca, siendo autónomas y sin conflictos. Siendo los indicadores a considerar en la presente dimensión: autoexamen y necesidades personales. (Ryan & Deci, 2000, pág. 62)

Ryan & Deci (2000), basaron el desarrollo de su teoría en la literatura clásica, en donde la motivación extrínseca se ha caracterizado de forma típica como una motivación pálida y empobrecida, aunque poderosa, tal como lo mencionada Charms (1968), quien propuso varios tipos de motivación extrínseca, los cuales representaban si bien es cierto algunas formas empobrecidas de motivación, no obstante, otros representaban estados activos y sumamente motivadores.

Otra definición que nos brinda (Locke & Schattke, 2019) sobre motivación extrínseca, se refiere a realizar una acción a partir de recibir un incentivo, el cual

puede en su mayoría ser de tipo monetario. Define a este tipo de motivación al hecho de hacer algo como un medio para lograr un fin, es decir significa hacer algo ahora para obtener algo más tarde.

Definiendo la base teórica de la segunda variable de estudio denominada rendimiento laboral tenemos que según (Borman & Motowidlo, 1993) la define como el valor general y totalizado que una organización espera de las labores que su personal realiza en un momento dado. Este valor resultante se da de forma positiva o negativa y esto está en función al buen o mal rendimiento del colaborador.

Este mismo autor define las dimensiones del rendimiento laboral a partir de los efectos que se dan para la organización, siendo estas:

Rendimiento de tarea o intra-rol; que son todo tipo de conductas que el trabajador presenta con respecto a sus labores u obligaciones (Loor, Santos, & Palacios, 2022). Es aquí donde se consideran elementos como los conocimientos que posee, las habilidades y técnicas que desarrolla para cumplir sus labores, la formación que recibe y puede aplicar para el desarrollo de otras labores, esto a partir de la actualización de sus conocimientos; además de la aplicación de conocimiento, tareas y técnicas para la consecución de objetivos organizacionales. Siendo las dimensiones a considerar en la presente dimensión: conducta y obligaciones laborales, conocimientos, habilidades, formación y objetivos. (Borman & Motowidlo, 1993)

Rendimiento contextual o extra-rol; referido a las diferentes conductas que no son exigidas por las organizaciones de una manera directa y formal, pero resultan ser muy necesarias para su éxito (Bruning & Campion, 2022). Este tipo de conductas se dan de forma voluntaria, intencional, positiva y desinteresada. Siendo los indicadores a considerar en la presente dimensión: obligaciones del puesto, comportamiento, beneficios empresariales y bien común. (Borman & Motowidlo, 1993)

Otro autor que define rendimiento laboral es (Moorhead & Griffin, 1998) que lo considera como la función de la capacidad y la motivación que posee un trabajador. Por ello considera a la motivación como el estado psicológico que activa la realización del trabajo lo cual produce un resultado del tipo conductual que es visible, tangible y observable, siendo este resultado el rendimiento laboral del colaborador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Fue básica, según Murillo (2008), es conocida también como investigación fundamental, exacta o pura, la cual se ocupa el cumplimiento del objetivo de estudio, considerando a partir de los resultados el surgimiento de nuevos avances científicos. Así mismo permite la búsqueda de conocimientos como consecuencia del estudio de un problema, formulando nuevos conocimientos o modificándolos, logrando el aumento de los saberes de tipo científico. (Castro, 2019). Así mismo según CONCYTEC, esta se encuentra dirigida a generar un conocimiento más completo mediante la comprensión de hechos observables o relaciones existentes.

3.1.2. Diseño de investigación:

No experimental, la cual carece de manipulación de una variable (Herbas & Rocha, 2018). Esta puede ser correlacional y cuasi experimental. (Price, Jhangiani, & Chant, 2020)

Fue correlacional, pues permitió realizar la evaluación de la relación que existe entre dos o más variables (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2003). Esto permitió en primera instancia mediar la relación para después medir y analizar la correlación, esto mediante la constatación de las hipótesis (Arias, Covinos, & Cáceres, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación extrínseca

Definición conceptual: Según Ryan y Deci, (2000), es aquella que es aplicada con el fin de lograr un resultado esperado a partir de factores externos que motivan a un individuo. Tal como un individuo que hace su trabajo porque cree personalmente que es valioso para sí mismo, también está extrínsecamente motivado porque lo está haciendo por el valor o reconocimiento que recibe de forma externa y no porque lo encuentre interesante.

Definición operacional: Con fin de medir la variable motivación extrínseca, esto se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, de 13 preguntas formuladas para su respuesta en escala de Likert. Aplicado a la muestra de 34 trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

Indicadores: De la dimensión regulación externa, tenemos como indicadores: valoración del individuo, presiones externas e incentivos y recompensas. De la dimensión regulación introyectada, tenemos la presión del entorno, autoestima y ego. De la dimensión regulación de identificación tenemos: importancia del comportamiento. Y de la dimensión regulación integrada, tenemos: autoexamen y necesidades personales.

Escala de medición: En el caso de esta variable, al ser una medición cuantitativa se utilizó la escala ordinal, mediante Likert en donde: Nunca =1, Casi Nunca =2, A veces = 3, Casi Siempre =4 y Siempre =5.

Variable 2: Rendimiento Laboral

Definición conceptual: Según Borman y Motowidlo (1993) la define como el valor general y totalizado que una organización espera de las labores que su personal realiza en un momento dado. Este valor resultante se da de forma positiva o negativa y esto está en función al buen o mal rendimiento del colaborador.

Definición operacional: Con fin de medir la variable rendimiento laboral, se aplicó un cuestionario de 10 preguntas, formuladas para su respuesta en escala de Likert, aplicado a la muestra de 34 trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

Indicadores: De la dimensión rendimiento de tarea o intra-rol sus indicadores son: conducta y obligaciones laborales, conocimientos, habilidades, formación y objetivos. De la dimensión rendimiento contextual o extra-rol son: obligaciones del puesto, comportamiento, beneficios empresariales y bien común.

Escala de medición: En el caso de esta variable, al ser una medición cuantitativa se utilizó la escala ordinal, mediante Likert en donde: Nunca =1, Casi Nunca =2, A veces = 3, Casi Siempre =4 y Siempre =5.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Que según Lemeshow (2013), estuvo conformada por sujetos, en quienes se llevó a cabo la realización de un estudio, cabe precisar que estos sujetos poseen características compartidas y medibles.

La población fue el personal civil de la brigada en estudio conformada por 66 colaboradores, según el detalle:

Tabla 1.

Personal civil de una Brigada militar del norte de Perú.

CARGO	N° DE COLABORADORES
Grupo n° 1	44
Grupo n° 2	12
Grupo n° 3	1
Grupo n° 4	1
Grupo n° 5	6
Grupo n° 6	2
TOTAL	66

Criterios de inclusión: la población estuvo conformada por el personal civil de una brigada militar del norte del Perú, quienes forman parte de una misma organización.

Criterios de exclusión: la población que, por motivos de salud, licencias con y sin goce de haber no se encuentren presentes en el estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra es aquella que se identifica a partir de la población total en estudio, siendo una porción pequeña pero considerable de la misma (Young & Michael, 2022). Permitiendo ser posible la recolección, medición y análisis de los resultados extraídos de la misma con el objetivo de plantear solución al problema en estudio. (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2003, pág. 47).

Para identificar la muestra se utilizó:

$$n = \frac{Z_{\mu}^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z_{\mu}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Población. (66)

Z_{μ}^2 = Valor de confianza elegido. (90%)

p*q = Probabilidades del fenómeno. (50%)

E = Margen de error. (10%)

n = Muestra.

$$n = \frac{1,645^2 * 66 * 0,5 * 0,5}{0,10^2(66 - 1) + 1,645^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 34$$

Conformada por 34 trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

3.3.3. Muestreo

El muestreo según Cash et al. (2022), puede relacionarse con la selección de casos específicos y representativos de un grupo investigado, con el fin de realizar la determinación de las características del mismo.

Tabla 2.

Distribución muestral de una Brigada militar del norte de Perú

CARGO	N°	H	M	21 a 55 años	30 a 64 años	Muestra
Grupo 01	44	31	13	28	16	18 (11H + 7M)
Grupo 02	12	8	4	8	4	6 (4H + 2M)
Grupo 03	1	1	0	1	0	1 (1H)
Grupo 04	1	1	0	1	0	1 (1H)
Grupo 05	6	4	2	6	0	6 (4H + 2M)
Grupo 06	2	2	0	2	0	2 (2H)
TOTAL	66	47	19	46	20	34

Acorde con la población identificada de 66 trabajadores civiles, de los cuales el 30% son mujeres y 70% hombres; así mismo teniendo un rango de edad de 21 a 55 años en los grupos 1 al 6 y de 30 a 64 años de edad en los grupos 1 y 2, se extrajo la muestra a considerar de 34 trabajadores acorde con los resultados de la fórmula de población finita, estando distribuidas según la tabla n° 2.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue: Encuesta.

Que según Mills (2021) es una técnica que permite conocer a ciencia cierta, cuáles son las características que posee una determinada población dentro de un determinado contexto.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento fue: Cuestionario.

Cuestionario, que según Khatiwada, Pradhan y Poudyal (2015) es un instrumento que permite la recolección útil de los encuestados, este instrumento incluye preguntas tanto escritas como orales. Así mismo las preguntas no necesariamente tienen que formularse con el investigador presente (Pascual, Gil, Sánchez, & Menárguez, 2020). El cuestionario fue aplicado al personal civil de una brigada militar del norte de Perú, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

El cuestionario para la variable motivación extrínseca contuvo 13 preguntas en escala de likert, las cuales fueron elaboradas a partir de los indicadores de cada una de las dimensiones de la variable. En el caso del cuestionario de la variable rendimiento laboral fueron 10 preguntas las cuales también fueron elaboradas considerando los indicadores de la dimensión.

La validez del cuestionario se realizará mediante el juicio de expertos.

La validez del instrumento que según Haradhan (2017) permite el corroborar que tan válida y veraz es la información que contiene el instrumento con el objetivo de ser aplicado, esto se da mediante un conjunto de preguntas planteadas a expertos de la materia de estudio.

Esto se dio a partir del juicio de expertos, quienes se encargaron de validar el instrumento a aplicar.

Tabla 3.*Validación de juicio de expertos cuestionario*

N°	Experto			Calificación	
				del instrumento	Especialidad
Experto 1	Carlos Antonio Corcuera	Angulo	APTO	Magister	
Experto 2	Erick Alfredo Gamarra Vera			APTO	Magister
Experto 3	Luis Miguel Gonzales Zarpán			APTO	Magister
Experto 4	Carlos Hidalgo	Daniel Gonzales	APTO	Magister	

La confiabilidad según Chtara et al. (2020) un proceso estadístico que permite comprobar si el instrumento fue aplicado de manera correcta dándole la seguridad al investigador de aplicarlo de manera fiable en el estudio. Esto se realizó aplicando a un grupo piloto de 15 sujetos el instrumento, a partir de los cuales se procesó estadísticamente para obtener el alfa de cronbach lo cual permitió obtener para la variable motivación extrínseca un coeficiente 0.908 de confiabilidad y para la variable rendimiento laboral un coeficiente de 0.92, lo cual nos muestra la magnitud de confiabilidad de ambos instrumentos con una valoración de excelente.

Tabla 4.*Valoración de la fiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach*

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

3.5. Procedimientos

El recabar información, se dio a partir de la aplicación de los cuestionarios a la muestra identificada, todo ello con el objetivo de poderlas procesar

estadísticamente. En un inicio se realizó una prueba piloto a 15 sujetos integrantes de la muestra en estudio con el fin de obtener estadísticamente la confiabilidad. La aplicación del instrumento se dio a los 34 trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú. Tanto la aplicación del cuestionario de la encuesta piloto como la de la totalidad de la muestra se realizó de forma digital mediante enlaces de encuesta realizadas en el Google Forms, para luego realizar su consolidación en trabajo de gabinete por parte de la investigadora. Así mismo, con el fin de poder aplicar el instrumento se envió como parte de las coordinaciones con la brigada en estudio, una carta solicitando la autorización y se obtuvo una carta de respuesta de la misma, la cual se encuentra anexada.

3.6. Método de análisis de datos

Se dio de forma estadística mediante la utilización del software SPSS, este análisis incluyó el procesamiento de cada instrumento, el cual mediante el proceso de baremación permitió mostrar las respuestas en los niveles Alto, Medio y Bajo, permitiendo así una mejor comprensión de los resultados. Después de ello estadísticamente se obtuvo el nivel de significancia, con el objetivo de identificar la correlación existente. Una vez realizado este análisis se calculó la prueba de normalidad tanto para la hipótesis general como para las específicas, a partir de la cual se utilizó algún tipo de herramienta paramétrica o no paramétrica. (Moreno et al., (2018)

3.7. Aspectos éticos

Que según Tasiolas (2022) incluye a la beneficencia; que considera a partir de los beneficios que obtuvo la institución en estudio, pues pudo tomar en cuenta y considerar los resultados y conclusiones del presente estudio; la no maleficencia: considerado a partir de que la presente investigación busco hacer el bien sin dañar ni perjudicar tanto física como emocional a quienes participen en ella; autonomía: considerado a partir del respeto a la autonomía de la institución y de quienes la conforman, así mismo el contar con la autorización debida de la institución y como último aspecto la justicia: a partir del adecuado tratamiento de los datos y utilización de los recursos que se hará, generando equidad en el beneficio a obtener. (Pérez et al., (2020)

IV. RESULTADOS

Los resultados encontrados evidencian que los objetivos de la investigación han sido logrados. En cuanto al objetivo específico 1, relacionado a determinar la relación existente entre la dimensión regulación externa con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú, los resultados se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 5.

Correlación entre la dimensión regulación externa y la variable rendimiento laboral

		Regulación externa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	1.000	-0.255
			0.145
		34	34
	Rendimiento laboral	-0.255	1.000
		0.145	
		34	34

En la tabla n°5, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de -0.255, lo que significa que tiene correlación negativa baja. A mayor trabajo de regulación externa mínimamente desciende el rendimiento laboral. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.145, por lo cual siendo mayor a 0.05, se acepta la H0 y rechaza la Hi1, afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación externa y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Contrastación de hipótesis específica 1

H0: La regulación externa no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

Hi1: La regulación externa se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

En cuanto a los resultados que evidencian el logro del objetivo específico 02, relacionado a determinar la relación existente entre la dimensión regulación introyectada con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú, los resultados se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 6.

Correlación entre la dimensión regulación introyectada y la variable rendimiento laboral

			Regulación introyectada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	1.000	-0.033
		Sig. (bilateral)		0.853
		N	34	34
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	-0.033	1.000
		Sig. (bilateral)	0.853	
		N	34	34

En la tabla n°6, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de -0.033, lo que significa que tiene correlación negativa muy baja. A mayor trabajo de regulación introyectada mínimamente desciende el rendimiento laboral. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.853, por lo cual siendo mayor a 0.05, se acepta la H0 y rechaza la Hi1, afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: La regulación introyectada no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Hi1: La regulación introyectada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Respecto a los resultados que evidencian el logro del objetivo específico 03, relacionado a determinar la relación existente entre la dimensión regulación de identificación con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú, los resultados se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión regulación de identificación y la variable rendimiento laboral

			Regulación de identificación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Regulación de identificación	Coefficiente de correlación	1.000	-0.014
		Sig. (bilateral)		0.936
		N	34	34
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	-0.014	1.000
		Sig. (bilateral)	0.936	
		N	34	34

En la tabla n°7, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de -0.014, lo que significa que tiene correlación positiva muy baja. A mayor trabajo de regulación de identificación mínimamente desciende el rendimiento laboral. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.936, por lo cual siendo mayor a 0.05, se acepta la H0 y rechaza la Hi1, afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación de identificación y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: La regulación de identificación no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Hi1: La regulación de identificación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

En cuanto a los resultados que evidencian el logro del objetivo específico 04, relacionado a determinar la relación existente entre la dimensión regulación integrada con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú, los resultados se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión regulación integrada y la variable rendimiento laboral

			Regulación integrada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Regulación integrada	Coefficiente de correlación	1.000	0.033
		Sig. (bilateral)		0.852
		N	34	34
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0.033	1.000
		Sig. (bilateral)	0.852	
		N	34	34

En la tabla n°8, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de 0.033, lo que significa que tiene correlación positiva muy baja. A mayor trabajo de regulación de integrada mínimamente desciende el rendimiento laboral. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.852, por lo cual siendo mayor a 0.05, se acepta la H0 y rechaza la Hi1, afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación de integrada y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Contrastación de hipótesis específica 4

H0: La regulación integrada no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Hi1: La regulación integrada se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Finalmente, en relación a los resultados que evidencia el cumplimiento del objetivo general que considera el determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú, presentados en la siguiente tabla:

Tabla 9.

Correlación entre la variable motivación extrínseca y la variable rendimiento laboral

			Motivación Extrínseca	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 34	-0.178 34
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-0.178 0.314 34	1.000 34

En la tabla n°9, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de -0.178, lo que significa que tiene correlación positiva muy baja. A mayor trabajo de motivación extrínseca mínimamente desciende el rendimiento laboral. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.314, por lo cual siendo mayor a 0.05, se acepta la H0 y rechaza la Hi1, afirmando que no existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Contrastación de Hipótesis general:

H0: No existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

Hi1: Si existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú.

A continuación, se presenta el análisis estadístico inferencial, realizado a partir de la prueba de normalidad de hipótesis

Hipótesis de Normalidad

H0: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal

Tabla 10.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación extrínseca	.206	34	.001	.812	34	.000
Rendimiento Laboral	.125	34	.198	.950	34	.124

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad tanto de Motivación extrínseca como de Rendimiento laboral, en la tabla n°10, se muestran dos estadísticos de los cuales se seleccionó el estadístico Shapiro-Wilk, debido a que la muestra resulto ser menor a 50, representada por 34 trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

Así mismo, para la variable 1 Motivación extrínseca, se tiene una significancia de 0.000 menor a 0.05, lo que indica que se rechaza la Ho y se acepta la H1. Concluyendo que, si existe una diferencia significativa, por lo que la muestra no tiene distribución normal. Para la variable 2 Rendimiento laboral, se muestra una significancia de 0.124 mayor a 0.05, lo que indica que se acepta la Ho y se rechaza la Ha. Concluyendo que, no existe una diferencia significativa, por lo que la muestra tiene distribución normal.

Como consecuencia de los resultados se utilizaron **estadísticos no paramétricos** pues la significancia de una de las variables es menor a 0.05

V1: Motivación extrínseca (Agrupada)

Nueva sig. = 0.000 < 0.05, entonces rechazamos Ho

V2: Rendimiento laboral (Agrupada)

Nueva sig. = 0.124 > 0.05, entonces aceptamos Ho

Prueba de Hipótesis

Con el fin de probar tanto la hipótesis general como específica, se utilizó el Coeficiente de Rho Spearman, teniendo como lineamientos de evaluación los siguientes niveles de correlación.

Tabla 11.

Nivel de medición de las variables

Valor	Significado
-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 positiva muy baja
0	Nula
0.0 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

Fuente: Hernández y Baptista (2006)

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación, esta relacionado a determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú, para lo cual la presente discusión plantea el poder analizar como los resultados del estudio realizado se asemeja, relaciona o difiere de otro tipo de investigaciones, las cuales si bien han sido realizadas en realidades diferentes, nos permiten evidenciar como se han desarrollado las variables de estudio y poder identificar cuan relacionadas se encuentran las mismas, todo ello con el fin de evidenciar aspectos que permitan tomar acción y decisiones concernientes a su influencia. Todo ello es sustentado teóricamente a partir de la teoría base investigada y recabada durante el proceso de revisión de información expuesta en el presente trabajo.

Iniciando la presente discusión tomando en cuenta el resultado relacionado a determinar la relación existente entre la dimensión regulación externa con el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú, la prueba no paramétrica Rho de Spearman prueba muestra un coeficiente de -0.255 , lo que significa que tiene correlación negativa baja. Así mismo se puede observar y evidenciar un nivel de significancia de 0.145 , afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación externa y el rendimiento laboral. Lo mencionado difiere con lo investigado por Carbajal, Reyes y Zambrano (2022), pues consideraron que procesos relacionados a la integración de colaboradores, recompensas, desarrollo personal, políticas de retención de personal y monitoreo influyen en el rendimiento laboral. Al igual que lo investigado por Pradenas et al. (2021), concluyo que factores extrínsecos como los relacionados a la estabilidad laboral tienen un peso por encima de los factores intrínsecos, habiendo una fuerte correlación ligado a variables relacionadas con el bienestar del personal. Esta incongruencia se da, puesto que considerando a la motivación extrínseca como consecuencia de la regulación externa, la cual se evidencia a partir de la existencia tangible de una recompensa externa, siendo ajena a cualquier recompensa interna brindada por la organización a sus colaboradores, la cual influye en el rendimiento laboral de los trabajadores; el estudio considerado en la presente discusión toma en cuenta aspectos relacionados a recompensas que incentivan el buen desarrollo del performance de los trabajadores, pues a mayor incentivo mayor rendimiento

laboral. Todo ello permite que el personal de una institución se vea motivado a partir de agentes externos, que son tomados como recompensa por el buen rendimiento laboral que los colaboradores logran durante el desarrollo de su jornada laboral. Así mismo, estas recompensas tienen influencia directa en el personal, pues les permite generar en ellos un sentimiento de ser valorados lo cual es una evidencia del buen trabajo realizado. Lo indicado se sustenta teóricamente en lo mencionado por Ryan y Deci (2000), pues menciona que la regulación externa implica el que una persona pueda originalmente estar expuesta al desarrollo de una actividad como consecuencia de una recompensa y si la recompensa no se percibe como demasiado controladora tal exposición podría permitirle experimentar las propiedades intrínsecamente interesantes de la actividad. A su vez la teoría de Patterson, Pandya y Cho (2020) considera que un individuo que hace su trabajo es porque cree personalmente que es valioso para sí mismo, lo que permite evidenciar que se encuentra extrínsecamente motivado porque lo está haciendo por el valor o reconocimiento que recibe de forma externa y no porque lo encuentre interesante, dado que este reconocimiento externo lo impulsa a realizar una labor más eficiente que le permite actuar y mejorar su rendimiento laboral como efecto de ese impulso recibido directamente.

En cuanto a los resultados relacionados a determinar la relación existente entre la dimensión regulación introyectada con el rendimiento laboral, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de -0.033 , lo que significa que tiene correlación negativa muy baja. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.853 , afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el rendimiento laboral. Lo mencionado difiere con lo estudiado por Luna (2019), pues considera que el reconocimiento en el trabajo y actividades que fomenten el trabajo en equipo son principales acciones que motiva extrínsecamente al personal de una empresa, pues permiten la mejora de su rendimiento laboral. Así mismo Juyumaya, Alvarado y Rojas (2021), dentro de las conclusiones vertidas en su investigación están el que es necesario que quienes dirigen las organizaciones consideren el empoderamiento y el compromiso como parte esencial de su gestión, pues ambos aspectos permiten fomentan la existencia de un ambiente laboral adecuado, el cual permite a los colaboradores el desarrollar sus actividades con cierto grado de autonomía como consecuencia de la confianza

brindada por sus superiores, permitiéndoles desarrollarse y mantener un rendimiento óptimo en las labores que realizan. Esta incongruencia se genera como consecuencia de la existencia de estudios como los mencionados en la presente discusión, si evidencian una relación significativa entre el reconocimiento laboral que reciben los trabajadores y su rendimiento, pues resulta ser una fuente activa que incita a los trabajadores a poder mejorar y mantener un rendimiento laboral que le permite resaltar sobre quienes no reciben este tipo de reconocimiento, así mismo el poder desarrollar actividades en equipos de trabajo permite a partir del intercambio colaborativo de opiniones y de la realización de trabajos eficientes, impactando de forma directa, precisa y objetiva en el rendimiento laboral. Esto permite a partir del reconocimiento brindado el que el personal de una institución se sienta obligado a retribuir dicha recompensa, lo cual culmina en la interiorización por parte de individuo, generando un sentimiento de culpa por no realizar de forma adecuada su labor, evidenciado en su buen rendimiento laboral. Todo ello se sustenta teóricamente en lo mencionado por Ryan y Deci (2000), quien considera a la regulación introyectada como una motivación generada debido a que las personas desarrollan acciones a partir de la existencia de un sentimiento interno de presión, lo que los incentiva a tomar acción a fin de evitar generar en ellos sentimientos de culpa o ansiedad por lo no realizado, logrando así mejoras del ego u orgullo. Este sentimiento les permite sentirse obligados a llevar a cabo labores que tienen mejores resultados, en comparación con las labores que realizan sin haber recibido ningún estímulo que los motive a actuar.

Respecto a los resultados de la determinación de la relación existente entre la dimensión regulación de identificación con el rendimiento laboral, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de -0.014, lo que significa que tiene correlación positiva muy baja. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.936, afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación de identificación y el rendimiento laboral. Lo mencionado difiere con lo investigado por Haleem, Kamran, & Khoso (2018) pues dentro de sus conclusiones muestra que los factores extrínsecos tienen efectos positivos y significativos en los empleados, siendo necesario el realzar su rendimiento laboral, facilitándoles capacitaciones de forma oportuna mediante la cual puedan incrementar su

confianza, estado de ánimo y mejora de su comunicación. Sumado a lo investigado por Vargas, Muratalla, & Gonzalez (2018), indicaron que los incentivos, expectativas, providencia de la recompensa, la percepción y la capacitación son indicadores claves que motivan a los trabajadores, además manifestaron que el impacto que tiene la motivación en el rendimiento laboral es significativo. Esta incongruencia permite nuevamente identificar la influencia positiva de factores relacionados al desarrollo del conocimiento con el rendimiento laboral, pues según el estudio realizado en realidades de países del medio oriente como Pakistán, se evidencia según el estudio citado en la presente discusión, que el buen desarrollo y generación adecuado de las habilidades, capacidades, competencias y mecanismos de acción que presentan los colaboradores a partir de la adquisición de conocimientos ya sea mediante algún tipo de capacitación interna o externa, tiene un impacto directo en el rendimiento laboral, esta realidad permite identificar la importancia y necesaria que resulta ser el que las instituciones puedan invertir en el desarrollo del conocimiento de sus colaboradores, no viendo esta acción como un gasto, más bien considerándola como una inversión, la cual tendrá consecuencias positivas, no solo en la actual situación de la organización, sino lapso de tiempo mayores y a futuro, pudiendo este factor ser un plus adicional en comparación con el capital humano de la competencia, dado que en comparación con otras entidades, el buen rendimiento del personal es transmitido en la forma de brindar el producto o servicio a los clientes y usuarios, diferenciándose de aquellas empresas que no la consideran. Esto es sustentado teóricamente por lo mencionado por Ryan y Deci (2000), quien considera a la regulación de identificación como lo importante de un comportamiento, identificándose con el valor del desarrollo de esta actividad para su aprendizaje.

En cuanto a los resultados que evidencian el determinar la relación existente entre la dimensión regulación integrada con el rendimiento laboral, la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de 0.033, lo que significa que tiene correlación positiva muy baja. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.852, afirmando que no existe una relación significativa entre la regulación de integrada y el rendimiento laboral. Lo mencionado difiere con el estudio de Carcasi (2018), quien muestra que la motivación extrínseca se encuentra relacionada con indicadores como el salario, las relaciones interpersonales,

condiciones de trabajo los cuales influyen directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector público. Así mismo, lo investigado por Alaminó y Alcion (2021), quienes también evidencian que el confort de las áreas en donde se desarrollan los trabajadores influye en su rendimiento laboral, esto implica una iluminación adecuada, un nivel de ruido bajo, temperatura adecuada y un nivel de aire cálido. Otro caso es lo investigado por León, Noriega y Murillo (2018), quienes también consideran dentro de su estudio que los factores relacionados al ambiente laboral o clima organizacional como son la calidad de la infraestructura, influyen en el rendimiento laboral. Esto también implica según el estudio de Chávez (2022), el que la existencia de una mayor interactividad mediante el gobierno electrónico traiga consigo un mejor rendimiento laboral, a pesar que muchas veces en entidades gubernamentales muestra un nivel regular o bajo en cuanto a los aspectos tecnológicos, no obstante es importante y necesario en el desarrollo de las instituciones que utilizando mejores condiciones en cuanto a infraestructura ayudan a sus colaboradores a tener las herramientas necesarias para un mejor rendimiento laboral. Esta incongruencia nos permite evidenciar, que en otras realidades, sectores o países en donde las condiciones laborales de los trabajadores son mejores, a partir de brindar un salario adecuado, beneficios sociales y demás incentivos, los factores relacionados con las mejoras salariales, las relaciones interpersonales y los beneficios en cuanto a las condiciones adecuadas de trabajo, si tienen una influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores, pues ello le permite trabajar en condiciones óptimas que permiten que desarrollen su trabajo en forma enfocada, evitando el exceso en preocupaciones cotidianas como el salario y las condiciones laborales, pues estos aspectos son los adecuados e idóneos, lo cual permite una mejora en su rendimiento laboral, a pesar que estas preocupaciones sean propias del individuo, se evidencia que el enfocarse en la realización de actividades permite el poder desarrollar las labores de forma efectiva. Ello se sustenta en la teoría de Ryan y Deci (2000), quien considera a la regulación integrada como un tipo de motivación que ocurre a través del autoexamen y la armonización de las nuevas regulaciones con los demás valores y necesidades de cada uno. Cuanto más se da la internalización de las razones de una acción y las asimila al yo, más autodeterminadas se vuelven las acciones motivadas extrínsecamente.

Finalizando la discusión, tomando en cuenta los resultados que evidencia el determinar la relación entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestra un coeficiente de -0.178 , lo que significa que tiene correlación positiva muy baja. Así mismo se observa un nivel de significancia de 0.314 , afirmando que no existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral. Lo mencionado difiere con lo investigado por Nobuki et al. (2021) quienes en su estudio evidenciaron que la motivación extrínseca contribuye más que la motivación intrínseca en el desempeño y rendimiento laboral. A su vez el estudio de Condor y Valencia (2019), evidencian que existe una relación directa existente entre el nivel de motivación extrínseca y el rendimiento laboral, a su vez lo necesario que es la inserción de talleres de gestión del desempeño dirigido al personal con el fin de tener un incremento sustancial en la realización de todo el personal. El estudio de Jara (2022), considera que los factores asociados al rendimiento laboral es la motivación, pues crea un nivel de satisfacción que se ve reflejado en su rendimiento. Esta incongruencia se da como consecuencia de diferentes estudios que han obtenido como resultado la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables, lo que permite identificar que si existe una influencia entre los diferentes factores extrínsecos a los cuales los trabajadores de una empresa están expuestos y su rendimiento laboral, pues el hecho que los trabajadores reciban esta clase de estímulos, genera en ellos un sentir de pertinencia, compromiso e identificación con la empresa a la que pertenecen, logrando así que el rendimiento en las labores que realice se vea incrementado. Todo ello bajo el sustento de la teoría de Ryan y Deci (2000) quienes definen a la motivación extrínseca, como aquella que es aplicada con el fin de lograr un resultado esperado a partir de factores externos que motivan a un individuo, también un sujeto está extrínsecamente motivado porque lo está haciendo por el valor o reconocimiento que recibe de forma externa y no porque lo encuentre interesante. Locke y Schattke (2019) indican sobre motivación extrínseca, pues indica que se refiere a realizar una acción a partir de recibir un incentivo, el cual puede en su mayoría ser de tipo monetario, se refiere al hacer algo como un medio para lograr un fin, es decir significa hacer algo ahora para obtener algo más tarde.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una correlación negativa baja entre la dimensión regulación externa y el rendimiento laboral, percibido por el personal civil de una brigada militar del norte del Perú, lo que evidencia que la motivación del personal se genera mínimamente a partir de una recompensa externa, lo cual influye en el rendimiento laboral.

2. Se determinó la existencia de una correlación negativa muy baja entre la dimensión regulación introyectada y el rendimiento laboral, percibido por el personal civil de una brigada militar del norte del Perú, lo que evidencia que la motivación del personal se da por debajo de lo mínimo como consecuencia de que desarrollen acciones a partir de la presión que reciben, influyendo en su rendimiento laboral.

3. Se determinó la existencia de una correlación positiva muy baja existente entre la dimensión regulación de identificación y el rendimiento laboral, percibido por el personal civil de una brigada militar del norte del Perú, lo que evidencia que la motivación del personal se da muy poco a partir de sentirse identificado con el valor del desarrollo de su trabajo, influyendo en su rendimiento laboral.

4. Se determinó la existencia de una correlación positiva muy baja existente entre la dimensión regulación integrada y el rendimiento laboral, percibido por el personal civil de una brigada militar del norte del Perú, lo que evidencia que la motivación del personal se da muy poco a partir de internalizar de las razones de sus labores y su asimilación de la importancia que implica el desarrollarlas en relación a su rendimiento laboral.

5. Se determinó la existencia de una correlación positiva muy baja entre la motivación extrínseca y el rendimiento laboral percibido por el personal civil de una brigada militar del norte del Perú, lo que evidencia que el mínimamente los factores externos los motivan e influyen en su rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al comando de la brigada; establecer convenios con entidades educativas de nivel superior, que brinde acceso al personal de la brigada a recibir especialización para mejorar competencias, capacidades, conocimientos y habilidades profesionales, y fortalecer el rendimiento laboral del personal civil.

2. Al departamento de gestión de personal, implementar el área de psicología organizacional con el fin de brindar consultas, charlas y talleres para mejorar la autoestima del personal civil.

3. A la jefatura del estado mayor; brindar capacitaciones relacionadas al desarrollo de habilidades blandas, que permitan la mejora de las competencias profesionales y habilidades del personal civil.

4. A los jefes de departamento de la brigada; implementar la evaluación de desempeño 360° con el fin de que el personal se autoevalúe y desarrolle acciones de mejora del rendimiento laboral.

5. Al departamento de planeamiento y gestión de personal; elaborar un plan de motivación extrínseca con estrategias adecuadas para mejorar el rendimiento laboral del personal civil de la brigada en estudio.

REFERENCIAS

- Alamino, Y., & Alcion, A. (2021). Indicador de rendimiento laboral del usuario-trabajador de oficina en período de verano de clima templado cálido. *Revista Hábitat Sustentable*, 11(1), 44-57. doi:<https://doi.org/10.22320/07190700.2021.11.01.04>
- Alvites, E. (2018). La constitucionalización del ordenamiento jurídico peruano: avances y obstáculos del proceso. *Derecho PUCP*, 80, 361-390. doi:<https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.201801.010>
- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina*, 4. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Battaglio, P. (2020). The Future of Public Human Resource Management. *Public Personnel Management. Sage Journals*, 49(4), 499-502. doi:[10.1177/0091026020948188](https://doi.org/10.1177/0091026020948188)
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bruning, P., & Champion, M. (2022). Assessing job crafting competencies to predict tradeoffs between competing outcomes. *Human Resource Management*, 61(1), 91-116. doi:[10.1002/hrm.22081](https://doi.org/10.1002/hrm.22081)
- Carbajal, E., Reyes, A., & Zambrano, L. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos "S" del cantón Pedro Carbo. *Revista Científica Dominio de las ciencias*, 8(1), 92-110. doi:<https://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>
- Carcasi, O. (2018). Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la Redess Lampa 2017. *Revista científica de Investigación Andina*, 18(1). doi:<https://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v18i1.593>
- Cárdenas, A. (2020). ¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión? *Radio Programas del Perú*. https://rpp.pe/columnistas/alonso_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645
- Cash, P., Isaksson, O., Maier, A., & Summers, J. (2022). Sampling in design research: Eight key considerations. *Research Notes*, 78. doi:<https://doi.org/10.1016/j.destud.2021.101077>
- Castro, E. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50-65. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Cauvel, M., & Pacitti, A. (2022). Bargaining power, structural change, and the falling U.S. labor share. *Structural Change and Economic Dynamics*, 60, 512-530. doi:[10.1016/j.strueco.2022.01.007](https://doi.org/10.1016/j.strueco.2022.01.007)

- Chavez, J. (2022). *Gobierno Electrónico y Rendimiento Laboral de los Trabajadores en un Ministerio, Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79565/Chavez_MJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chengwei, X. (2022). Work Motivation in the Public Service: A Scale Development Based on the Self-Determination Theory. *SAGE Open*, 12(2), 2. doi:10.1177/21582440221091263
- Chtara, H., Negra, Y., Chaabene, H., Chtara, M., Cronin, J., & Chaouachi, A. (2020). Validity and reliability of a new test of change of direction in fencing athletes. doi:doi: 10.3390/ijerph17124545
- Condor, S., & Valencia, I. (2019). *Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao], Callao.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3577/CONDOR%20y%20VALENCIA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diario El Comercio. (2019). MTPE: cambios en Ley de Productividad y Competitividad Laboral buscan fijar reglas más claras. <https://elcomercio.pe/economia/peru/mtpe-cambios-en-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-buscan-fijar-reglas-mas-claras-noticia/?ref=ecr>
- ESAN. (2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2022). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351-393. doi:10.1093/jeg/lbab011
- Haleem, S., Kamran, S., & Khoso, I. (2018). The Impact of Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Comparative Analysis of Food and Textile Industries in Sindh, Pakistan. *International Business Research*, 11(12). doi:10.5539/ibr.v11n12p61
- Haradhan, M. (2017). *Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability*. Annals of Spiru Haret University.
- Herbas, B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, 42, 123-160. doi:10.5377/ryr.v50i50.9040
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Mac Graw Hill.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Jara, B. (2022). *Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral Individual en una Empresa de Hidrocarburos, Lima 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79139/Jara_PDBCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juyumaya, J., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021). Efectos del empoderamiento y el compromiso en el rendimiento de los trabajadores de la Industria Textil Chilena. *Estudios de Administración*, 28(2), 97-109. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.61108>
- Khawiwada, R., Pradhan, B., & Poudyal, N. (2015). *Research Methodology*. Nepal: Kathmandu Nepal.
- Lemeshow, P. L. (2013). *Simpling of Populations Methods and Aplications* (Fourth Edition ed.). United States, United States: Wiley. https://books.google.com.pe/books?id=XU9ZmLe5k1IC&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides Et Ratio*, 16(16), 15-32. doi:http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.
- Locke, E., & Schattke, K. (2019). *Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification*. 5. Motivation Science. doi:<https://psycnet.apa.org/buy/2018-46072-001>
- Loor, H., Santos, L., & Palacios, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). doi:10.1016/j.iedeen.2021.100185
- Luna, E. (2019). *La motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Mannucci disel de la ciudad de Huaraz*. [Tesis de maestría, Trujillo]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25321/Luna_Total.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Mills, J. (2021). *Survey Research, A Simple Introduction*. Obtenido de <https://www.supersurvey.com/Research>
- Moorhead, D., & Griffin, R. (1998). *Organizational behavior: managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin.
- Morales, G., Uchida, K., Sotelo, F., & Rojas, J. (2022). System of Human Management Processes to Improve the Predictors of Staff Turnover in SMEs

Dedicated to the Service Sector. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 319, 1227-1234. doi:10.1007/978-3-030-85540-6_157

- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil. Oral*, 11(3), 184-186. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Buenos Aires: Nueva visión.
- Nobuki, H., Shintaro, S., Yasushi, K., Shigeo, K., Yeongjoo, L., & Kota, K. (2021). Age-dependent influence of intrinsic and extrinsic motivations on construction worker performance. (Scopus, Ed.) *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 1-21. doi:10.3390/ijerph18010111
- Pascual, J., Gil, T., Sánchez, J., & Menárguez, J. (2020). Cuestionarios de atención centrada en la persona en atención primaria. Una revisión sistemática. *Atención Primaria*, 52(10), 738-749. doi:https://doi.org/10.1016/j.aprim.2019.11.004
- Patterson, L., Pandya, B., & Cho, B. (2020). Exploring the motivators to satisfy uae employees. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 402-413. doi:10.17512/pjms.2020.22.2.26
- Pérez, M., Berea, R., García, I., Palacios, L., & Rivas, R. (2020). Lista para Aspectos Éticos de Investigaciones en Humanos. *Revista alergia México*, 66(4), 25. doi:https://doi.org/10.29262/ram.v66i4.706
- Pradenas, D., Oyanedel, J., Da Costa, S., Rubio, A., & Páez, D. (2021). Subjective Well-Being and Its Intrinsic and Extrinsic Motivational Correlates in High Performance Executives: A Study in Chilean Managers Empirically Revisiting the Bifactor Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-17. doi:10.3390/ijerph18158082.
- Price, P., Jhangiani, R., & Chant, I. (2020). *Research Methods in Psychology*. Creative Commons Attribution. <https://opentextbc.ca/researchmethods/chapter/overview-of-nonexperimental-research/>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions* (Vol. 25). New York: Plenum. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Tasiolas, J. (2022). Artificial Intelligence, Humanistic Ethics. *Daedalus*, 151(2), 232-243. doi:10.1162/DAED_a_01912
- Triantafillidou, E., & Koutroukis, T. (2022). Employee Involvement and Participation as a Function of Labor Relations and Human Resource Management: Evidence from Greek Subsidiaries of Multinational Companies in the

- Pharmaceutical Industry. *Administrative Sciences*, 22(1), 41.
doi:10.3390/admsci12010041
- Van Der Kolk, B., Van Veen Dirks, P., & Bogt, H. (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28, 901-928.
doi:10.1080/09638180.2018.1553728
- Van, H., & Nguyen, H. (2020). The effect of motivation and hygiene factors on employees' work motivation in textile and apparel enterprises. *Management Science Letters*, 10(12), 2837-2844. doi:10.5267/j.msl.2020.4.025
- Vargas, J., Muratalla, G., & Gonzalez, J. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. (Dialnet, Ed.) *Ciencias Económicas*, 1(15), 117-130.
doi:https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751
- Waris, A., Jeffrey, W., & Muhammad, H. (2022). Determinants/Motivations of Corporate Social Responsibility Disclosure in Developing Economies: A Survey of the Extant Literature. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6), 2.
doi:10.3390/su14063474
- Weber, G., Cabras, I., Ometto, P., & Peredo, A. (2021). Direct Management of COVID-19 at National and Subnational Level: The Case of the Western Amazon Countries. *Public Organization Review*, 21(4), 741-757.
doi:10.1007/s11115-021-00565-x
- Young, L., & Michael, J. (2022). Sample Design and Estimation When Using a Web-Scraped List Frame and Capture-Recapture Methods. *Journal of Agricultural, Biological, and Environmental Statistics*, 27(2), 261-279.
doi:10.1007/s13253-021-00476-w

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Motivación extrínseca	Según Ryan y Deci, (2000), es aquella que es aplicada con el fin de lograr un resultado esperado a partir de factores externos que motivan a un individuo. Tal como un individuo que hace su trabajo porque cree personalmente que es valioso para sí mismo, también está extrínsecamente motivado porque lo está haciendo por el valor o reconocimiento que recibe de forma externa y no porque lo encuentre interesante.	Con fin de medir la variable motivación extrínseca, esto se realizará mediante la aplicación de un cuestionario, compuesto por 13 preguntas, las cuales serán formuladas para su respuesta en escala de Likert. El cuestionario será aplicado a la muestra de 34 trabajadores de una brigada militar del norte de Perú.	Regulación externa	Valoración del individuo	Escala Ordinal Likert Nunca =1 Casi Nunca =2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5).
				Presiones externas	
				Incentivos y recompensas	
			Regulación introyectada	Presión del entorno	
				Autoestima	
				Ego	
			Regulación de identificación	Importancia del comportamiento	
Regulación integrada	Autoexamen				
	Necesidades personales				

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2: Rendimiento laboral	Según Borman y Motowidlo (1993) la define como el valor general y totalizado que una organización espera con respecto a las labores que un trabajador realiza en un determinado periodo de tiempo. Este valor resultante se da de forma positiva o negativa y esto está a función al buen o mal rendimiento del colaborador.	Con fin de medir la variable rendimiento laboral, esto se realizará mediante la aplicación de un cuestionario, compuesto por 10 preguntas, las cuales serán formuladas para su respuesta en escala de Likert. El cuestionario será aplicado a la muestra de 34 trabajadores de una brigada militar del norte de Perú.	Rendimiento de tarea o intra-rol	Conducta y obligaciones laborales	Escala Ordinal Likert Nunca =1 Casi Nunca =2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5).
				Conocimientos	
				Habilidades	
				Formación	
			Rendimiento contextual o extra-rol	Objetivos	
				Obligaciones del puesto	
				Comportamiento	
				Beneficios empresariales	
Bien común					

ANEXO: INSTRUMENTOS VALIDADOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO – MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Autor: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Regulación externa	Valoración del individuo	1.- ¿Considera que su brigada con frecuencia valora la buena labor que realiza?					
		2.- ¿El valorar el desarrollo de sus labores por parte de su brigada lo impulsa a realizar mejor su trabajo?					
	Presiones externas	3.- ¿Comúnmente se siente presionado externamente a realizar labores que afectan el buen desarrollo de su trabajo?					
		4.- ¿Las presiones externas en su centro de labores se equilibran con estrategias que disminuyen el estrés y generan motivación?					
	Incentivos y recompensas	5.- ¿La brigada le brinda incentivos por la buena labor realizada?					
		6.- ¿Siente que la brigada se esfuerza por reconocer la labor que usted realiza mediante alguna recompensa que mejora su productividad?					
Regulación introyectada	Presión del entorno	7.- ¿Dentro de su centro laboral existe presión para cumplir labores que usted considera no forman parte de su trabajo?					
	Autoestima	8.- ¿Siente que posee una alta autoestima a partir del reconocimiento que le brindan los directivos de su brigada?					
	Ego	9.- ¿Considera que necesita con frecuencia recibir reconocimiento por parte de las personas de su entorno con el fin de realizar sus labores eficientemente?					
Regulación de identificación	Importancia del comportamiento	10.- ¿Su comportamiento permite a sus compañeros de trabajo el sentirse motivados a realizar un trabajo en conjunto adecuado?					
Regulación integrada	Autoexamen	11.- ¿Con frecuencia se realiza un autoexamen que le permite identificar qué mejoras debe realizar en sus labores diarias? diarias?					
		12.- ¿Los valores que usted posee incentivan a otros a mejorar su comportamiento evitando conflictos dentro de su institución?					
	Necesidades personales	13.- ¿Su brigada satisface con frecuencia sus necesidades personales, brindándole estabilidad económica y emocional?					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO – RENDIMIENTO LABORAL

Autor: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Rendimiento de tarea o intra-rol	Conducta y obligaciones laborales	1.- ¿Cuándo usted recibe una orden por parte de un directivo de su brigada, la cumple sin contratiempos y la realiza eficientemente?					
		2.- ¿Cumple sus obligaciones laborales en el tiempo programado y con los recursos que le brinda su institución?					
	Conocimientos	3.- ¿Considera que los conocimientos que posee, contribuyen a una buena realización de su trabajo?					
	Habilidades	4.- ¿Las habilidades que posee con frecuencia ayudan a mejorar su rendimiento laboral ante situaciones difíciles?					
	Formación	5.- ¿La formación que posee le brinda las herramientas necesarias para realizar una labor eficiente dentro de su institución?					
	Objetivos	6.- ¿Con frecuencia logra los objetivos que la institución le plantea?					
Rendimiento contextual o extra-rol	Obligaciones del puesto	7.- ¿Siente como trabajador de la institución que está obligado a dar su mayor esfuerzo para cumplir las metas y objetivos propuestos?					
	Comportamiento	8.- ¿Su comportamiento contribuye a que su rendimiento laboral sea el esperado por su institución?					
	Beneficios empresariales	9.- ¿Su rendimiento laboral permite que la institución donde labora obtenga beneficios de reconocimiento ante las demás instituciones del sector?					
	Bien común	10.- ¿Cuándo realiza sus labores busca siempre el bien común, anteponiendo el bien personal?					

ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Motivación extrínseca	Regulación externa	Valoración del individuo	1.- ¿Considera que la institución con frecuencia valora la buena labor que realiza?	X		X		X		X				
			2.- ¿El valorar el desarrollo de sus labores por parte de su institución lo impulsa a realizar mejor su trabajo?	X		X		X		X				
		Presiones externas	3.- ¿Comúnmente se siente presionado externamente a realizar labores que afectan el buen desarrollo de su trabajo?	X		X		X		X				
			4.- ¿Existen presiones externas que no le permiten realizar sus labores de manera adecuada?	X		X		X		X				
	Incentivos y recompensas	5.- ¿La institución le brinda incentivos por la buena labor realizada?	X		X		X		X					
			6.- ¿Siente que la institución se esfuerza por reconocer la labor que usted realiza mediante alguna recompensa?	X		X		X		X				
	Regulación intrínseca	Presión del entorno	7.- ¿Dentro de su centro laboral existe presión para cumplir labores que usted considera no forman parte de su trabajo?	X		X		X		X				
		Autoestima	8.- ¿Siente que posee una alta autoestima a partir del reconocimiento que le brindan los directivos de su institución?	X		X		X		X				
		Ego	9.- ¿Considera que necesita con frecuencia recibir reconocimiento por parte de las personas de su entorno con el fin de realizar sus labores eficientemente?	X		X		X		X				
	Regulación reforzadora	Importancia del comportamiento	10.- ¿Su comportamiento permite a sus compañeros de trabajo el sentirse motivados a realizar un trabajo en conjunto adecuado?	X		X		X		X				
Regulación integrada	Autoexamen	11.- ¿Con frecuencia se realiza un autoexamen que le permite identificar qué mejoras debe realizar en sus labores diarias?	X		X		X		X					
		12.- ¿Los valores que usted posee incentivan a otros a mejorar su comportamiento evitando conflictos dentro de su institución?	X		X		X		X					
	Necesidades personales	13.- ¿Su empresa satisface con frecuencia sus necesidades personales, brindándole estabilidad económica y emocional?	X		X		X		X					

MgA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Regidor en Administración de Regadíos
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 134120

Nombre del Experto: Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Firma del experto :

EXPERTO EVALUADO

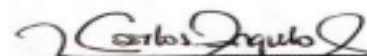


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento Laboral	Rendimiento de tarea o infra rol	Conducta y obligaciones laborales	1.- ¿Su conducta dentro de la institución, contribuye a la realización de sus labores eficientemente?	X		X		X		X		
			2.- ¿Cumple sus obligaciones laborales en el tiempo programado y con los recursos que le brinda su institución?	X		X		X		X		
		Conocimientos	3.- ¿Considera que los conocimientos que posee, contribuyen a una buena realización de su trabajo?	X		X		X		X		
		Habilidades	4.- ¿Las habilidades que posee con frecuencia ayudan a mejorar su rendimiento laboral ante situaciones difíciles?	X		X		X		X		
		Formación	5.- ¿La formación que posee le brinda las herramientas necesarias para realizar una labor eficiente dentro de su institución?	X		X		X		X		
		Objetivos	6.- ¿Con frecuencia logra los objetivos que la institución le plantea?	X		X		X		X		
	Rendimiento contextual o extra rol	Obligaciones del puesto	7.- ¿Siente como trabajador de la institución que está obligado a dar su mayor esfuerzo para cumplir las metas y objetivos propuestos?	X		X		X		X		
		Comportamiento	8.- ¿Su comportamiento contribuye a que su rendimiento laboral sea el esperado por su institución?	X		X		X		X		
		Beneficios empresariales	9.- ¿Su rendimiento laboral permite que la institución donde labora obtenga beneficios de reconocimiento ante las demás instituciones del sector?	X		X		X		X		
		Bien común	10.- ¿Cuándo realiza sus labores busca siempre el bien común, anteponiendo el bien personal?	X		X		X		X		


 MgA. Carlos Angulo Corcuera
 Magister en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 18480

Nombre del Experto: *Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera*

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Lic.: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, procedió a validarlos teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 18 de mayo de 2022


Mg. Carlos Angulo Carcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma 06437510
Mg. Carlos Antonio Angulo Carcuera


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ANGULO CORCUERA, CARLOS ANTONIO DNI 06437510	BACHILLER EN CIENCIAS EMPRESARIALES Fecha de diploma: 12/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ANGULO CORCUERA, CARLOS ANTONIO DNI 06437510	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/04/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ANGULO CORCUERA, CARLOS ANTONIO DNI 06437510	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Motivación extrínseca	Regulación externa	Valoración del individuo	1.- ¿Considera que la institución con frecuencia valora la buena labor que realiza?	X		X		X		X				
			2.- ¿El valorar el desarrollo de sus labores por parte de su institución lo impulsa a realizar mejor su trabajo?	X		X		X		X				
		Presiones externas	3.- ¿Comúnmente se siente presionado externamente a realizar labores que afectan el buen desarrollo de su trabajo?	X		X		X		X				
			4.- ¿Existen presiones externas que no le permiten realizar sus labores de manera adecuada?	X		X		X		X				
		Incentivos y recompensas	5.- ¿La institución le brinda incentivos por la buena labor realizada?	X		X		X		X				
			6.- ¿Siente que la institución se esfuerza por reconocer la labor que usted realiza mediante alguna recompensa?	X		X		X		X				
	Regulación intrayectada	Presión del entorno	7.- ¿Dentro de su entorno laboral existe presión para cumplir labores que usted considera no forman parte de su trabajo?	X		X		X		X				
		Autoestima	8.- ¿Siente que posee una alta autoestima a partir del reconocimiento que le brindan los directivos de su institución?	X		X		X		X				
		Ego	9.- ¿Considera que necesita con frecuencia recibir reconocimiento por parte de las personas de su entorno con el fin de realizar sus labores eficientemente?	X		X		X		X				
	Regulación de identificación	Importancia del comportamiento	10.- ¿Su comportamiento permite a sus compañeros de trabajo al sentirse motivados a realizar un trabajo en conjunto adecuado?	X		X		X		X				
Regulación integrada	Autoexamen		11.- ¿Con frecuencia se realiza un autoexamen que le permite identificar qué mejoras debe realizar en sus labores diarias?	X		X		X		X				
			12.- ¿Le valora que usted posee incentivos a obras a mejorar su comportamiento evitando conflictos dentro de su institución?	X		X		X		X				
	Necesidades personales	13.- ¿Su empresa satisface con frecuencia sus necesidades personales, brindándole estabilidad económica y emocional?	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto: *Mg. Erick Alfredo Gamarra Vera*

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú*

VARIABLE	DIAGNÓSTICO	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento laboral	Rendimiento de trabajo intra-rol	Conducta y obligaciones laborales	1.- ¿Su conducta dentro de la institución, contribuye a la realización de sus labores eficientemente?	X		X		X		X		
			2.- ¿Cumple sus obligaciones laborales en el tiempo programado y con los recursos que le brinda su institución?	X		X		X		X		
		Conocimientos	3.- ¿Considera que los conocimientos que posee contribuyen a una buena realización de su trabajo?	X		X		X		X		
		Habilidades	4.- ¿Las habilidades que posee con frecuencia ayudan a mejorar su rendimiento laboral ante situaciones difíciles?	X		X		X		X		
		Formación	5.- ¿La formación que posee le brinda las herramientas necesarias para realizar una labor eficiente dentro de su institución?	X		X		X		X		
		Objetivos	6.- ¿Con frecuencia logra los objetivos que la institución le plantea?	X		X		X		X		
Rendimiento contextual o extra-rol		Obligaciones del puesto	7.- ¿Siente como trabajador de la institución que está obligado a dar su mayor esfuerzo para cumplir las metas y objetivos propuestos?	X		X		X		X		
		Comportamiento	8.- ¿Su comportamiento contribuye a que su rendimiento laboral sea el esperado por su institución?	X		X		X		X		
		Beneficios empresariales	9.- ¿Su rendimiento laboral permite que la institución donde labora obtenga beneficios de reconocimiento ante las demás instituciones del sector?	X		X		X		X		
		Bien común	10.- ¿Cuando realiza sus labores busca siempre el bien común, anteponiendo el bien personal?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Erick Alfredo Gamarra Vera
Firma del experto

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Lic.: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

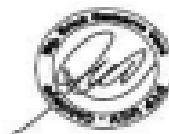
4. DECISIÓN:

Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, procedió a validarlos teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 20 de mayo de 2022

Firma/ 42533900
Mg. Erick Alfredo Gamarra Vera


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GAMARRA VERA, ERICK ALFREDO DNI 42533900	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 23/01/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GAMARRA VERA, ERICK ALFREDO DNI 42533900	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 24/10/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GAMARRA VERA, ERICK ALFREDO DNI 42533900	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 01/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Motivación extrínseca	Regulación externa	Valoración del individuo	1.- ¿Considera que la institución con frecuencia valora la buena labor que realiza?	X		X		X		X					
		Presiones externas	2.- ¿El valorar el desarrollo de sus labores por parte de su institución lo impulsa a realizar mejor su trabajo?	X		X		X		X					
			3.- ¿Comúnmente se siente presionado externamente a realizar labores que afectan el buen desarrollo de su trabajo?	X		X		X		X					
	Incentivos y recompensas	4.- ¿Existen presiones externas que no le permiten realizar sus labores de manera adecuada?	X		X		X		X						
		5.- ¿La institución le brinda incentivos por la buena labor realizada?	X		X		X		X						
	Regulación intrínseca	Presión del entorno	6.- ¿Siente que la institución se esfuerza por reconocer la labor que usted realiza mediante alguna recompensa?	X		X		X		X					
			7.- ¿Dentro de su centro laboral existe presión para cumplir labores que usted considera no forman parte de su trabajo?	X		X		X		X					
		Autoestima	8.- ¿Siente que posee una alta autoestima a partir del reconocimiento que le brindan los directivos de su institución?	X		X		X		X					
	Regulación de identificación	Ego	9.- ¿Considera que necesita con frecuencia recibir reconocimiento por parte de las personas de su entorno con el fin de realizar sus labores eficientemente?	X		X		X		X					
			10.- ¿Su comportamiento permite a sus compañeros de trabajo al sentirse motivados a realizar un trabajo en conjunto adecuado?	X		X		X		X					
	Regulación integrada	Autoexamen	11.- ¿Con frecuencia se realiza un autoexamen que le permite identificar qué mejoras debe realizar en sus labores diarias?	X		X		X		X					
			12.- ¿Los valores que usted posee incentivan a otros a mejorar su comportamiento evitando conflictos dentro de su institución?	X		X		X		X					
Necesidades personales		13.- ¿Su empresa satisface con frecuencia sus necesidades personales, brindándole estabilidad económica y emocional?	X		X		X		X						

Grado y Nombre del Experto: Mg. Luis Miguel Gonzales Zarpán

Firma del experto :


 Mg. Luis Miguel Gonzales Zarpán



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento Laboral	Rendimiento de tarea o (intra-rol)	Conducta y obligaciones laborales	1.- ¿Su conducta dentro de la institución, contribuye a la realización de sus labores eficientemente?	X		X		X		X		
			2.- ¿Cumple sus obligaciones laborales en el tiempo programado y con los recursos que le brinda su institución?	X		X		X		X		
		Conocimientos	3.- ¿Considera que los conocimientos que posee, contribuyen a una buena realización de su trabajo?	X		X		X		X		
		Habilidades	4.- ¿Las habilidades que posee con frecuencia ayudan a mejorar su rendimiento laboral ante situaciones difíciles?	X		X		X		X		
		Formación	5.- ¿La formación que posee le brinda las herramientas necesarias para realizar una labor eficiente dentro de su institución?	X		X		X		X		
		Objetivos	6.- ¿Con frecuencia logra los objetivos que la institución le plantea?	X		X		X		X		
Rendimiento contextual o (extra-rol)		Obligaciones del puesto	7.- ¿Siente como trabajador de la institución que está obligado a dar su mayor esfuerzo para cumplir las metas y objetivos propuestos?	X		X		X		X		
		Comportamiento	8.- ¿Su comportamiento contribuye a que su rendimiento laboral sea el esperado por su institución?	X		X		X		X		
		Beneficios empresariales	9.- ¿Su rendimiento laboral permite que la institución donde labora obtenga beneficios de reconocimiento ante las demás instituciones del sector?	X		X		X		X		
		Bien común	10.- ¿Cuándo realiza sus labores busca siempre el bien común, anteponiendo el bien personal?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Luis Miguel Gonzales Zarpán

Firma del experto

EXPERTO EVALUADO





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Lic.: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, procedió a validarlos teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 18 de mayo de 2022

Firma/ 42388746
Mg. Luis Miguel Gonzales Zarpán


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES ZARPAN, LUIS MIGUEL DNI 42388756	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 22/08/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GONZALES ZARPAN, LUIS MIGUEL DNI 42388746	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GONZALES ZARPAN, LUIS MIGUEL DNI 42388746	MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 01/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Motivación extrínseca	Regulación externa	Valoración del individuo	1.- ¿Considera que la institución con frecuencia valora la buena labor que realiza?	X		X		X		X				
		Presiones externas	2.- ¿El valorar el desarrollo de sus labores por parte de su institución lo impulsa a realizar mejor su trabajo?	X		X		X		X				
			3.- ¿Comúnmente se siente presionado externamente a realizar labores que afectan el buen desarrollo de su trabajo?	X		X		X		X				
	Incentivos y recompensas	4.- ¿Existen presiones externas que no le permiten realizar sus labores de manera adecuada?	X		X		X		X					
		5.- ¿La institución le brinda incentivos por la buena labor realizada?	X		X		X		X					
		6.- ¿Siente que la institución se esfuerza por reconocer la labor que usted realiza mediante alguna recompensa?	X		X		X		X					
	Regulación intrínseca	Presión del entorno	7.- ¿Dentro de su centro laboral existe presión para cumplir labores que usted considera no forman parte de su trabajo?	X		X		X		X				
		Autoestima	8.- ¿Siente que posee una alta autoestima a partir del reconocimiento que le brindan los directivos de su institución?	X		X		X		X				
		Ego	9.- ¿Considera que necesita con frecuencia recibir reconocimiento por parte de las personas de su entorno con el fin de realizar sus labores eficientemente?	X		X		X		X				
	Regulación de identificación	Importancia del comportamiento	10.- ¿Su comportamiento permite a sus compañeros de trabajo el sentirse motivados a realizar un trabajo en conjunto adecuado?	X		X		X		X				
	Regulación integrada	Autoexamen	11.- ¿Con frecuencia se realiza un autoexamen que le permite identificar qué mejoras debe realizar en sus labores diarias?	X		X		X		X				
			12.- ¿Los valores que usted posee incentivan a otros a mejorar su comportamiento evitando conflictos dentro de su institución?	X		X		X		X				
		Necesidades personales	13.- ¿Su empresa satisface con frecuencia sus necesidades personales, brindándole estabilidad económica y emocional?	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: *M.Sc. Carlos Daniel Gonzales*
Firma del experto :



GONZALES HIDALGO, CARLOS DANIEL
 D.N.I. / C.E. N° 16736514

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: *Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rendimiento Laboral	Rendimiento de tarea o intrínseco	Conducta y obligaciones laborales	1. ¿Su conducta dentro de la institución, contribuye a la realización de sus labores eficientemente?	X		X		X		X		
			2. ¿Cumple sus obligaciones laborales en el tiempo programado y con los recursos que le brinda su institución?	X		X		X		X		
		Conocimientos	3. ¿Considera que los conocimientos que posee, contribuyen a una buena realización de su trabajo?	X		X		X		X		
		Habilidades	4. ¿Las habilidades que posee con frecuencia ayudan a mejorar su rendimiento laboral ante situaciones difíciles?	X		X		X		X		
		Formación	5. ¿La formación que posee le brinda las herramientas necesarias para realizar una labor eficiente dentro de su institución?	X		X		X		X		
	Objetivos	6. ¿Con frecuencia logra los objetivos que la institución le plantea?	X		X		X		X			
	Rendimiento contextual o extrínseco	Obligaciones del puesto	7. ¿Siente como trabajador de la institución que está obligado a dar su mayor esfuerzo para cumplir las metas y objetivos propuestos?	X		X		X		X		
		Comportamiento	8. ¿Su comportamiento contribuye a que su rendimiento laboral sea el esperado por su institución?	X		X		X		X		
		Beneficios empresariales	9. ¿Su rendimiento laboral permite que la institución donde labora obtenga beneficios de reconocimiento ante las demás instituciones del sector?	X		X		X		X		
		Bien común	10. ¿Cuándo realiza sus labores busca siempre el bien común, anteponiendo el bien personal?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *M.Sc. Carlos Daniel Gonzales*
Firma del experto


GONZALES HIDALGO, CARL DANIEL
 D.N.I. / C.E. N° 16736614

EXPERTO EVALUADO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una brigada militar del norte de Perú

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Lic.: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado los instrumentos de recolección de datos, procedió a validarlos teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de mayo de 2022



GONZALES HIDALGO, CARLOS
DANIEL
D.N.I. / C.E. N° 16736514

Firma/ 16736514

M.Sc. Carlos Daniel Gonzales Hidalgo


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES HIDALGO, CARLOS DANIEL DNI 16736514	BACHILLER EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 11/11/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GONZALES HIDALGO, CARLOS DANIEL DNI 16736514	LICENCIADO EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 23/08/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
GONZALES HIDALGO, CARLOS DANIEL DNI 16736514	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 13/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>

ANEXO: INSTRUMENTO PARA APLICAR

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO – MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Autor: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1.- ¿Considera que su brigada con frecuencia valora la buena labor que realiza?					
2. ¿El valorar el desarrollo de sus labores por parte de su brigada lo impulsa a realizar mejor su trabajo?					
3.- ¿Comúnmente se siente presionado externamente a realizar labores que afectan el buen desarrollo de su trabajo?					
4.- ¿Las presiones externas en su centro de labores se equilibran con estrategias que disminuyen el estrés y generan motivación?					
5- ¿La brigada le brinda incentivos por la buena labor realizada?					
6.- ¿Siente que la brigada se esfuerza por reconocer la labor que usted realiza mediante alguna recompensa que mejora su productividad?					
7.- ¿Dentro de su centro laboral existe presión para cumplir labores que usted considera no forman parte de su trabajo?					
8.- ¿Siente que posee una alta autoestima a partir del reconocimiento que le brindan los directivos de su brigada?					
9.- ¿Considera que necesita con frecuencia recibir reconocimiento por parte de las personas de su entorno con el fin de realizar sus labores eficientemente?					
10.- ¿Su comportamiento permite a sus compañeros de trabajo el sentirse motivados a realizar un trabajo en conjunto adecuado?					
11.- ¿Con frecuencia se realiza un autoexamen que le permite identificar qué mejoras debe realizar en sus labores diarias?					
12.- ¿Los valores que usted posee incentivan a otros a mejorar su comportamiento evitando conflictos dentro de su institución?					
13.- ¿Su brigada satisface con frecuencia sus necesidades personales, brindándole estabilidad económica y emocional?					

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO – RENDIMIENTO LABORAL

Autor: Zumaeta Rimapa Elisa Yobany

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1.- ¿Cuándo usted recibe una orden por parte de un directivo de su brigada, la cumple sin contratiempos y la realiza eficientemente?					
2.- ¿Cumple sus obligaciones laborales en el tiempo programado y con los recursos que le brinda su institución?					
3.- ¿Considera que los conocimientos que posee, contribuyen a una buena realización de su trabajo?					
4.- ¿Las habilidades que posee con frecuencia ayudan a mejorar su rendimiento laboral ante situaciones difíciles?					
5.- ¿La formación que posee le brinda las herramientas necesarias para realizar una labor eficiente dentro de su institución?					
6.- ¿Con frecuencia logra los objetivos que la institución le plantea?					
7.- ¿Siente como trabajador de la institución que está obligado a dar su mayor esfuerzo para cumplir las metas y objetivos propuestos?					
8.- ¿Su comportamiento contribuye a que su rendimiento laboral sea el esperado por su institución?					
9.- ¿Su rendimiento laboral permite que la institución donde labora obtenga beneficios de reconocimiento ante las demás instituciones del sector?					
10. - ¿Cuándo realiza sus labores busca siempre el bien común, anteponiendo el bien personal?					

ANEXO: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ALFA DE CRONBACH DE LA APLICACIÓN DE 15 CUESTIONARIOS MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA														
ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	1	47
2	4	5	3	2	2	2	2	5	3	4	5	4	3	44
3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	2	38
4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	20
5	3	3	4	2	1	1	5	3	3	4	3	4	3	39
6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	20
7	3	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	5	3	41
8	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	39
9	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	20
10	3	5	1	1	3	3	1	5	3	5	5	5	3	43
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	37
12	5	5	1	5	3	3	1	5	1	5	5	5	4	48
13	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	20
14	5	5	1	5	1	3	1	4	1	4	4	4	5	43
15	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	47
0.552 2.638 1.875 2.400 1.210 1.029 1.743 2.210 1.352 0.638 0.829 0.552 1.686														
13														
https://www.youtube.com/watch?v=6uxwJlJIMAS0														
18.711														
115.543														
1.08														
0.838														
0.838														
0.908														

ALFA DE CRONBACH DE LA APLICACIÓN DE 15 CUESTIONARIOS - RENDIMIENTO LABORAL												
ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2	2	2	1	4	4	3	2	2	22		
2	5	5	5	4	5	5	1	5	4	3	42	
3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	44	
4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	43	
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	43	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	30	
12	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	32	
13	4	4	4	4	3	4	2	5	3	3	36	
14	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	37	
15	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	43	
0.829 1.067 0.971 0.401 1.267 0.810 1.638 1.067 1.686 1.810												
10												
https://www.youtube.com/watch?v=6uxwJlJIMAS0												
11.544												
67.210												
1.11												
0.828												
0.828												
0.920												

Titulo de la Tesis: Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil de una Brigada Militar del Norte de Perú

Objetivo: Recoger información y analizar el cuestionario de los trabajadores civiles de una Brigada Militar del Norte de Perú.

CUESTIONARIO – MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores civiles de una brigada militar del norte de Perú

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

1.- ¿Considera que su brigada con frecuencia valora la buena labor que realiza?

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

2. ¿El valorar el desarrollo de sus labores por parte de su brigada lo impulsa a realizar mejor su trabajo?

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

ANEXO: AUTORIZACIÓN



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército del Perú

I DIV EJTO
6ª Brig Sva



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

El Milagro, 18 de Mayo del 2022.

Carta N° 007 6ta Brigada de Selva

Señora **Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón**
**Jefa de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo-
Chiclayo.**

Asunto : Autorización para realización de investigación.

Ref. : Solicitud del Srta. Elsa Yobany Zumaeta Rimapa del 18 de Mayo 2022.

Es grato dirigirme a Usted, Dra. Jefa de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, para saludarla muy cordialmente como representante de la 6ª Brigada de Selva del Ejército del Perú, acantonada en el Distrito de El Milagro - Provincia de Utcubamba - Región Amazonas y mencionarle que autorizo a la Srta. Elsa Yobany Zumaeta Rimapa la aplicación del Instrumento del Trabajo de Investigación **"Motivación extrínseca y el rendimiento laboral del personal civil en una brigada militar del norte de Perú"**.

Sin otro particular, expreso las muestras de mi especial consideración.




O = 225784270-O =
CARLOS ISAAC GAMAREA QUINTANA
General de Brigada
Comandante General de la 6ª Brig Sva