

NOMBRE DEL TRABAJO

4528__1708019686P01.docx

AUTOR

luz mery

RECuento DE PALABRAS

4999 Words

RECuento DE CARACTERES

29104 Characters

RECuento DE PÁGINAS

13 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

182.5KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 4, 2024 11:37 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 4, 2024 11:37 PM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

1 Motivación laboral y su relación con el rendimiento laboral en los trabajadores de una entidad financiera, Cusco, año 2023.

29 Work motivation and its relationship with work performance in the workers of a financial entity, Cusco, year 2023.

Wilder Quispe Ccansaya

Luz Mery Quispe Achahuanco

Resumen

El rendimiento laboral en las empresas es uno de los indicadores que se busca optimizar, se ha demostrado que la motivación laboral desarrolla en los trabajadores la capacidad de trabajar eficientemente, siendo una de las predictoras importantes. Es por ello por lo que la presente se basa en el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laborales en los trabajadores de una entidad financiera, Cusco, año 2023. La metodología de la investigación es cuantitativa, de tipo correlacional, su diseño es no experimental y de corte transversal. Se encontró que el análisis correlación general entre las variables motivación y rendimiento laborales se encontró una relación directa y significativa ($r = 0.326$; $p \text{ valor} = 0.003 < 0.05$). Concluyendo que, dentro de la entidad financiera, la motivación laboral se relaciona con el rendimiento laboral del trabajador, aumentando el nivel de responsabilidad de la empresa, considerando una gestión eficiente en los trabajadores para poder tener resultados eficientes, además se ha comprobado también de manera aun específica que la motivación laboral, se relaciona también con el rendimiento en el contexto, rendimiento en la tarea y aquellas actitudes contraproducentes que se pueden generar dentro de la empresa.

Palabras claves: motivación laboral, rendimiento laboral, rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Abstract

Work performance in companies is one of the indicators that seeks to be optimized; it has been shown that work motivation develops in workers the ability to work efficiently, being one of the important predictors. This is why this study is based on the objectives of determining the relationship that exists between motivation and work performance in the workers of a financial entity, Cusco, year 2023. The research methodology is quantitative, correlational, Its design is non-experimental and cross-sectional. It was found that the general correlation analysis between the motivation and work performance variables found a direct and significant relationship ($r = 0.326$; $p \text{ value} = 0.003 < 0.05$). Concluding that, within the financial entity, work motivation is related to the worker's work performance, increasing the level of responsibility of the company, considering efficient management of workers, in order to have efficient results, it has also been proven It even specifies that work motivation is also related to performance in the context, performance on the task and those counterproductive attitudes that can be generated within the company.

Keywords: work motivation, work performance, performance on the task, in the context and counterproductive behaviors.

1. Introducción

Uno de los temas importantes tratados a nivel mundial dentro de las empresas, son las estrategias para tomar tras el cambio constante del mercado y el aumento de tendencias, sin embargo, uno de los problemas es que dejan de lado las estrategias que permitan la mejora del talento humano, dejando de lado el motivarlos, creando así una insatisfacción que perjudica en el cumplimiento de las metas (Núñez & Valencia, 2022). La motivación laboral se ha convertido en una herramienta idónea para cubrir necesidades, además de permitir que el individuo logre sentirse satisfecho con su trabajo, logrando un desempeño alto, desarrollando un sentido de pertenencia hacia la institución (Peña Rivas y Villón Perero, 2018). Es por ello por lo que las empresas deben considerar a la motivación como un factor fundamental para la operacionalización del trabajo y el cumplimiento de metas tanto personales como institucionales para obtener resultados positivos (Bohorquez et al., 2020). Y es que, para tener un colaborador motivado, debe existir un clima laboral adecuado, el cual de paso a la confianza al momento de desarrollar sus actividades y por ende se encuentre en condiciones óptimas para el desarrollo de sus labores, además debe contar con los recursos necesario (Ramírez et al., 2022). Es de esa forma que la motivación laboral es fundamental para un correcto rendimiento de las tareas (Marín Samanez & Placencia Medina, 2017). Los problemas de baja productividad, falta de cumplimiento de metas, deficiencias en las actividades, son resultado de una baja motivación laboral en los trabajadores y el descuido de la administración por el bienestar del trabajador (Amado et al., 2019).

En su estudio realizado se encontró una asociación moderada positiva y significativa entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo, es decir que mientras se tenga actividades o acciones motivacionales el desempeño de los colaboradores incrementara, aumentando eficientemente la productividad de los sujetos (Ramírez et al., 2022). Asimismo, Samamé (2021), concluyó diciendo que la motivación extrínseca se correlaciona de forma positiva y significativa con el logro de los objetivos, lo que significa que, a mayor motivación en el trabajador, aumentará el rendimiento en el área en la cual trabaja. Peña y Villón (2018), evidencian que la motivación guarda una relación estrecha directa y significativa con la satisfacción laboral, las relaciones y el entorno laborales, sin dejar de lado el rol de gerente quién tiene un papel principal al llevar estrategias adecuadas para encaminar la dirección y aplicar estrategias correctas. Por su lado, Chico, (2018), en su investigación analizado a una entidad financiera concluyó que la motivación laboral influye de manera importante en el desempeño de los empleados. Similar resultado se encontró en el estudio hacia una empresa de servicio que recalca una influencia favorable entre las variables en mención de (Torres-Flores, 2022). Por otro lado, en un estudio hacia una municipalidad manifestó que existe un adecuado grado de motivación, el cual influye directamente en el desempeño laboral del empleado (Bohorquez et al., 2020). Asimismo, Núñez & Valencia, (2022), manifestaron que las empresas deben tomar conciencia sobre lo fundamental de la salud mental de los colaboradores y crear un contexto de trabajo motivante, dado que incide en el rendimiento y la productividad tanto individual como colectiva. Y Pedraza et al., (2010), mencionan que uno de los elementos que afectan al rendimiento laboral es la remuneración que reciben los colaboradores por su actividad, así como la estabilidad del trabajo que ofrece la organización. Es así como la motivación es un elemento clave para el desempeño laboral de los colaboradores de cualquier empresa, obteniendo una ventaja competitiva que permita una calidad superior (Bohorquez et al., 2020).

La presente se desarrolló en una entidad financiera de la ciudad de Cusco, donde además de haberse identificado un vacío de conocimiento por la falta de estudios de este nivel, se han visto acciones como un mal clima laboral, falta de comunicación, escasas de actividades motivacionales, bajo rendimiento, además de comportamientos contraproducentes leves del trabajador hacia la empresa. Es por esa razón que se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laborales en los trabajadores de una entidad financiera, Cusco, año 2023? Se Justifica la investigación, resaltando la importancia del estudio, pues, como empresa se necesitan identificar los factores que estén afectando la motivación laboral en su institución, para poder plasmar

estrategias de mejora y de esa forma aumentar su productividad. Por otro lado, sirve como aporte a la comunidad científica con información actualizada y datos relevantes.

2. Marco teórico

2.2. Motivación laboral

Robbins & Judge, (2009), define motivación laboral como aquel proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que acciona un sujeto para alcanzar ciertos objetivos. De tal manera afirma que la motivación es un estado interno que encamina nuestros pensamientos que está asociado a elementos capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia una meta (Marin Samanez & Placencia Medina, 2017). Peña Rivas y Villón Perero, (2018), señala que el origen de la motivación del sujeto converge en la necesidad y es el punto de inicio para crear una actitud necesaria, una vez cubierta esa necesidad el individuo creara otras necesidades que continúen motivando los objetivos que quiere lograr. Amado et al., (2019), menciona que la motivación es una prioridad dado que de esta manera sea maximizada satisfactoriamente la productividad y el trabajo que realice en las diversas áreas y actividades.

2.3. Dimensiones de motivación laboral

19 Motivación Extrínseca

Martin et al., (2009), considera como el grupo de recompensas monetarias, pagos, incentivos, complementos por méritos o indirectas, programas de protección, formación que ha cambio de su trabajo, recibe un individuo. Sin embargo, la motivación extrínseca cambia según la autonomía que va teniendo el individuo (León, 2010). Por lo que un sujeto está motivado de manera extrínseca hacia una actividad cuando existe una obtención de necesidad de ello (Domínguez Alonso & R. Pino-Juste, 2016).

2.4. Definición de rendimiento laboral

Werther & Davis, (1989), define como el desempeño de habilidades, capacidades, experiencias, conjunto de conocimiento y actitudes que los empleados demuestran en sus acciones laborales que van ejecutando durante su estancia. Asimismo, Aguilar, (2018), menciona que el resultado de una actividad laboral arduo por parte de un empleado o de un grupo de colaboradores. Sandoval, (2019), afirma que se trata de la acción del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los fines trazados. Cubas, (2016) Menciona que se llegara a tener un rendimiento adecuado y alto, siempre que el personal se sienta motivado y se esfuerzan enormemente en cumplir los objetivos.

2.5. Rendimiento laboral

Rendimiento en la tarea

Gabini y Salessi, (2016), define como las actividades propias de una puesto o área laboral, que abarca al cumplimiento de las tareas con toda su complejidad con las capacidades que requiere de acuerdo con el cargo, como cocimiento planificación, resolución de problemas y manejo de recursos (Urcia, 2020). Palmer, (2019), menciona que este asociado con el núcleo técnico de una organización, ya que se determinar por medio del cumplimiento de los deberes.

Comportamientos contraproducentes

Acción de forma voluntaria donde se incumplen importantes normas de la empresa y amenazan al ambiente y bienestar de la entidad y la de sus miembros (Omar et al., 2012). Se refiere al comportamiento que no es propia de la actividad del área, como tardanzas, tareas mal ejecutadas, molestias e incomodidad a los compañeros trayendo un ambiente laboral no adecuado (Urcia, 2020). Asia mismo Gabini & Salessi, (2016) afirma que recaen en los comportamientos que es contrario a las normas de la empresa haciendo que esta acción sea perjudicial al rendimiento o productividad de la institución.

Rendimiento en el contexto

Palmer, (2019) Menciona que es común a todas las actividades laboral que tiene el fin de mantener el medio interpersonal y psicológico que necesita una empresa. En definitiva, son actividades que encaminar al sostenimiento de un ambiente interpersonal optimo (Gabini & Salessi, 2016) es decir tiene que ver con desarrollar acciones adicionales de los deberes laborales como las iniciativas, el entusiasmo, esfuerzo y amabilidad generando un contexto laboral deseado (Urcia, 2020).

3. Metodología

La investigación será desarrolló bajo el marco cuantitativo, dado que el estudio analizó datos por medio de mediciones numéricas para llegar a una conclusión (Cortes & Iglesias León, 2004). Diseño no experimental, porque no existe manipulación alguna ni se tuvieron grupos de control, (Agudelo et al., 2008). De forma transversal, ya que el recogimiento de los datos se estableció en un solo periodo o momento para evidenciar las características de esos periodos y analizarlo (Mendivelso & Rodríguez, 2018). de tipo correlación, que trata de evidenciar el nivel de asociación o vinculación entre dos o más variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para el caso analizar el comportamiento de las variables motivación y rendimiento laboral.

Para el estudio se tuvo como muestra población a 80 colaboradores de los trabajadores de una entidad financiera, Cusco 2023. Así mismo, el tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia del autor, porque estará sujeta por la disponibilidad, alcance y facilidad para recolección de los datos que el autor lo disponga (López, 2004).

La técnica del recojo de información fue a través de la técnica del cuestionario de las variables previamente mencionado en el estudio. Para el factor motivación laboral validado por López y Barra, (2019) está constituida por la dimensión motivación extrínseca que consta de 15 reactivos con un alfa de Cronbach de 0.826.

Para la variable rendimiento laboral validado por Geraldo Campos, (2022) que está compuesta por 3 dimensiones, rendimiento en la tarea constituido por 4 reactivos, rendimiento en el contexto con 6 ítems y comportamiento contraproducentes con 4 reactivos con un alfa de Cronbach de 0.8.

Posteriormente del recojo de los datos se traspasaron a la aplicación Excel para realizar una limpieza de información por datos atípicos que posiblemente se encuentren, así mismo se llevara la data a software SPSS v.25, para desarrollar el análisis inferencial, donde previamente se realizara la suma de las ítems por dimensión para poder realizar el estudio estadístico, y poder realizar la correlación de acuerdo a la distribución de los datos, posteriormente el resultado será llevado a un papel donde se pondrá en un formato adecuado con una debida interpretación.

4. Resultados y discusiones

4.1. Resultados

Tabla 1

Análisis descriptivos de las variables motivación y rendimiento laboral

		Recuento	% de N tablas	Medida
Nivel de Motivación laboral	Bajo	21	26.3%	M = 46.66 DS = 7.63
	Medio	38	47.5%	
	Alto	21	26.3%	
	Total	80	100.0%	
Nivel de Rendimiento laboral	Bajo	23	28.8%	M = 46.88 DS = 5.35
	Medio	36	45.0%	
	Alto	21	26.3%	
	Total	80	100.0%	

En la tabla 1 se muestra el análisis de percepción de los participantes de las variables, determinado con cortes de percentiles 25, 50 y 75 para la obtención de los niveles, donde el factor motivación laboral la gran mayoría de la muestra manifiesta con un nivel medio con un 47.5% con una media de 46.66 y una desviación estándar de los datos 7.63. Asimismo, se visualiza el rendimiento laboral con un índice de percepción medio con un 45% con una medida de la media de 46.88 y una desviación estándar de 5.35.

Regla de decisión:

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$

p valor $\geq \alpha$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

p valor $< \alpha$, se acepta la hipótesis alterna (H1)

Hipótesis:

H0: se determina con una distribución normal

H1: se determina con una distribución no normal

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		P.
	Estadístico	gl	
Motivación laboral	0.086	80	,200*
Rendimiento laboral	0.078	80	,200*

En la tabla 2 se visualiza la prueba de normalidad calculada con el Kolmogorov-smirnov para muestras mayores a 50 datos, es así como se evidencia que tanto las variables motivación y el rendimiento laboral tienen un p valor > 0.05 de modo que se determinan con una distribución normal, por lo tanto, el coeficiente de correlación con características paramétricas es el r de Pearson.

Hipótesis:

HG: la motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral

H1: la motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento en la tarea

H2: la motivación laboral se relaciona significativamente con el rendimiento en el contexto

H3: la educación financiera se relaciona significativamente con comportamiento contraproducentes

Tabla 3

Correlación general

		Motivación laboral	Rendimiento laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,326**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	80	80
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,326**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	80	80

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

En la tabla 3 se muestra el análisis correlación general entre las variables motivación y rendimiento laborales obteniendo un coeficiente de relación, directa y significativa ($r = 0.326$; p valor = $0.003 < 0.05$) afirmando que, a mejores estrategias de motivación entre sus colaboradores, mayor rendimiento se tendrá en sus labores diarias.

Tabla 4

Correlación específica

		Motivación laboral	Rendimiento en la tarea	Rendimiento en el contexto	Comportamientos contraproducentes
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	0.213	0.114	,327**
	Sig. (bilateral)		0.047	0.315	0.003
	N		80	80	80
Rendimiento en la tarea	Correlación de Pearson		1	,415**	-0.104
	Sig. (bilateral)			0.000	0.360
	N			80	80
Rendimiento en el contexto	Correlación de Pearson			1	-0.207
	Sig. (bilateral)				0.065
	N				80
Comportamientos contraproducentes	Correlación de Pearson				1
	Sig. (bilateral)				
	N				

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

En la tabla 4 se visualiza el análisis específico entre la variable motivación laboral y la dimensión de rendimiento laboral, donde en el análisis con el rendimiento en la tarea se denota una relación baja, directa y significativa ($r = 0.213$; $p \text{ valor} = 0.047 < 0.05$) confirmando la hipótesis del estudio, para el caso del análisis con el rendimiento en el contexto se evidencia una relación muy baja, directa sin embargo no es significativa, debido a que el p valor se aleja del cero teórico ($r = 0.114$; $p \text{ valor} = 0.315 > 0.05$) rechazando la hipótesis propuesta, por último el comportamiento que tuvo con la dimensión comportamiento contraproducentes fue de una asociación baja directa y significativa ($r = 0.327$; $p \text{ valor} = 0.003 < 0.05$) confirmando la hipótesis del estudio.

4.2. Discusiones

De acuerdo a la información encontrada en el presente estudio se ha demostrado que existe relación entre la motivación laboral y el rendimiento del trabajador en la entidad financiera, se entiende por esta relación que las acciones realizadas por aumentar la motivación en el trabajador son importantes pues se ha demostrado que afecta el grado de rendimiento, como empresa del rubro financiero, la importancia de tener rendimiento en los trabajadores es clave, pues solo así podrán cumplir las metas propuestas por la empresa en el puesto de trabajo que se desempeñen. Estudios han demostrado también dicha relación entre las variables. Núñez & Valencia, (2022), manifestaron que las empresas deben tomar conciencia sobre lo fundamental de la salud mental de los colaboradores y crear un contexto de trabajo motivante, dado que incide en el rendimiento y la productividad tanto individual como colectiva. Y Pedraza et al., (2010), mencionan que uno de los elementos que afectan al rendimiento laboral es la remuneración que reciben los colaboradores por su actividad, así como la estabilidad del trabajo que ofrece la organización. Es así como la motivación es un elemento clave para el desempeño laboral de los colaboradores de cualquier empresa, obteniendo una ventaja competitiva que permita una calidad superior (Bohorquez et al., 2020). Por lo tanto, la entidad financiera, debe continuar con las actividades motivacionales para contar con mejores resultados.

Asimismo, de manera específica se ha demostrado que la motivación se relaciona a más detalle con el rendimiento netamente en la tarea que desempeña el trabajador, es decir no solo se reflejado de manera macro, si no en cada acción desarrollada, cada actividad solicitada, al estar el trabajador de la entidad financiera motivado, también tendrá un excelente desenvolvimiento en sus laborales. Gabini y Salessi, (2016), indica que el rendimiento en la tarea son las actividades propias de una puesto o área laboral, lo que requiere que el personal tenga la capacidad de desarrollar esas acciones tanto de manera operativa como emocional, por eso este autor encontró que existe una estrecha relación entre la motivación y el rendimiento en la tarea, que abarca al cumplimiento de las tareas con toda su complejidad con las capacidades que requiere de acuerdo con el cargo, como cocimiento planificación, resolución de problemas y manejo de recursos (Urcia, 2020). Palmer, (2019), menciona que este asociado con el núcleo técnico de una organización, ya que se determinan por medio del cumplimiento de los deberes, que son cumplidos con plena disposición y mantienen mayores resultados cuando el trabajador está motivado.

También se ha demostrado que, la motivación laboral se relaciona con el rendimiento en el contexto. Algunas investigaciones cuyo resultado es el mismo, pero en distinta población han encontrado un relacionamiento, pero a la vez una idea clave, por ejemplo Palmer, (2019) menciona que es común que la motivación laboral influye en el desarrollo de todas las actividades laboral que tiene el fin de mantener el medio interpersonal y psicológico que necesita una empresa. Además en definitiva afirma que la relación entre motivación y rendimiento en el contexto es fuerte y son el motor de que las actividades se encaminen al sostenimiento de un ambiente interpersonal optimo (Gabini & Salessi, 2016) es decir tiene que ver con desarrollar acciones adicionales de los deberes laborales como las iniciativas, el entusiasmo, esfuerzo y amabilidad generando un contexto laboral deseado (Urcia, 2020), por ello la parte emocional (motivación), se va conectar el aspecto práctico o ejecutivo (rendimiento en el trabajo).

Finalmente, otro de los resultados afirma¹ que, existe una relación entre la motivación laboral y los comportamientos contraproducentes, por lo que es necesario que la entidad financiera, pueda mantener a los trabajadores emocionalmente estables para evitar que los mismos trabajadores sean aquellos detractores de la empresa. Y es que, cuando nos referimos a actitudes contraproducentes, son la acción de forma voluntaria donde se incumplen importantes normas de la empresa y amenazan al ambiente y bienestar de la entidad y la de sus miembros, lo que generalmente se da por insatisfacción o falta de motivación (Omar et al., 2012). Y es que este tipo de comportamiento que no es propia de la actividad del área, como tardanzas, tareas mal ejecutadas, molestias e incomodidad a los compañeros trae un ambiente laboral no adecuado (Urcia, 2020). Asimismo, Gabini & Salessi, (2016) afirma que recaen en los comportamientos que es contrario a las normas de la empresa haciendo que esta acción sea perjudicial al rendimiento o productividad de la institución, esto se da por la falta de apego del trabajador a la empresa.

5. Conclusiones

Al revisar dentro de la investigación se ha encontrado resultados teóricos como estadísticos, ambos han confirmado que dentro de la entidad financiera, la motivación laboral se relaciona con el rendimiento laboral del trabajador, aumentando el nivel de responsabilidad de la empresa, considerando una gestión eficiente en los trabajadores para poder tener resultados eficientes, además se ha comprobado también de manera aun específica que la motivación laboral, se relaciona también con el rendimiento en el contexto, rendimiento en la tarea y aquellas actitudes contraproducentes que se pueden generar dentro de la empresa. Lo encontrado dentro de esta investigación no es meramente teórico si no que sirve como una medida de toma de decisiones para la empresa, se ha estudiado dos variables cuyo valor no solo se demuestra en las relaciones interpersonales en la empresa, si no que a través de estas variables la empresa pueda mejorar financieramente, aumentando su calidad. Considerando así que la presente cumplió el propósito con el que se inició.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). Diseños De Investigación Experimental Y No-Experimental. *Centro de Estudios de Opinión*, 1–46. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_disenosinvestigacionexperimental.pdf
- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa inversiones leña y sabor SAC* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA%20DE%20LA%20MOTIVACION%20EN%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20INVERSIONES%20LE%20Y%20SABOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amado, L., Silvia, M., & Barrientos, E. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de personal de la empresa agropecuaria de norte de Santander - Coagronorte Ltda. *Convicciones*, 12(6), 74–83.
- Bohorquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 3(12), 385–390. <https://orcid.org/0000-0002-3512-0569>
- Chico, S. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicio en una entidad financiera* [Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4362/chico_rse.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortes, M., & Iglesias León, M. (2004). *generalidades sobre metodología de la investigación*. 174 p. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la IE Adeu deportivo SAC - Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domínguez Alonso, J., & R. Pino-Juste, M. (2016). MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA: ANÁLISIS EN ADOLESCENTES GALLEGOS. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 349. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v1.380>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos* *Validación of the Job Performance Scale in Argentina Works*. 16(1).
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Hernández-Sampieri, Reberto., & Mendoza, Chistian. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
- León, J. (2010). *Inteligencia emocional y motivación en el deporte* [Universidad de las palmas de gran canaria]. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/380/314>
- López, O., & Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vinculategica*. <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/0dc31b66-f69c-3a6b-9042-d28315cb037b/4c92ab1b-dcc1-a39f-66e5-d4f7b40b4fb6>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69–74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

- Martin, N., Martin, V., & Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 66, 187–211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Mendivelso, F., & Rodríguez, M. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 141–147. https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev_Medica_Sanitas_21-3_MRodriguez_et_al.pdf
- Núñez, G., & Valencia, A. (2022). *Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral* [Universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%C3%B1ez_Valencia_Relaci%C3%B3n-estr%C3%A9s-laboral-motivaci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Omar, A., Vaamonde, J., & Delgado, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala* Counterproductive Work Behavior: Design and Validation of a Scale. *Perspectivas En Psicología*, 8(2), 249–265. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v8n2/v8n2a05.pdf>
- Palmer, L. (2019). *Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ramirez, E., Broncano, J., Chunga, C., Garcia, M., Concepción, R., & Del Carpio, J. (2022). Motivación Laboral y rendimiento en el trabajo de Los colaboradores de Las MunicipaLidades distritaLes de Áncash. *Llalliq*, 2(2), 310–323. <http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/973/1065>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Samamé, R. R. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. In *Universidad de Piura*.
- sandoval, E. (2019). *Redimiento laboral y la excelencia de servicio en ela rea de operaciones de la empresa BGM SAC Lima 2018* [Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6254/Sandoval%20Alayo%20Edward%20Ricardo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Torres-Flores, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(2), e24. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i2.24>
- Urcia, S. L. (2020). *Procrastinacion y rendimiento laboral en colaboradores de una organizacion publica de lambayeque*.
- Werther, W., & Davis, K. (1989). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (McGraw-Hill, Ed.; McGraw-Hil).

6. Anexo A

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensión	Ítems
Motivación laboral	Robbins & Judge, (2009) Define como aquel proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que acciona un sujeto para alcanzar ciertos objetivos	Motivación extrínseca	del 1 al 15
Rendimiento laboral	Werther & Davis, (1989) Define como el desempeño de habilidades, capacidades, experiencias, conjunto de conocimiento y actitudes que los empleados demuestran en sus acciones laborales que van ejecutando durante su estancia.	Rendimiento en la tarea	del 1 al 4
		Rendimiento en el contexto	del 5 al 10
		Comportamientos contraproducentes	del 11 al 14

7. Anexo B

Cuestionario de motivación laboral

N	Motivación laboral	Escala				
	Ítems					
Motivación extrínseca		1	2	3	4	5
1	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, de mis superiores y compañeros de trabajo).					
2	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me ofrecerán mayor seguridad laboral					
3	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
4	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores y compañeros de trabajo).					
5	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque me arriesgo a perderlo si no lo hago.					
6	Pongo mucho esfuerzo en mi trabajo porque solo así otras personas me van a compensar financieramente.					
7	Mis superiores generalmente aprecian la forma en que realizo mi trabajo.					
8	Disfruto que mi esfuerzo sea reconocido.					
9	Tengo oportunidades de crecer y aprender en esta Dependencia.					
10	El sueldo que percibo es justo por las labores que realizo.					
11	Es estimulante que en esta Dependencia los esfuerzos personales sean recompensados en todo momento.					
12	La puntualidad en el pago de mi sueldo me da tranquilidad personal.					
13	Las condiciones físicas y ambientales de trabajo (iluminación, climatización, ruido, etc.) me parecen agradables					
14	La distribución física y geográfica de mi área contribuye al flujo de trabajo e información.					
15	El mobiliario que tengo disponible en mi área de trabajo (silla, escritorio, computadora, etc.) es el apropiado para mi desempeño laboral.					

1	2	3	4	5
En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	De acuerdo

Cuestionario de Rendimiento laboral

N	Rendimiento laboral	Escala				
	Ítems					
Rendimiento en la tarea		1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He sido capaz de establecer prioridades					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
Rendimiento en el contexto						
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8	He asumido responsabilidades adicionales.					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
Comportamiento en el contexto						
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.upeu.edu.pe Internet	2%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.uigv.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.utesup.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet	<1%
6	unap on 2022-06-13 Submitted works	<1%
7	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-08-21 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-05 Submitted works	<1%

9	"Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018 Crossref	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-04 Submitted works	<1%
11	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2021-12-09 Submitted works	<1%
12	repositorio.uta.edu.ec Internet	<1%
13	uncedu on 2023-11-11 Submitted works	<1%
14	Universidad De Cuenca on 2024-02-16 Submitted works	<1%
15	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-07 Submitted works	<1%
17	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2023-12-04 Submitted works	<1%
18	Universidad TecMilenio on 2024-01-21 Submitted works	<1%
19	Pontificia Universidad Catolica de Puerto Rico on 2014-11-24 Submitted works	<1%
20	Universidad Católica de Santa María on 2024-03-22 Submitted works	<1%

21	Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2021-05-02 Submitted works	<1%
22	repositorio.uandina.edu.pe Internet	<1%
23	tesis.ucsm.edu.pe Internet	<1%
24	Universidad Wiener on 2022-03-22 Submitted works	<1%
25	cjascience.com Internet	<1%
26	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
27	Caleb Sucapuca, Wilter C. Morales-García, Jacksaint Saintila. "Work-Re..." Crossref	<1%
28	Universidad Peruana de Las Americas on 2022-09-04 Submitted works	<1%
29	docplayer.es Internet	<1%
30	Universidad Cesar Vallejo on 2023-03-29 Submitted works	<1%
31	Universidad Tecnologica del Peru on 2023-07-22 Submitted works	<1%
32	University of La Guajira on 2020-02-07 Submitted works	<1%

33	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
34	doku.pub Internet	<1%
35	repositorio.uan.edu.co Internet	<1%
36	repositorio.ujcm.edu.pe Internet	<1%
37	repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet	<1%
38	scielo.org.mx Internet	<1%
39	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-15 Submitted works	<1%

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

FUENTES EXCLUIDAS

repositorio.ucv.edu.pe

Internet

16%