

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Motivación extrínseca y desempeño laboral del colaborador de la
empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Giraldo Palma, Stefany Melina

Asesora - Código ORCID

Mg. Ávila Alcalde, Yesenia Margot

0000-0001-5509-4460

Huacho - Perú

2024

Indice General

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iv
Palabra clave:	vi
Constancia de originalidad.....	vii
Titulo.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. Introduccion	1
2. Metodología	25
3. Resultados	29
4. Analisis y discusion.....	67
5. Conclusiones y recomendaciones.....	71
6. Referencias bibliograficas	73
7. Anexos y apéndices	82

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿En su área de trabajo hacen el reconocimiento por su esfuerzo personal?	29
Tabla 2:	¿Se siente motivado con los incentivos que recibe por sus trabajos extras?	30
Tabla 3:	¿La productividad ha crecido con los incentivos que brinda la empresa?	31
Tabla 4:	¿El personal que los capacita, cuenta con las competencias necesarias, sobre el tema a desarrollar?	32
Tabla 5:	¿Sus conocimientos y habilidades han mejorado con las capacitaciones?	33
Tabla 6:	¿Su jefe es democrático con su equipo de trabajo?	34
Tabla 7:	¿Los sindicatos proporcionan un sistema democrático que garantiza que los trabajadores sean contribuyentes a la empresa?	35
Tabla 8:	¿Su jefe de grupo hace la planificación diaria antes de comenzar su trabajo?	36
Tabla 9:	¿Los jefes le brindan información necesaria de la planificación de la empresa para lograr los objetivos empresariales?	37
Tabla 10:	¿Las evaluaciones son contantes en su trabajo?	38
Tabla 11:	¿Las evaluaciones que brinda la empresa ayudan a mejorar la eficacia del colaborador?	39
Tabla 12:	¿Practica la colaboración con sus compañeros antes problemas dados?	40
Tabla 13:	¿La colaboración es dada por igual entre jefe y subordinado?	41
Tabla 14:	¿Me siento importante en mi equipo de trabajo?	42
Tabla 15:	¿Aporta sus nuevos conocimientos en su equipo de trabajo?	43
Tabla 16:	¿Se cumple los objetivos de la empresa, como equipo?	44
Tabla 17:	¿Existe buen desarrollo de relaciones intersobales entre compañeros?	45
Tabla 18:	¿El personal conoce las herramientas tecnológicas permitiendo una comunicación fluida ?	46
Tabla 19:	¿Tu equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa?	47
Tabla 20:	¿El supervisor cumple con su responsabilidad en crear condiciones que motiven a su personal?	48
Tabla 21:	¿Cumple con mi responsabilidad diaria en el trabajo?	49
Tabla 22:	¿Consideras que hay idenficacion y compromiso por parte del personal?	50
Tabla 23:	¿El personal está comprometidos a realizar su trabajo con calidad?	51
Tabla 24:	¿En su área para tomar decisiones se considera su opinión?	52

Tabla 25:	¿La alta dirección toma decisiones correctas para el crecimiento de la empresa?	53
Tabla 26:	¿Las rotaciones se realizan con el fin de evitar un trabajo monótono?	54
Tabla 27:	¿La rotación de personal es una debilidad de la empresa en estos últimos tiempos?	55
Tabla 28:	¿El índice de ausentismo ha sido elevado en estos últimos meses?	56
Tabla 29:	¿Las políticas de control de ausentismo y las sanciones que hay en la empresa son débiles?	57
Tabla 30:	¿Te sientes satisfecho con la colaboración en tu equipo de trabajo?	58
Tabla 31:	¿Hay oportunidades de aprender y crecer en la empresa?	59
Tabla 32:	¿cree que la empresa da oportunidades de tener una estabilidad laboral con todos los beneficios de la ley?	60
Tabla 33:	¿Los jefes le brindan la facilidad de darle sus conocimientos ante cualquier problema?	61
Tabla 34:	¿Las capacitaciones que recibe por parte de la empresa ayudan a aumentar su productividad?	62
Tabla 35:	¿Considera que las remuneraciones que usted recibe son justo lo cual ayudan a desenvolverse mejor?	63
Tabla 36:	¿Tienen las herramientas necesarias para poder desenvolverse correctamente en su ambiente de trabajo y poder cumplir con la productividad deseada de la empresa?	64
Tabla 37:	Correlaciones de motivación extrínseca y desempeño laboral	65

Índice de figuras

Fig. 1	¿En su área de trabajo hacen el reconocimiento por su esfuerzo personal?	29
Fig. 2	¿Se siente motivado con los incentivos que recibe por sus trabajos extras?	30
Fig. 3	¿La productividad ha crecido con los incentivos que brinda la empresa?	31
Fig. 4	¿El personal que los capacita, cuenta con las competencias necesarias, sobre el tema a desarrollar?	32
Fig. 5	¿Sus conocimientos y habilidades han mejorado con las capacitaciones?	33
Fig. 6	¿Su jefe es democrático con su equipo de trabajo?	34
Fig. 7	¿Los sindicatos proporcionan un sistema democrático que garantiza que los trabajadores sean contribuyentes a la empresa?	35
Fig. 8	¿Su jefe de grupo hace la planificación diaria antes de comenzar su trabajo?	36
Fig. 9	¿Los jefes le brindan información necesaria de la planificación de la empresa para lograr los objetivos empresariales?	37
Fig.10	¿Las evaluaciones son contantes en su trabajo?	38
Fig.11	¿Las evaluaciones que brinda la empresa ayudan a mejorar la eficacia del colaborador?	39
Fig.12	¿Practica la colaboración con sus compañeros antes problemas dados?	40
Fig.13	¿La colaboración es dada por igual entre jefe y subordinado?	41
Fig.14	¿Me siento importante en mi equipo de trabajo?	42
Fig.15	¿Aporta sus nuevos conocimientos en su equipo de trabajo?	43
Fig.16	¿Se cumple los objetivos de la empresa, como equipo?	44
Fig.17	¿Existe buen desarrollo de relaciones interpersobales entre compañeros?	45
Fig.18	¿El personal conoce las herramientas tecnológicas permitiendo una comunicación fluida ?	46
Fig.19	¿Tu equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa?	47
Fig.20	¿El supervisor cumple con su responsabilidad en crear condiciones que motiven a su personal?	48
Fig. 21	¿Cumpla con mi responsabilidad diaria en el trabajo?	49
Fig. 22	¿Consideras que hay identificación y compromiso por parte del personal?	50
Fig.23	¿El personal está comprometidos a realizar su trabajo con calidad?	51

Fig.24	¿En su área para tomar decisiones se considera su opinión?	52
Fig.25	¿La alta dirección toma decisiones correctas para el crecimiento de la empresa?	53
Fig.26	¿las rotaciones se realizan con el fin de evitar un trabajo monótono?	54
Fig.27	¿La rotación de personal es una debilidad de la empresa en estos últimos tiempos?	55
Fig.28	¿El índice de ausentismo ha sido elevado en estos últimos meses?	56
Fig.29	¿Las políticas de control de ausentismo y las sanciones que hay en la empresa son débiles?	57
Fig.30	¿Te sientes satisfecho con la colaboración en tu equipo de trabajo?	58
Fig.31	¿Hay oportunidades de aprender y crecer en la empresa?	59
Fig.32	¿cree que la empresa da oportunidades de tener una estabilidad laboral con todos los beneficios de la ley?	60
Fig.33	¿Los jefes le brindan la facilidad de darle sus conocimientos ante cualquier problema?	61
Fig.34	¿Las capacitaciones que recibe por parte de la empresa ayudan a aumentar su productividad?	62
Fig.35	¿Considera que las remuneraciones que usted recibe son justo lo cual ayudan a desenvolverse mejor?	63
Fig.36	¿Tienen las herramientas necesarias para poder desenvolverse correctamente en su ambiente de trabajo y poder cumplir con la productividad deseada de la empresa?	64

Palabras Clave:

Tema	Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Extrinsic Motivation and Job Performance
Especialidad	Administration

Línea de investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Linea del Programa	Talento Humano

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Motivación extrínseca y desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024**" del (a) estudiante: **GIRALDO PALMA STEFANY MELINA**, identificado(a) con Código N° **1715100038**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Motivación extrínseca y desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro
Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024**

Resumen

El propósito del estudio fué, explicar si la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A, Paramonga-2024. Esta información ha sido complementada con las encuestas realizadas a los trabajadores de la Empresa. Metodológicamente el estudio fue correlacional y para constatar la hipótesis se utilizó un diseño no experimental; de corte transversal. La población total de estudio fué conformada por 120 colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga, obteniéndose una muestra de 92 colaboradores. La técnica e instrumento de recolección de datos utilizado fue la encuesta y el cuestionario, de 18 ítems con escala tipo Likert. Los cuales se analizaron mediante la estadística descriptiva, con tablas de frecuencia, gráficos circulares y el coeficiente de correlación de Pearson (r).

Se a concluido que mediante el estadístico de Pearson la variable motivación extrínseca y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva baja, teniendo un valor $r=0.305^{**}$ con una significancia bilateral de $p=0,000<0.05$, en tanto se ha podido probar la hipótesis propuesta, por lo que si existe una baja motivación extrínseca existira un inadecuado desempeño laboral por parte de los colaboradores.

Abstract

The purpose of this research was to explain whether extrinsic motivation is related to the work performance of the employee of the company Agro Industrial Paramonga S.A.A, Paramonga-2024. This information has been complemented with surveys carried out with the Company's workers. Methodologically, the research was correlational and a non-experimental design was used to verify the hypothesis; cross section. The total study population was made up of 120 workers from the Agro Industrial Paramonga company, for which a sample of 92 workers was taken. The data collection technique and instrument used was the survey and questionnaire, with 18 items with a Likert-type scale. Which were analyzed using descriptive statistics, with frequency tables, bar graphs, and Pearson correlation coefficient (r).

Therefore, it is concluded that through the Pearson statistic the extrinsic motivation variable and job performance are related in a low positive way, having a value $r=0.305^{**}$ with a bilateral significance of $p=0.000<0.05$, as long as it has been possible test the proposed hypothesis, so if there is low extrinsic motivation, there will be inadequate work performance on the part of the collaborators.

1. Introduccion

En un contexto internacional, se incluye a Hernández (2023) con el objetivo de comprender el nivel de motivación de los empleados que laboran en modalidades de trabajo remoto y presencial en una empresa industrial de la Ciudad de México, para entender si existen diferencias entre ambas. Para el estudio cuantitativo se utilizó como herramienta cuestionarios para recolectar información de una muestra de 51 empleados, divididos en dos grupos: 27 empleados que trabajan de forma presencial y 24 empleados que trabajan de forma remota. En general, no encontramos diferencias significativas entre los empleados de la empresa, ya que los empleados que trabajaban de forma personal y externa obtuvieron resultados muy similares en el cuestionario. Ambos grupos entran en la categoría completamente proactiva.

Ramírez y Abrigo (2023) tuvieron como objetivo analizar la relación entre la motivación y el clima laboral de los operadores de la cooperativa de transporte de Loja. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo con intervalos de correlación descriptivos. La técnica es una encuesta y el instrumento es un cuestionario. La calificación se obtuvo mediante el coeficiente de R Pearson, procedimiento SPSS y escala Likert en una muestra de 118 empleados. Los principales resultados muestran que el nivel de motivación es regular y existe un ambiente laboral saludable. Se concluye que el desarrollo de programas de capacitación ayuda a mejorar e incrementar la efectividad y eficiencia de las actividades para lograr un ambiente saludable en la empresa. Proponer indicadores motivacionales que alienten a los empleados a desempeñarse bien para alcanzar los objetivos de la empresa.

Proaño (2022) pretende explicar la motivación y el desempeño en el área productiva de una empresa textil de la ciudad de Ambato en la era post-Covid-19. Para ello, desarrolló un método cuantitativo basado en una encuesta que determinó el nivel de motivación y desempeño laboral de las personas en las áreas productivas de la empresa. Su población y muestra estuvo compuesta por 50 empleados de la empresa. Con base en los resultados obtenidos, se determina que se mantiene una motivación aceptable en términos de desempeño laboral y que se puede mejorar el desempeño laboral definiendo las necesidades de los colaboradores, ya que un número pequeño

de colaboradores puede producir resultados negativos. Se recomienda utilizarlo como base de investigación, lo que da la oportunidad de mejorar diferentes partes de las variables en estudio y así crear diferentes soluciones utilizando estrategias específicas.

Balcázar (2022), buscò evaluar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la panificadora Lluvia de Gracia. Su enfoque de estudio fue cuantitativo con tipo de investigación descriptivo. Su muestra estuvo conformada por 26 empleados que esta total de su población. El tipo de muestreo fué no probabilístico. Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron de tipo teórico haciendo retrospectiva de los diferentes enfoques de la variables y en la investigación de campo se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se pudo concluir que al aplicar el instrumento se pudo identificar que los trabajadores necesitaban ser escuchados y a su vez reconocidos por sus funciones por lo que se recomendó dar pautas al propietario en los que pueda exponerse los puntos fallidos y mostrar soluciones que ayuden a su desempeño dentro de la panificadora.

Rivera y Ríos (2021) buscaron en analizar la incidencia de la motivación en el desempeño de un grupo del personal de una empresa prestadora de servicios de aseo del municipio de Bello. Su enfoque fué cuantitativo, la cual se lleva de manera probatoria y secuencial, por su parte el estudio fue de corte no experimental, con enfoque descriptivo. Se empleò la encuesta y el instrumento el cuestionario. Su población de estudio estuvo conformado por un total de 324 empleados a nivel general y el área administrativa con 18 empleados. En el caso de la muestra abarcó la totalidad de la población del área administrativa. Se concluyó que existe incidencia con la motivación en el desempeño de los 18 colaboradores del área administrativa lo cual se recomendó como estrategia un incentivo bueno como motivación que buscan mejorar el desempeño.

Tacury y Orbe (2021) intentaron analizar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en la Universidad de Cuenca, Campus Cañar. El estudio mantuvo una orientación cuantitativa, de dominio y nivel descriptivo. El desarrollo de esta investigación se apoya en herramientas como la estadística y las matemáticas, las cuales permiten crear diagramas para identificar, organizar y analizar

toda la data obtenida, se hizo con la ayuda de las herramientas de la investigación científica. Los sujetos de investigación fueron un total de 35 maestros y catorce trabajadores que se ocupan en la parte administrativa de la entidad. El método de recolección de la data se hizo mediante encuestas bajo 27 preguntas escala Likert. En resumen, está claro que la correlación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral es baja ($r = 0,322$) porque cada uno es evaluado por el trabajo realizado, lo que conduce a una compensación salarial adecuada en función del trabajo realizado. Existen roles claramente definidos que es necesario definir a la hora de realizar la labor administrativa y docente de una universidad.

Santamaría (2020) basò su estudio en analizar las variables del clima organizacional en dimensiones seleccionadas afectan las variables de desempeño del trabajo en la empresa Datapro S.A. Su metodología es mixta cuantitativa y cualitativa, y por su finalidad tiene un diseño no experimental, transversal y correlacional. Descriptivo, explicativo y adecuado por alcance o tipo. Para obtener esta información, se desarrolló y evaluó su validez y confiabilidad un cuestionario que consta de 32 preguntas y 4 opciones de escala Likert. En resumen, se encontró que el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, y se recomienda desarrollar un sistema de comunicación interna estructurado y participativo que facilite las actividades internas de la empresa y actúe como un canal ideal y de mejora continua. entre colaboradores internos. empleados de la empresa.

Barrantes, Castillo y Rojas (2021) plantearon como objetivo analizar los aspectos que inciden en el desempeño del trabajo en una empresa de Alimentos. La investigación fue cualitativa dado que se desea conocer la perspectiva de los trabajadores, en relación a sus motivaciones y desempeño laboral en la Empresa. Su población estaba integrada por 187 colaboradores y su muestra 53 colaboradores el diseño muestral utilizado es aleatorio simple. Como técnica usamos una encuesta, la entrevista, la observación y el cuestionario. En conclusión según la información de la encuesta aplicada, notamos que el factor predominante en el nivel externo está los estados emocionales, así como la salud física, sabiendo que un trabajador, está pasando por alguna afectación en su persona que limite su salud emocional, pues este no

alcanzará a un buen rendimiento óptimo. A la empresa se pudo recomendar que se haga un plan de capacitaciones que sirve para jefes de áreas, para poder concientizar sobre esta importancia que hay que considerar que una comunicación asertiva, se dará mediante la valoración y el buen trato para todos por igual.

En el contexto nacional, el trabajo de Sánchez (2020) tiene como objetivo determinar si la motivación extrínseca de los empleados de ETRAL SAC en Trujillo en el año 2020 está relacionada con el desempeño laboral. El conjunto de investigación y muestra estuvo conformado por 21 colaboradores que laboran en la empresa y el método de recojo informativo fue una encuesta que incluyó un instrumento llamado cuestionario para cada variable. Utilizo el software SPSS y completo la prueba de hipótesis de Pearson. Se concluyó que la correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral es significativamente baja con $r=0.321$, por lo que se recomendó a dicha empresa en hacer talleres, donde permitan dar solución a los problemas que se suscitan en una área, estableciendo procedimientos adecuados y estandarizados para el campo del talento.

Gonzales (2019), tuvo como fin en analizar la relación de los componentes que afectan a la motivación extrínseca en el desempeño del trabajo en una Minera Yanaquihua S.A.C. en el área de recolección. Arequipa, 2019. El estudio utilizó estadística de descripción inferencial mediante la metodología correlacional, de Pearson utilizando métodos de investigación no experimentales y transversales con una muestra de 25 contribuyentes. Se concluye que los resultados obtenidos indican una correlación moderada entre las variables y se recomienda que Minera Yanaquihua S.A.C. a la junta directiva. Aún se están desarrollando estrategias para promover la motivación extrínseca en los negocios, como eventos de reconocimiento del desempeño, y el 45% de los encuestados cree que los factores tecnológicos juegan un papel importante en el desempeño laboral, permitiendo a los empleados tener éxito en sus actividades diarias.

Tejada (2021), cuyo objetivo fue establecer de que forma se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño del trabajo de personas que radican en la zona Miraflores-Arequipa-2021. Para hacer las investigaciones se tuvo que contar con el

método científico que corresponde a las ciencias sociales de no experimento, porque es transversal en el tiempo y por ser de carácter cuantitativo, el tipo de investigación es correlativa dependiendo de su profundidad. La muestra estuvo compuesta por 218 integrantes. Los métodos utilizados fueron encuestas e instrumentos de escala Likert, y se concluyó que la motivación extrínseca tiene una fuerte relación con el desempeño laboral de los empleados. Finalmente, el 48% de los empleados recomendó implementar estrategias de tecnología de RR.HH. para mejorar la calidad del trabajo y brindar reconocimiento a los empleados.

Manayay (2022), investigò cómo la motivación afecta el desempeño de trabajo de la entidad estudiantil, Enrique López Albuja 2021 en instituciones de educación superior. Para el proceso investigativo se utilizó el tipo de investigación descriptiva – correlacional y diseño transversal, con muestras investigativas de 93 empleados. También se pudo concluir ante el coeficiente Rho de Spearman tiene una buena relación acertiva con gran significancia según la escala evaluada. Por lo tanto, se pudo establecer, que las variables en estudio tienen un vínculo significativo, ya que se manejó con un 45% de los empleados, en cuanto a las bases dimensionales de motivación laboral, sugiere que las instituciones de la Universidad E.L.A administren horas extras para que los empleados puedan obtener ingresos adicionales, motivando así a los empleados a aumentar la motivación laboral.

Martínez (2021) se propuso en examinar la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño laboral en Grupo Norte Facility Perú S.A.C (Lima, 2019). Los tipos de investigación incluyeron diseños teóricos, correlacionales, no experimentales y transversales. El número de socios es 57. Se realizaron pruebas de normalidad para determinar la aplicabilidad estadística de la hipótesis de contracción, lo que hizo posible la elección de Kolmogorov Smirnov debido a que la población contenía más de 30 unidades de análisis. Su enfoque es cuantitativo, lo que lleva a concluir que existe una relación significativa entre ambas variables, mientras que el 55% de los trabajadores cree que las empresas no sólo deben considerar sus propios beneficios, así como brindar incentivos laborales que aumenten la productividad. .

Tapia (2023), también basó su estudio en medir la relación entre la motivación de los empleados y el desempeño en la empresa Eléctrica de Tumbán, 2021, utilizando un método cuantitativo descriptivo no experimental, con 18 colaboradores y utilizando encuestas de aplicación como técnicas de recolección de datos. De los resultados descritos se concluyó que la variable motivación se encontraba en un nivel moderado (35%), la variable desempeño laboral se encontraba en un nivel moderado (55%) y existía una relación de doble vía según el coeficiente de Pearson. . Una relación positiva muy significativa entre ambos sugiere que los directivos de las empresas eléctricas pueden recurrir a una motivación intrínseca y extrínseca para poder reconocer su buen desempeño.

Julca (2022) también propone identificar el nivel relacional entre la motivación y el desempeño laboral entre los empleados del Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C en Lima en el año 2020. Hubo un total de 42 trabajadores y estos 42 trabajadores se tomaron como muestra que se encontró a través de la fórmula no probabilístico por conveniencia, por ser la población pequeña. Ante las evidencias se concluyó que la motivación y el desempeño laboral estaban relacionados mediante la prueba de chi-cuadrado. Al grupo de empresas OM se le recomendó que para crear motivación se deberían mejorar o aumentar los incentivos retributivos a los empleados para que se sientan valorados y apreciados en la empresa, ya que la tasa de desempeño ronda el 38%.

Alva (2021) intentó describir la asociación entre motivación y desempeño laboral entre los colaboradores de la Dirección Regional Agropecuaria de Cajamarca en el año 2021. El tipo de investigación utilizó un diseño de investigación transversal no experimental a un nivel descriptivo adecuado. En conjunto, son empleados de la Agropecuaria de Cajamarca, y la muestra se obtuvo a través del muestreo no probabilístico para facilitar a 43 colaboradores, utilizando encuestas como técnica y cuestionarios como herramientas. El estudio concluyó que existe una fuerte relación lineal positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Se recomendó a la agencia mejorar o fortalecer las estrategias de desempeño y aumentar los niveles salariales, la capacitación y la cooperación con los colegas.

Guerra (2021) tuvo como objetivo determinar cómo la motivación extrínseca afecta el desempeño de los empleados en una empresa terminadora de obras de uso mixto del Cono Norte. Mantuvo un diseño no experimental, de origen descriptivo relacional. El alcance de la población fue de quince contribuyentes y el tamaño de la muestra fue de 12. Utilizamos un cuestionario como herramienta de recopilación de datos y constaba de 20 preguntas. Abordando que este tipo de motivación está afectando el desempeño de los trabajadores de la empresa, pues cuando se produce la estimulación, los empleados cambian su conducta y forma de pensar y se esfuerzan al máximo para realizar las acciones alcanzando las programaciones de las actividades. Siéntete orgulloso de trabajar allí.

Pasapera y Rubio (2021) pretendieron establecer una correlación positiva entre la motivación de los empleados y el desempeño en MDVO (Piura, 2021). Se contó con estudios no experimentales, en base al tipo correlacional descriptivo. El estudio incluyó a 210 empleados y 30 empleados del MDVO - PIURA. La tecnología es una encuesta y el instrumento fue dos cuestionarios, que buscaron recopilar información. La información se procesó con el soporte de una hoja de cálculo Excel 2010 y el programa IBM SPSS Statistic versión 25, concluyendo que hay una correlación significativa entre la motivación de los colaboradores del MDVO y los hallazgos determinaron a recomendar que el subgerente de recursos humanos implemente un programa de incentivos para perfeccionar el desempeño de trabajo.

En su trabajo, Velásquez (2022) buscó comprobar si existe relación entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados en la región administrativa de un organismo público con sede en el Callao en el año 2021. Ningún enfoque de investigación experimental-departamental y correlacional. Se utilizó porque tenía como objetivo comprender la relación entre dos variables y se aplicó a 52 socios comerciales del ámbito administrativo. Los resultados muestran que existe claramente una correlación directa entre la motivación y el desempeño de los empleados gubernamentales. Vale la pena señalar que el grado de motivación afecta el desempeño. Recomendando que la agencia implemente un proyecto eficaz de incentivos al desempeño para fomentar un mayor desempeño.

Armas (2021) cuyo objetivo fue examinar en qué medida la motivación está relacionada con el desempeño laboral entre los empleados del sector público en la ciudad de Kayabamba en 2020. Se trata de un estudio correlacional no experimental que utiliza un enfoque cuantitativo. Para recoger su información se utilizaron encuestas y cuestionarios con preguntas de escala Likert para cada variable. El instrumento fue validado mediante evaluación por tres expertos metodológicos y su confiabilidad se establecieron ante la evaluación estadística del alfa de Cronbach. También cuenta con 37 empleados. Se concluye que existe una correlación directa, moderada y significativa entre el hecho de que los programas de incentivos, si se implementan adecuadamente, reflejarán positivamente el desempeño de los empleados, por lo que se recomienda mejorar la motivación general a través del desarrollo.

Según los autores León y Díaz (2013), para sustentar la primera variable, ofrecen una definición de motivación extrínseca, la cual nos dice que la motivación extrínseca es causada por la estimulación y recompensa en las tareas realizadas por el colaborador se comunica el reconocimiento del desempeño laboral, los incentivos laborales y las condiciones laborales para que los empleados alcancen las metas trazadas, asegurando así una mayor eficiencia y mejores resultados. (página 7).

Refiere Chiavenato (2012) , en cuanto a la motivación extrínseca, para que pueda suceder cada individuo debe tener diferentes percepciones mediáticas, como pensamientos, sentimientos y acciones. Pues las actitudes y el comportamiento cambiarán. (s. 7).

Según Bainbridge (2019), la motivación extrínseca se refiere a "la motivación que viene del exterior, es decir, la motivación que es externa al individuo. Una persona extrínsecamente motivada realizará una tarea o actividad incluso si no tiene nada que ver con ella" ello, debido a la satisfacción esperada, derivada de la recompensa. También indica que hablar de motivación extrínseca no significa que los individuos no obtengan placer al realizar una tarea o actividad, sino que el placer esperado proviene de beneficios extrínsecos que continúan motivándolos a realizar la tarea o actividad. Por ejemplo, un estudiante con motivación extrínseca puede encontrar aburrido aprender una materia, pero una buena calificación o las felicitaciones de un

maestro pueden ser suficientes para motivarlo a trabajar más duro y hacer un mejor trabajo. Bainbridge (2019)

Madruga (2010) afirmó que la motivación laboral es un factor que influye en el comportamiento y el trabajo es un factor que puede inspirar, sostener y guiar el comportamiento. Significa hacer del trabajo un fin, pero para la mayoría de la gente el trabajo es sólo un medio. Por lo tanto, las acciones a menudo se toman primero para satisfacer necesidades personales (Sección 5).

Newstrom, citado por González (2021), dice que la motivación extrínseca está referida a diversos incentivos financieros como recompensas, pagos de beneficios y otros como programas de retención, pagos en especie, etc.

Robbins y Judge (2013) explican que en la década de 1950 se propusieron cinco teorías sobre la motivación extrínseca de los asociados organizacionales porque estas teorías dan forma al surgimiento de formas individuales de motivación, donde se encuentran las teorías más conocidas;

Teorías referente a la jerarquía de necesidades

Según Fernández y Velarde (2018), se basa en que todos intentan satisfacer necesidades jerárquicas, las cuales son satisfechas desde el nivel más bajo hasta el más alto, correspondiente al nivel en el que se encuentra la persona.

Saavedra (2023) dice que las necesidades se dividen en cinco niveles en forma de pirámide. Las necesidades básicas se encuentran en la base de la pirámide y las necesidades más complejas en la cima. Maslow afirmó que mientras una persona satisfaga necesidades inferiores, podrá satisfacer necesidades superiores.

Según el mismo autor, Saavedra (2023) dice que los cinco niveles de necesidades de Maslow son: fisiológicas, que incluye hambre, sed, refugio y otras necesidades físicas de un individuo. En cuanto a la seguridad, podemos ver que esta área está referida al cuidado y resguardo, de los daños que puedan causar al trabajador sean físicos y emocionales. Socialmente, puedes encontrar eficacia, pertenencia, aceptación y necesidad. En la estima, aquí se descubren cuáles son los factores internos

de autoestima, autonomía propia y el logro de una persona, en cuanto a los factores externos mencionamos al estatus, valoración y reconocimiento y la atención.

La autorrealización es el deseo de cambiar en la persona que uno es capaz de llegar a ser. Implica crecer y desarrollar tu potencial.

Por otro lado la teoría X e Y; Como lo expresaron McGregor Robin y Judge (2013), crean dos perspectivas o enfoques en los individuos, una es de naturaleza negativa y se llama teoría X. Otro positivo fundamental se llama Y, porque se caracteriza porque los trabajadores son considerados el recurso más clave de la empresa, ya que si es reconocida por ser activo, flexible y optimista, ante los problemas que puedan suscitarse. Después de estudiar la relación entre gerentes y empleados, McGregor descubrió que su visión humana de naturaleza, se basaba en algunos supuestos que forman o conducen a una conducta. Los gerentes prefieren esta teoría, quienes se basan en la Teoría Y creen que los trabajadores perciben el trabajo como algo tan natural como el ocio o la recreación, por lo que un colaborador en particular, aprende a aceptar las responsabilidades, bajo algunos lineamientos. La teoría Y afirma que un colaborador está inmerso a necesidades de escalas superiores. El propio McGregor creía que los supuestos de la Teoría Y eran más válidos que los supuestos de las teorías individuales del trabajo en la empresa (p. 17). 176).

En cuanto a las teorías de los factores de Herzberg

López, citado por Gutiérrez (2015), sostuvo que el análisis y evaluación de las opiniones generadas, llevó a Herzberg conjuntamente con sus colaboradores a deducir que la motivación en el ambiente laboral surge de dos grupos de factores generales y específicos. Propone que hay dos aspectos que predominan la conducta de las personas: siendo los aspectos de salud, o extrínsecos, así mismo se involucran factores de motivación e intrínsecos (p. 23).

Chiavenato (2006) citado por Gutiérrez (2015) menciona que los factores de higiene bienen a ser los que están en el ambiente de trabajo, así mismo también las condiciones en las se trabaja. Debido a que estas condiciones son direccionadas por los líderes de la misma empresa, pues estos factores de higiene, no lo controlan los

trabajadores. Podemos mencionar algunos factores de higiene más relevantes, como las remuneraciones, beneficios sociales, el tipo de gestión o monitoreo que son realizadas por los jefes de cada área, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y lineamientos de la empresa, los reglamentos internos, etc. Estos son factores situacionales que están presentes en el entorno externo que rodea al individuo.

Sin embargo, Alba y Trujillo (2014) afirman que los factores de higiene tienen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados. La palabra “higiene” refleja fielmente su carácter preventivo y profiláctico e indica que se trata simplemente de evitar fuentes de insatisfacción en el entorno o posibles amenazas a su equilibrio. En el mejor de los casos, estos factores simplemente evitan la insatisfacción porque sus efectos conductuales no logran aumentar la satisfacción de manera significativa y sostenible. Si son inestables surge la insatisfacción, lo que se denomina factores de frustración. Estos incluyen: seguridad, relaciones con los directivos, supervisión, condiciones de trabajo, remuneración y relaciones con los compañeros.

Alba y Trujillo (2014) afirman en su trabajo que los factores motivadores están relacionados con la satisfacción personal con el puesto y la naturaleza de las tareas realizadas. Por tanto, los factores motivacionales están bajo el control del individuo porque están relacionados con lo que hace y logra.

Urrego (2016) mencionó en su revista que los factores motivacionales se relacionan con la satisfacción con el puesto y la naturaleza de las tareas que realiza el individuo. Por lo tanto, los factores motivacionales están bajo el control del individuo en lo que se refiere a su comportamiento y desempeño. Los factores motivadores son sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, la necesidad de autorrealización, una mayor responsabilidad y la dependencia de las tareas que realiza una persona en el trabajo. Tradicionalmente, las tareas y puestos se diseñan y definen únicamente para cumplir con los principios de eficiencia y economía, lo que obstaculiza los desafíos y oportunidades de quienes realizan las tareas y tiene un impacto negativo, provocando apatía, desinterés y falta

de preparación psicológica. Digamos que la empresa sólo ofrece un lugar de trabajo digno. (pág. 19).

Alba y Gutiérrez (2014) mencionaron que la insatisfacción laboral depende del entorno, la supervisión, los compañeros y el contexto laboral general: estos son los llamados factores de salud. La satisfacción laboral depende del contenido del trabajo o de actividades desafiantes y estimulantes: estos son los llamados motivadores.

Por otro lado damos el fundamento de la teoría; necesidades de McClelland, Según McClelland (1971) citado por Centty y Ortega (2018) dice que define un conjunto de necesidades y afirma que las personas no solo tienen necesidades primarias o instintivas, sino también necesidades que son aprendidas y reforzadas desde la infancia. El autor cree que tres necesidades importantes son la fuente de motivación: la necesidad de logro, la necesidad de pertenencia y la necesidad de poder. Una vez que se comprenden estas necesidades, se pueden vincular a tendencias personales, influyendo en cómo las personas perciben el trabajo y otras situaciones que afectan el logro de metas específicas.

En referencia a la teoría del aprendizaje;

Sum (2015) citó la definición de Jones y George (2006) de que los gerentes pueden medir el nivel de motivación que tienen los trabajadores, en cuanto a su desempeño, estos se vinculan directamente en sus los resultados del cumplimiento de la tareas asignadas. Asi mismo los comportamientos esperados y el logro de las metas organizacionales. Esta teoría se centra en la relación entre el desempeño y los aspectos motivacionales. Mientras que el aprendizaje de sus tareas o actividades se definen ante el cambio congruente, generado por el conocimiento de un trabajador como respuesta a las experiencias adquiridas o la misma práctica (página 9).

Con referencia a Sum (2015), argumentó que el aprendizaje en las organizaciones juega un papel importante cuando las personas aprenden a comportarse de determinada manera para lograr determinados resultados. Por ejemplo, una persona aprende a desempeñarse mejor que antes o que ahora porque está motivada para lograr

las consecuencias de dicho comportamiento, como un ascenso o felicitaciones del jefe, que ayudarán a sus colegas a lograr mejores resultados (página 10).

Para respaldar la base científica de la segunda variable, el desempeño laboral se define como la forma en que los compañeros de trabajo se desempeñan eficazmente en el cumplimiento de los requisitos laborales para lograr las metas, donde los empleados están enfocados y satisfechos con lo que se ha logrado en un período de tiempo determinado las cosas y objetivos que se están gestionando. deben alcanzarse (Aragón, 2019).

Robbins et al (2013) lo definen como el proceso de determinar qué tan exitosa es una organización (o persona o proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general, los indicadores de desempeño a nivel organizacional evalúan el logro de metas estratégicas a nivel individual. Según Pedraza (2010), la práctica laboral también se define como un conjunto de acciones realizadas por una o más personas con el objetivo de crear, transformar y forjar un objeto en poco tiempo, con menor energía y con un trabajo de calidad. Buenos resultados.

Robbins y Judge (2013) explicaron que las organizaciones solo valoran cómo los empleados realizan sus actividades, lo que incluye descripciones de puestos, pero las empresas actuales, menos jerárquicas y más orientadas a los servicios, exigen más información. Se considerarán actos de ejecución las siguientes actuaciones:

El desempeño de tareas se refiere al desempeño de deberes y responsabilidades que contribuyen a la producción de bienes o servicios para realizar tareas administrativas.

La cortesía se refiere a comportamientos que contribuyen al clima psicológico de una organización, como ayudar a los demás sin que se lo pidan, apoyar los objetivos de la organización, respetar a los colegas, dar sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo o la organización.

Falta de productividad Esto incluye comportamientos que dañan activamente a la organización, como robo, daños a la propiedad de la empresa, mostrar agresión hacia los colegas y ausencias frecuentes del trabajo.

Según Robbins & Timothy (2013), refieren que la calidad del desempeño laboral está vinculado con el desarrollo del liderazgo, comprender los puntos débiles y fuertes de los empleados, comprender las características de cada empleado, lo cual es necesario para la selección de planes, desarrollo del liderazgo, definición y creando funciones es una base razonable para la compensación por desempeño. Esta técnica es importante porque permite identificar y comunicar a los colaboradores cómo están haciendo su trabajo y, en principio, desarrollar planes de mejora. Otro uso importante de la evaluación de los empleados es mejorar el desempeño. En este contexto, se utilizan para informar a los empleados sobre cómo desempeñan su trabajo o puesto y para sugerir los cambios necesarios en comportamiento, actitudes, habilidades o conocimientos (p. ej. 59).

Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Lupano y Castro (2018), la satisfacción laboral es un estado emocional resultante de la apreciación de las personas por su trabajo, del cual depende si el trabajo satisface sus necesidades y expectativas personales. Chiang, Salazar, Gómez & Martín (2014) indicaron que la satisfacción e insatisfacción laboral están relacionadas con indicadores organizacionales como la calidad operativa, la rotación y el desempeño. Judge et al (2017) destacaron que la satisfacción laboral fue uno de los aspectos más estudiados del comportamiento organizacional en el siglo XX. La autoestima se considera la evaluación que una persona hace de sí misma e incluye una colección de sentimientos, pensamientos, emociones, experiencias y actitudes de una persona a lo largo de la vida. (Mejía et al., 2011)

Este proceso se desarrolla a partir de las interacciones del sujeto con los demás a lo largo del ciclo de vida, permitiendo que el yo se desarrolle a través de la aceptación y el aprecio mutuos de las personas.

Naranjo es citado en Paneso y Arango (2017). Martínez (2010) afirmó que la autoestima afecta el pensamiento, el compromiso y la iniciativa de una persona en diversas tareas.

Rivas (2010) define un equipo de trabajo como: un conjunto de personas asignadas o autoasignadas para lograr objetivos específicos en base a habilidades y competencias específicas bajo la dirección de un coordinador.

Reza (2013) también nos define como un grupo pequeño de personas que mostramos perseverancia con los demás, nos comunicamos abiertamente, tenemos un alto nivel de organización y flexibilidad, lo que nos permite trabajar coordinadamente, con funciones claras y presentarnos como un equipo.

Asimismo, Barrozu (2014) mencionó que los equipos de trabajo comparten un compromiso con el desempeño colectivo, pero sin la interacción de los miembros del equipo no se pueden alcanzar las metas.

Barrozu (2014) considera que los beneficios del trabajo en equipo son: mejora de productos, aumento de productividad, reducción de costos, gestión del talento, flexibilidad al cambio, democratización de la organización y aumento de la productividad de los empleados.

Treviño et al, (2017) La diferencia entre grupos y equipos es que para crear sinergia positiva es necesario mantener un ambiente armonioso, reorganizar el trabajo y comprometerse, es decir, con un liderazgo adecuado, tareas claras, manejo adecuado de conflictos. , Gestión adecuada del poder para el logro, la estimulación, la asunción de riesgos, la innovación y el uso eficaz de los recursos disponibles. Por tanto, se puede decir que todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos.

Según García (2019), la capacitación es un medio para ampliar la educación formal de un empleado o prepararlo para asumir responsabilidades adicionales en el trabajo. Para hacer bien su trabajo y hacerlo de manera efectiva requiere capacitarse con las habilidades e información adecuadas. Este proceso de trabajo es una combinación de instrucción y entrenamiento diseñado para desarrollar las habilidades manuales o la destreza de las personas.

Mejía (2017) sugiere que la capacitación de los empleados es necesaria para las organizaciones que quieran utilizar el aprendizaje colaborativo como recurso para lograr resultados superiores.

Según Rodríguez (2020), la capacitación del personal se refiere a un proceso continuo que tiene como objetivo aumentar la productividad a través de la eficiencia, por lo que es uno de los temas más importantes en las organizaciones porque significa tomar decisiones oportunas en función de áreas importantes de la empresa.

La importancia de la formación de los empleados es una herramienta importante para mejorar destrezas y habilidades en el contexto profesional, que permite a los empleados optimizar recursos, promover la cooperación, fortalecer la interacción entre los miembros, mejorar el clima laboral, utilizar formas innovadoras para afrontar las dificultades, etc. de alguna manera preguntas que contribuyen al desempeño laboral (Honors et al., 2020)

Chiavenato (2011) cree que “la formación puede ayudar a las personas a adaptarse profesionalmente a un puesto o función específica y a desarrollar habilidades de las que carece el conocimiento experiencial” (p. 322). La capacitación comprende la mejora del recurso humano, logrando el desarrollo de habilidades y destrezas para un determinado caso específico.

Según Rojas (2018), “Debería haber algún tipo de análisis del desempeño del asociado en el frente, porque sin saberlo es imposible determinar si es necesaria la capacitación, y además, no es posible sin desempeño. Para comprobar si es necesaria la formación, existen muchas formas, como analizar si un departamento necesita formación o no, si la formación está logrando algún resultado, estas son las Evaluaciones de Desempeño del puesto asignado. La supervisión la lleva a cabo un supervisor o experto asignado a tal efecto. Registros de tiempo actualizados. Evaluar el dominio del puesto de trabajo por parte del empleado. Valorar a través de entrevistas o cuestionarios. Evaluación del desempeño laboral.

Sin embargo, Chiavenato (2017) da más valor a las unidades más democráticas, es decir que son los mismo trabajadores, quienes son los responsables de medir o examinar su propio desempeño, aunque frente a ciertos estándares establecidos por el gobierno. Teniendo esto en cuenta, varios estudios han reconocido que involucrar a los empleados en la evaluación se considera actualmente más apropiado que la evaluación de los gerentes.

Osmán y cols. (2016) Para cada empresa o negocio, el desempeño generalmente se mide en función de fundamentos relacionados con las ventas, las ganancias o la productividad.

Sin embargo, también son importantes los indicadores no financieros, como el examen del desempeño organizacional relacionado con los recursos humanos, como la satisfacción, la motivación y el ausentismo. Nielsen y Lindholm (2019).

Chiavenato, citado por Brazzolotto (2012), habla de 3 objetivos básicos de la evaluación del desempeño: Circunstancias que permiten evaluar el potencial de una persona para determinar su pleno empleo. Al hacer de la gestión de recursos humanos una importante ventaja competitiva de la empresa, la productividad de los recursos humanos se puede desarrollar infinitamente según el sistema de gestión. Brindar a todos los miembros de la organización oportunidades de crecimiento y condiciones para una participación efectiva, teniendo en cuenta los objetivos de la organización, por un lado, y los objetivos individuales, por el otro (párrafo 1).

La evaluación del desempeño de Dessler y Varela (2011) se basa en tres razones:

En primer lugar, las evaluaciones informan las decisiones de ascenso y remuneración.

En segundo lugar, le permiten a usted y a sus informes revisar el comportamiento de trabajo de sus informes. Esto, a su vez, permite desarrollar un plan para corregir cualquier deficiencia identificada en la evaluación y fortalecer lo que se ha hecho bien.

En tercer lugar, la evaluación es parte del proceso de planificación profesional de la empresa, ya que brinda la oportunidad de revisar los planes profesionales de un individuo a la luz de sus fortalezas y debilidades.

Según Rodríguez y Ordaz (2021) la evaluación del desempeño bien aplicada en las organizaciones ayuda a identificar el talento de los recursos humanos con los que cuenta la empresa, y a partir de los resultados se establecen recompensas adecuadas evitando la subjetividad. Por otra parte, el trabajador sabe cuáles son los

estándares que se esperan de su trabajo, y de qué manera al realizarlo, cuál será el impacto que tendrá al interior y hacia afuera de la organización.

Chiavacci citado por Brazzolotto (2012) La evaluación del desempeño es responsabilidad primordial del supervisor inmediato del evaluado, ya que mantiene contacto personal con él y conoce mejor que nadie las condiciones y características del desempeño del evaluado. El Departamento de Recursos Humanos actúa como agencia consultora y es responsable del desarrollo, aplicación y mantenimiento de sistemas de evaluación del desempeño y la capacitación de calificadores. Brazzolotto (2012).

Según Chiavenato, citado por Brazzolotto (2012), existen otras opciones que pueden realizar evaluaciones de desempeño, son: El superior inmediato, que suele estar en la mejor posición para observar y evaluar el desempeño de los subordinados; la persona que es responsable. Calificaciones de pares Las calificaciones de los empleados por parte de sus pares son muy efectivas para predecir el éxito gerencial futuro. Un problema podría ser un acuerdo de ayuda mutua, ya que todos los compañeros de clase se unirían para darse una alta calificación entre sí. Los comités de evaluación suelen estar formados por el supervisor inmediato del empleado y otros tres o cuatro supervisores. El problema con la autoevaluación de su desempeño por parte de los empleados es que los empleados se valoran a sí mismos más que a sus gerentes. Las evaluaciones ascendentes, que muchos llaman retroalimentación ascendente, se aplican en toda la empresa y ayudan a la alta dirección a diagnosticar estilos para mejorar la gestión organizacional. La retroalimentación de 360 grados, en este caso la recopilación de información de toda la organización, se utiliza comúnmente para capacitación y desarrollo comportamiento expresivo

Robbins y Judge (2013) indicaron que en las empresas actualmente solo están valorando cómo los empleados hacen efectivo sus actividades, según las descripciones de los puestos, y las empresas con menos jerarquías están más orientadas a los servicios, exigen más información y es allí donde se pueden reconocer los comportamientos positivos. Cuando se habla del desempeño de tareas, pues estas se refieren al desenvolvimiento de los deberes y compromisos que ayudan a la generación de bienes o servicios, en cuanto a sus tareas administrativas.

La cortesía está referida a comportamientos que aportan al clima psicológico de una organización, como ayudar a los demás sin que se lo pidan, apoyar los objetivos de la organización, respetar a los colegas, dar sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo o la organización.

Falta de productividad, incluido el comportamiento que perjudica activamente a la organización, como robo, daño a la propiedad de la empresa, agresión hacia los empleados y ausentismo frecuente (Sección 11). 2).

Según Flores, citado por Vásquez (2018), las características de desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que una persona debe aplicar y demostrar al desempeñar un trabajo.

Según Furnham, citado por Calcina (2013), son: Adaptabilidad, que se refiere a mantener la eficacia en diferentes entornos y con diferentes tareas, responsabilidades y personas. La comunicación es la capacidad de expresar ideas de manera efectiva en grupo o individualmente. Iniciativa y deseo de influir positivamente en los acontecimientos para alcanzar los objetivos. La capacidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. Las acciones que tomas para lograr más de lo que deseas. Conocimiento se refiere al nivel de conocimientos técnicos y/o adquiridos en el campo relevante para su trabajo. El trabajo en equipo es la capacidad de trabajar eficazmente en un equipo/grupo de trabajo para lograr los objetivos organizacionales, contribuir y crear un ambiente armonioso donde se logra el consenso.

Estándares de trabajo, la capacidad de cumplir y superar las metas o estándares organizacionales y la capacidad de obtener información que pueda proporcionar retroalimentación y mejorar el sistema. Desarrollo del talento, desarrollo de las habilidades y competencias de los miembros del equipo y la capacidad de planificar actividades de desarrollo efectivas relacionadas con los puestos actuales y futuros.

La planificación del trabajo de alto nivel es la capacidad de determinar la organización y estructura más efectivas para lograr los objetivos. Capacidad para maximizar el desempeño y establecer objetivos de desempeño/desarrollo brindando orientación y evaluando objetivamente el desempeño. La medición del desempeño es

“un punto clave de la mejora organizacional ya que permite establecer metas, evaluar objetivos e identificar desviaciones” (Oliveira y Leone citado en Barradas et al. (2021)), al mismo tiempo que ayuda a mejorar la satisfacción de las necesidades de los clientes en el proceso, asegurarse de que cada decisión sea adecuada y determinar el cumplimiento de los resultados esperados, de modo que se puedan lograr diferentes evaluaciones de efectividad según los diferentes grupos (Junxiao et al., 2014). Según Daft (2010), diferentes métodos de medición del desempeño pueden ser útiles en algunas situaciones, y aunque todos están orientados hacia los objetivos organizacionales, la jerarquía puede llevar a diferencias que determinen el predominio de algunos de los siguientes objetivos: Objetivos. La eficacia de la organización debe medirse a través del logro de sus objetivos, por lo que se debe medir el desempeño real y compararlo con los planes originales. Un enfoque sistemático. Evalúa las organizaciones en función de su capacidad para obtener insumos, procesarlos y difundir resultados para mantener la estabilidad y el equilibrio. En este sentido, la eficiencia se mide por el funcionamiento óptimo del sistema, aunque sólo es útil si existe una relación clara entre entrada y salida. Sea consciente de los grupos de interés o partes interesadas. Se refiere al grado en que se cumplen las demandas y expectativas de los stakeholders clave de la empresa [gerentes, accionistas, acreedores, empleados, clientes, proveedores, comunidades, competidores, sindicatos, etc.] y las formas en que estos se ven afectados por la decisiones tomadas. Enfoque de valores en competencia. Dado el carácter subjetivo del concepto de efectividad, puede incluir lo anterior, ya que su medición depende de las personas y los intereses que representan (p. 20).

Omondi (2015) afirma que la mayoría de los indicadores de desempeño se pueden clasificar en una de seis categorías amplias: eficacia, eficiencia, calidad, puntualidad, productividad y seguridad (p. 716).

El sustento teórico, es que en razón a la revision del estado del arte de las dimensiones de cada variable, pues permitió generar nuevos enfoques de contextos diversos, contribuyendo al desarrollo de nuevas teorías, que sirvan de base y soporte

para otras investigaciones ya que, brinda nuevos conceptos estableciendo un nexo existente entre las variables motivación extrínseca y desempeño laboral.

Esta investigación encuentra apoyo práctico en otros trabajos como artículos, ponencias y bibliografías de instituciones públicas y privadas y sirve como guía para aplicar esta investigación y obtener resultados para analizar y recopilar información sobre la motivación extrínseca de los empleados y su desempeño actual. Al mismo tiempo, le indicará a la organización que es extremadamente importante desarrollar planes o tomar medidas para enfatizar el impacto de la motivación en el desarrollo del desempeño de los empleados.

Metodológicamente esto se justifica, pues en términos de desarrollo será necesario utilizar métodos inductivos, estudios descriptivos a nivel de correlación y proyectos no experimentales, mientras que las encuestas se utilizarán como técnica para los procesos de recolección de información. El cuestionario se utiliza como herramienta. Socialmente, esto ayudará a ampliar la frontera del conocimiento para identificar la motivación extrínseca en el desempeño. Este estudio permite conocer el nivel de motivación de los empleados de la empresa. Esta comprensión hará evidentes las relaciones existentes entre las variables, ya que permite la demostración objetiva de hechos, la confirmación de determinadas hipótesis y teorías relacionadas, prestando así un servicio adecuado a la sociedad.

El objetivo del argumento científico es informar futuras investigaciones sobre este tema en el ámbito público y privado en base a los resultados positivos que esperamos lograr. Se utilizará el método científico, que significa obtener información confiable y proporcionar mejoras utilizando técnicas y herramientas adecuadamente validadas por los estadísticos de medición, lo que resultará en mejores contribuyentes y altamente motivados.

Respecto a esta problemática se ha descrito que en las últimas décadas las sociedades industrializadas con gran progreso tecnológico y distribuidas por todo el mundo han experimentado varios cambios económicos, sociales y culturales que han tenido un impacto muy fuerte en diferentes niveles de personas. . . Afecta no sólo la

forma en que viven las personas, sino también las relaciones sociales y los vínculos que los individuos forman con las organizaciones a las que pertenecen. Sánchez (2020)

Según Velásquez (2021), dice que la motivación laboral es actualmente un factor importante en el desempeño de los empleados y el desarrollo de las empresas e instituciones. Por lo tanto, los gerentes y jefes deben motivar constantemente a los empleados para lograr de manera efectiva y eficiente sus objetivos comerciales y personales. La motivación crea y cambia el desempeño y el desarrollo de los empleados en el camino deseado.

Por su lado Chiavenato (2018), cree que el talento se convertirá en una ventaja competitiva que promueve y sostiene el éxito de una organización, por lo que se convierte en sus capacidades centrales y su ventaja competitiva clave en un mundo globalizado, volátil, cambiante y rápidamente competitivo.

Mientras Guerra (2021) dice que se ha concluido que el capital humano es un factor esencial para el éxito de una empresa, por lo tanto se debe cuidar el ambiente laboral para producir una mejor productividad. Por lo tanto, la empresa debe centrarse no sólo en los recursos físicos a su disposición, sino que debe centrarse más en sus empleados, porque de la capacidad del capital humano dependerá si las tareas se pueden realizar de manera más eficiente y si se pueden alcanzar los objetivos. Pero para que esto suceda, los empleados necesitan sentirse motivados y satisfechos con las funciones que desempeñan. Bolaños (2023).

Un problema significativo en cuanto al logro de metas propuestas por la gerencia de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A, muchas veces no son accesibles para ser alcanzadas, generando frustración y estrés al trabajador agrario, esto puede ser el resultado de la falta de implementación de estrategias motivacionales por parte de las unidades de mando, por ejemplo, la falta de planes de incentivos para compensar al trabajador cuando este logra alcanzar las metas, demostrando una buena labor, la falta de reconocimiento que ayuda alentar a los empleados y poner en evidencia su buen desempeño.

Por lo tanto teniendo en cuenta la situación antes descrita surgió la necesidad de conocer más la realidad de la actitud que manifiestan los trabajadores agrarios, frente a la motivación extrínseca en la empresa Agro Industrial. Entonces nos planteamos la siguiente pregunta ¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del colaborador en la Empresa Agro Industrial Paramonga S.AA, Paramonga, 2024?

López (2012) conceptualiza la primera variable, la motivación extrínseca, y nos dice que corresponde a situaciones externas provocadas por factores o incentivos que una persona necesita para realizar una tarea, o cómo el desempeño de una tarea o función requiere una recompensa con mayor interés y esfuerzo. Las dimensiones son:

Satisfacción, según Pérez y Gardey (2014), quienes nos dicen que es el acto y sentimiento de satisfacción, verbo que se refiere a saldar una deuda, satisfacer el apetito, apagar las pasiones del espíritu, satisfacer. una determinada necesidad. Para premiar el mérito o aclarar una queja.

Liderazgo: es un conjunto de habilidades gerenciales o de entrenamiento que una persona necesita para influir en cómo existen o se comportan las personas en un grupo de trabajo determinado, de modo que el grupo trabaje con entusiasmo para lograr sus metas y objetivos.

Clima laboral: Vargas (Vargas, 2024) lo define como la percepción que tienen los compañeros de trabajo sobre los factores que determinan la calidad de la experiencia laboral. Entre los activos tangibles se puede encontrar información sobre aumentos salariales, bonificaciones, fechas especiales, etc.

Los factores intangibles desempeñan un papel importante en la creación de un buen ambiente de trabajo, porque influyen en la actitud de las personas hacia su trabajo y en la calidad de los socios de cooperación y cómo se sienten conectados entre sí. Estos factores incluyen confianza, confiabilidad, honestidad, respeto, reconocimiento, etc.

Chiavenato (2010) conceptualizó la segunda variable “desempeño laboral” y afirmó que el desempeño es el comportamiento de los empleados para establecer metas

y desarrollar estrategias personales para alcanzar esas metas. De manera similar, el desempeño de los empleados está influenciado por las metas personales, que también están subordinadas a las metas organizacionales.

Las siguientes dimensiones son: Habilidades Citado por Morales (2013), Fernández y Maura definen las habilidades como “dominio de la acción (mental y práctica) que permite la regulación racional de las acciones utilizando los conocimientos y hábitos del sujeto”.

Eficacia laboral o la productividad: es el trabajo Medida normativa de consecución de resultados. Se puede medir en relación con los objetivos alcanzados. También se refiere a la capacidad de la organización para satisfacer las necesidades sociales proporcionando bienes y servicios. (Chiavenato, 2004, citado en Alarcón, 2016).

Capacidad laboral: Robbins y Timothy (2013) la definen como una referencia directa a la capacidad de las personas para realizar un trabajo basándose en la experiencia, el conocimiento o la inteligencia.

Definiendo operacionalmente, la primera variable se podrá medir mediante sus dimensiones que son satisfacción, liderazgo y ambiente laboral el cual permitirá evaluar los resultados, ya que teniendo colaboradores que no están motivados ni satisfechos con sus actividades que realizan, su desempeño laboral disminuye. Esto se hará con una escala valorativa de Likert.

Definiendo operacionalmente, la segunda variable se podrá medir mediante sus dimensiones habilidad, eficacia y capacidad laboral el cual permitirá evaluar los resultados del desempeño de los colaboradores antes sus actividades, esto se hará con una escala valorativa de Likert.

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1: la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024

H0: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024

Por otro lado, mi objetivo fue; Explicar si la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

Como objetivos específicos propongo:

Determinar que factores inciden en la motivación extrínseca en la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

Demostrar que la motivación extrínseca repercute en el desempeño laboral del colaborador en Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

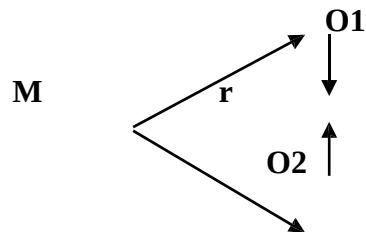
2. Metodología

Tipo investigativo

El tipo de investigación utilizada es básicamente descriptiva – correlacional, ya que se identificará la relación que existe entre dos variables. Como lo menciona Mejía (2017), un estudio correlacional es un estudio no experimental en el que un investigador mide dos variables y determina la relación estadística (correlación) entre ellas. Diseño de la investigación

Según Hernández et al (2010), los diseños transversales incluyen estudios realizados sin manipulación deliberada de variables, donde los fenómenos simplemente se observan en su entorno natural y luego se analizan. Entonces para este caso se utilizó un diseño transversal, no experimental, correlacional, lo cual se acopló la información en un momento único.

Su esquema metodológico es el siguiente:



Siendo:

M : Trabajadores

O1 : Motivación extrínseca

O2 : Desempeño laboral

r : Relación v1 y v2

Población

Conformado por 120 trabajadores que trabajan en la agricultura. Arias (2012) lo define como un conjunto finito o infinito de elementos con propiedades comunes y las conclusiones de su estudio serán amplias. muestra:

Para Bernal (2010), es la parte seleccionada de la población de la que realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y de la que se miden y observan las variables en estudio. La muestra fue conformada por 92 colaboradores agrarios de la empresa.

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{(N - 1)E^2 + Z^2 P \cdot Q}$$

Siendo:

N = el tamaño de población 120

E = Error muestral 0.05

P	= Atributo de interés	0.5
Q	= P.	0.5
Z	= grado confianza	1.96

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(120)}{(0.05)^2(120 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 91.6193656093$$

Es decir, se encuestará a 92 colaboradores

Técnicas e instrumentación investigativa

Empleamos la técnica encuesta, que sirvió para medir las variables de objeto de estudio. Según Archenti (2012), se define como una técnica de recolección de datos que permite explorar varios temas sobre un individuo o un grupo en estudio mediante el uso de cuestionarios estandarizados. instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por 18 preguntas para cada objetivo. Acosta (2016) afirmó que un cuestionario consta de una serie de preguntas que se utilizan en una encuesta o entrevista.

Validación y su confiabilidad

Para validar o medir los ítems en relación a las dos variables independiente (motivación extrínseca) y dependiente (desempeño laboral) en estudio, fué la opinión de juicio de expertos en investigación.

Confiabilidad:

Fue medido la confiabilidad por el alfa de Cronbach.

Fiabilidad de Motivacion Extrínseca

Se tuvo un buen resultado de confiabilidad, por tener 0,84, donde nos permite tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento de la variable motivación laboral.

Fiabilidad de Desempeño Laboral

Se tuvo un buen resultado de confiabilidad, por tener 0,85, donde nos permite tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento de la variable desempeño laboral.

Procesamientos y análisis de la data informativa

Como el enfoque fué cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables ya obteniendo los datos del instrumento que fué el cuestionario se procedió a organizar y registrar la investigación recaudada en el programa excel para luego pasarlo por el programa de SPSSv25 el cual nos ayudó a medir el nivel de correlación de las variables, mediante el estadístico de Rho Spearman y también en la validación de los instrumentos, a través del coeficiente Alpha de Cronbach. Todos los resultados obtenidos se convirtieron en valores numéricos que fueron trasladados a tablas de formato APA para una mejor comprensión de la información presentada. Se procesa e interpretar los resultados, y se ejecuta el debate, conclusión y recomendación del mismo. También se utilizó el Microsoft Word como procesador de textos, para la redacción del presente trabajo de investigación.

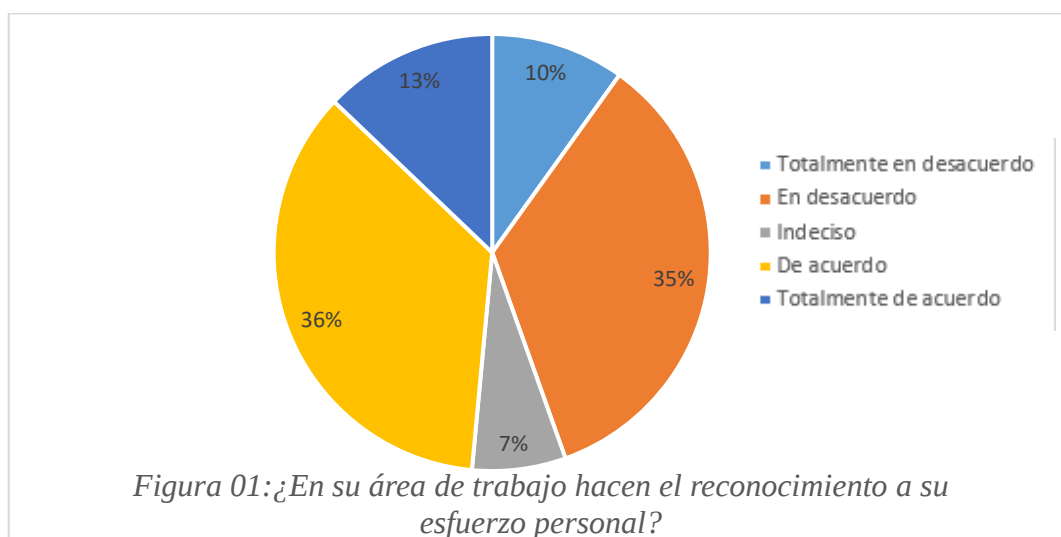
3. Resultados

TABLA 1

¿En su área de trabajo hacen el reconocimiento a su esfuerzo personal?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	32	35%
Indeciso	6	7%
De acuerdo	33	36%
Totalmente de acuerdo	12	13%
TOTAL	92.00	100.00%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

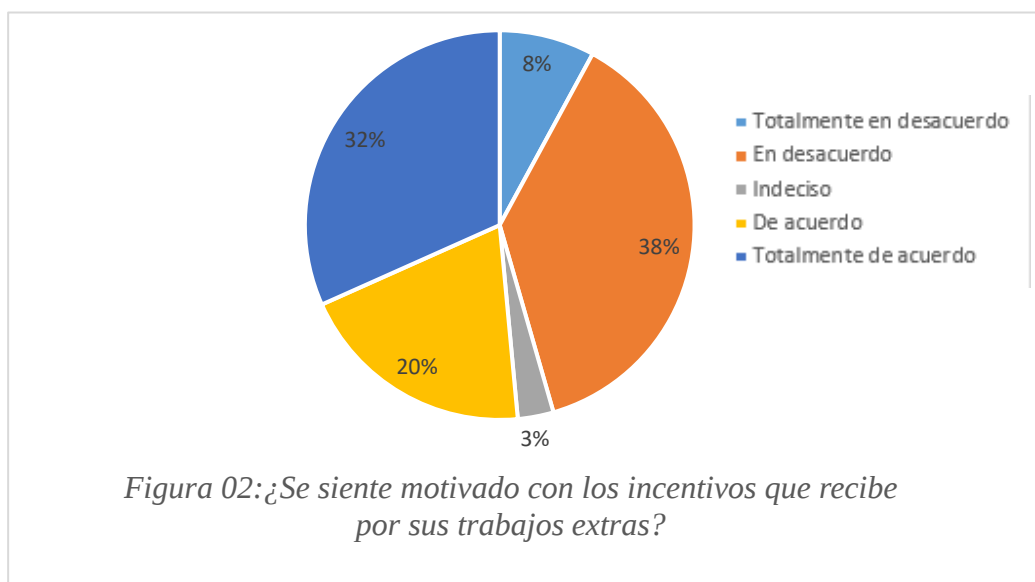
Se aprecia en la tabla 1 que el 36% de los colaboradores están de acuerdo que en su área de trabajo hacen el reconocimiento por su esfuerzo personal, mientras el 35% expresan que están en desacuerdo, el 13% dicen que están totalmente de acuerdo y el 10% están totalmente en desacuerdo por último el 7% están indeciso

TABLA 2

¿Se siente motivado con los incentivos que recibe por sus trabajos extras?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	7	8%
En desacuerdo	35	38%
Indeciso	3	3%
De acuerdo	18	20%
Totalmente de acuerdo	29	32%
TOTAL	92	100.00%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

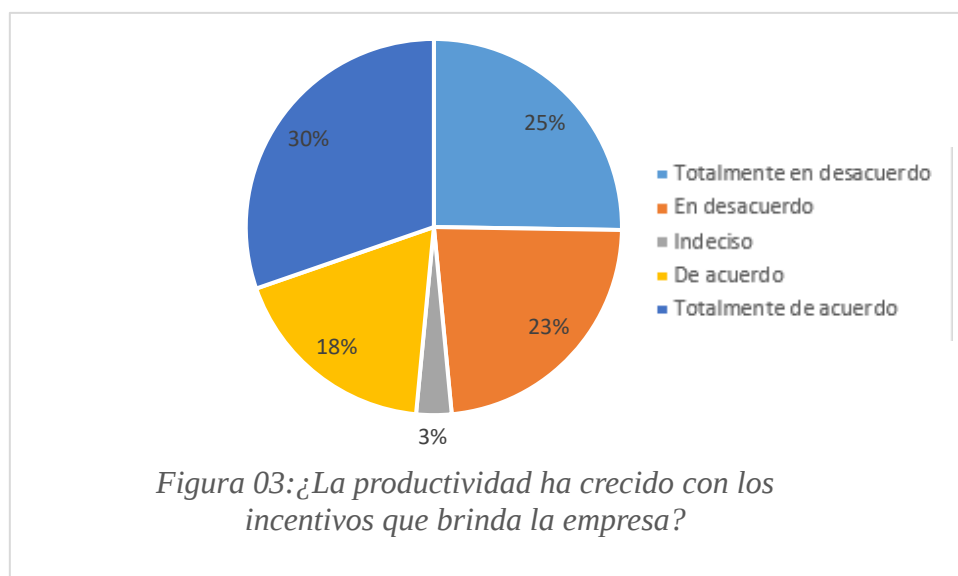
De los resultados obtenidos en la tabla 2, se observa que el 38% de los colaboradores esta en desacuerdo en sentirse motivado con los incentivos que recibe por sus trabajos extras, seguido del 32% el cual esta totalmente de acuerdo, mientras el 20% está de acuerdo, el 8% están totalmente en desacuerdo y por último el 3 % indeciso.

TABLA 3

¿La productividad ha crecido con los incentivos que brinda la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	23	25%
En desacuerdo	21	23%
Indeciso	3	3%
De acuerdo	17	18%
Totalmente de acuerdo	28	30%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas

**INTERPRETAMOS:**

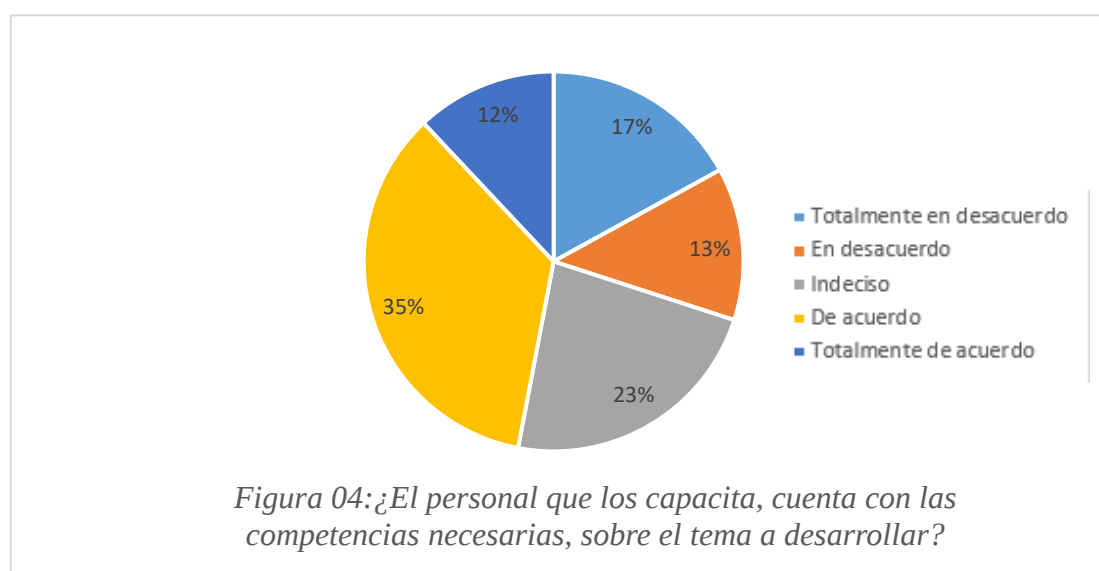
Se visualiza en la tabla 3 que el 30% de los colaboradores están totalmente de acuerdo que la productividad ha crecido con los incentivos que brinda la empresa, mientras el 25% expresaron que están totalmente en desacuerdo, el 23% en desacuerdo, el 18% de acuerdo y por último 3% indeciso.

TABLA 4

¿El personal que los capacita, cuenta con las competencias necesarias, sobre el tema a desarrollar?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	16	17%
En desacuerdo	12	13%
Indeciso	21	23%
De acuerdo	32	35%
Totalmente de acuerdo	11	12%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



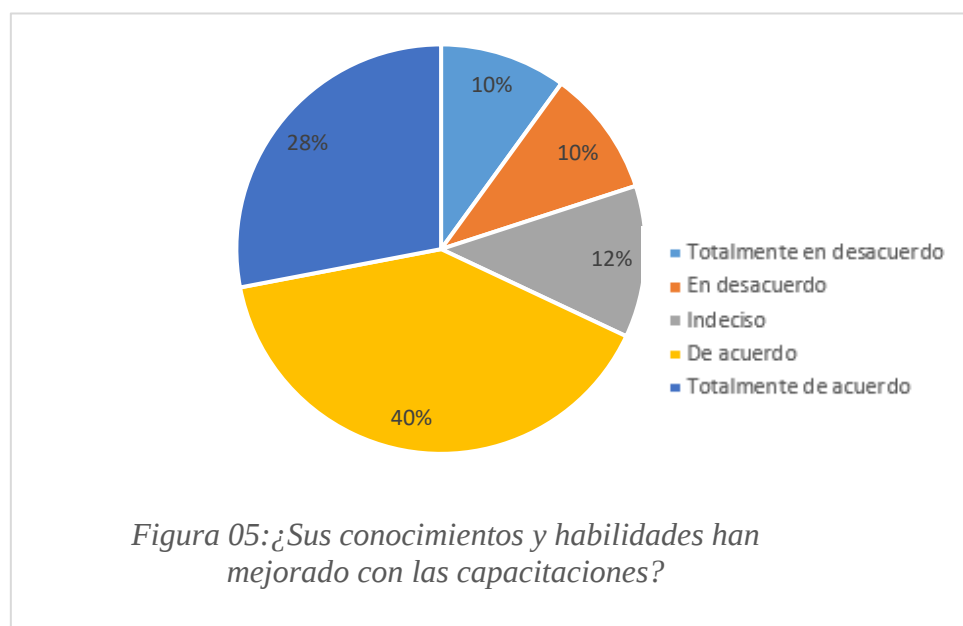
INTERPRETAMOS:

En la tabla 4 se aprecia que el 35% de los colaboradores están de acuerdo en que el personal que los capacita, cuenta con las competencias necesarias, sobre el tema a desarrollar, el 23% dijeron que están indeciso, el 17% están totalmente en desacuerdo, el 13% están en desacuerdo y el 12% precisan que están totalmente de acuerdo.

TABLA 5

¿Sus conocimientos y habilidades han mejorado con las capacitaciones?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	9	10%
Indeciso	11	12%
De acuerdo	37	40%
Totalmente de acuerdo	26	28%
TOTAL	92	100%



Fuente: Data de variables estudiadas

INTERPRETAMOS:

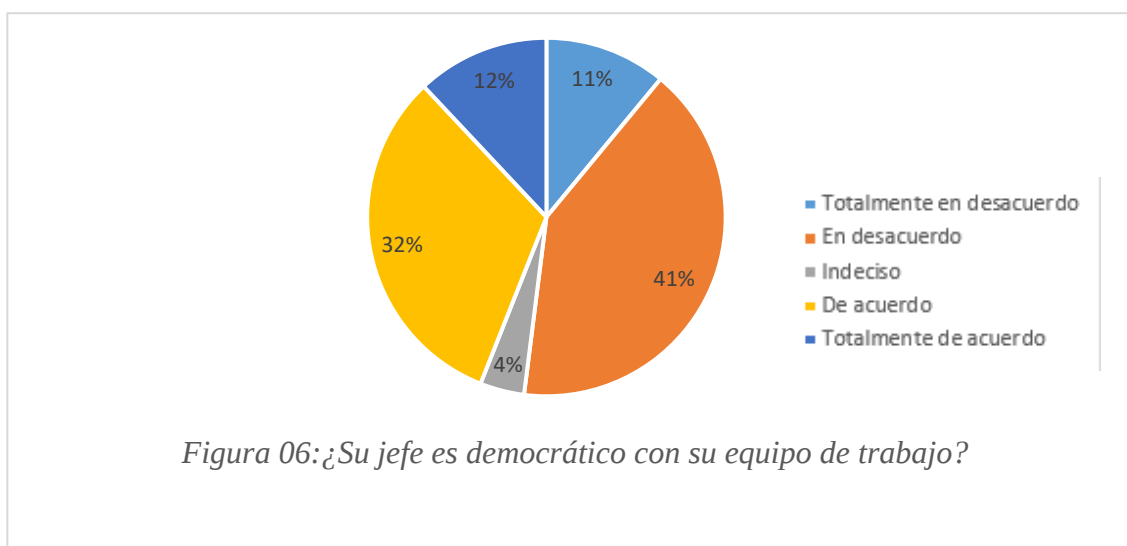
Se aprecia en la tabla 5 que el 40% de los colaboradores están de acuerdo que sus conocimientos y habilidades han mejorado con las capacitaciones que brinda la empresa, el 28% están totalmente de acuerdo, mientras el 12% están indeciso , el 10% dijeron que están desacuerdo y del mismo modo están totalmente en desacuerdo el 10%.

TABLA 6

¿Su jefe es democrático con su equipo de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	10	11%
En desacuerdo	38	41%
Indeciso	4	4%
De acuerdo	29	32%
Totalmente de acuerdo	11	12%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

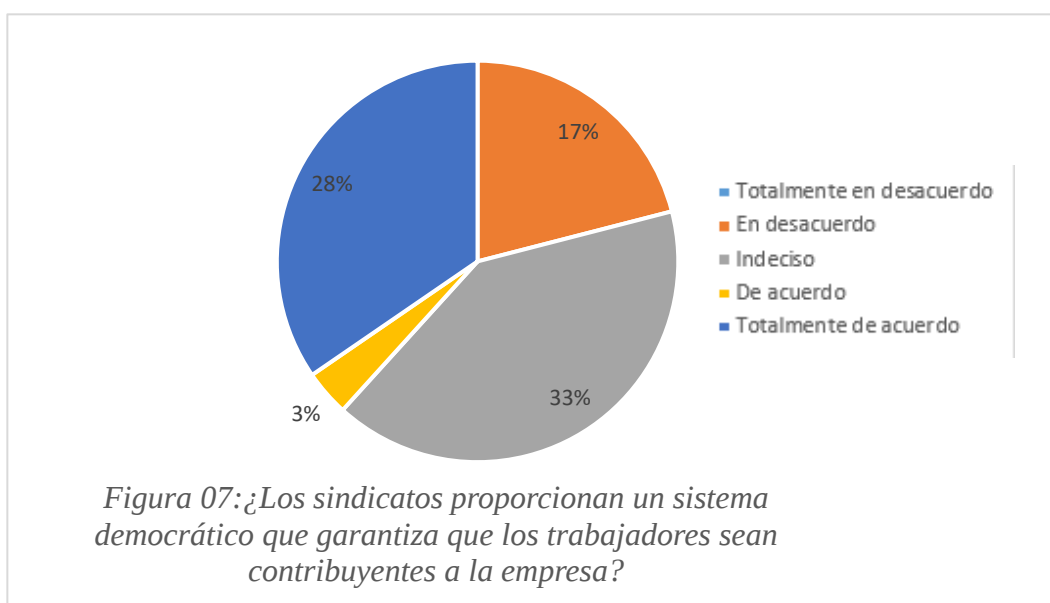
Se visualiza en la tabla 6 que el 41% de los colaboradores están en desacuerdo en que su jefe sea democrático con su equipo de trabajo, el 32% respondieron que están de acuerdo, el 12% dijeron que están totalmente de acuerdo, el 11% totalmente en desacuerdo y el 4% indeciso.

TABLA 7

¿Los sindicatos proporcionan un sistema democrático que garantiza que los trabajadores sean contribuyentes a la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	16	17%
En desacuerdo	30	33%
Indeciso	3	3%
De acuerdo	26	28%
Totalmente de acuerdo	17	18%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

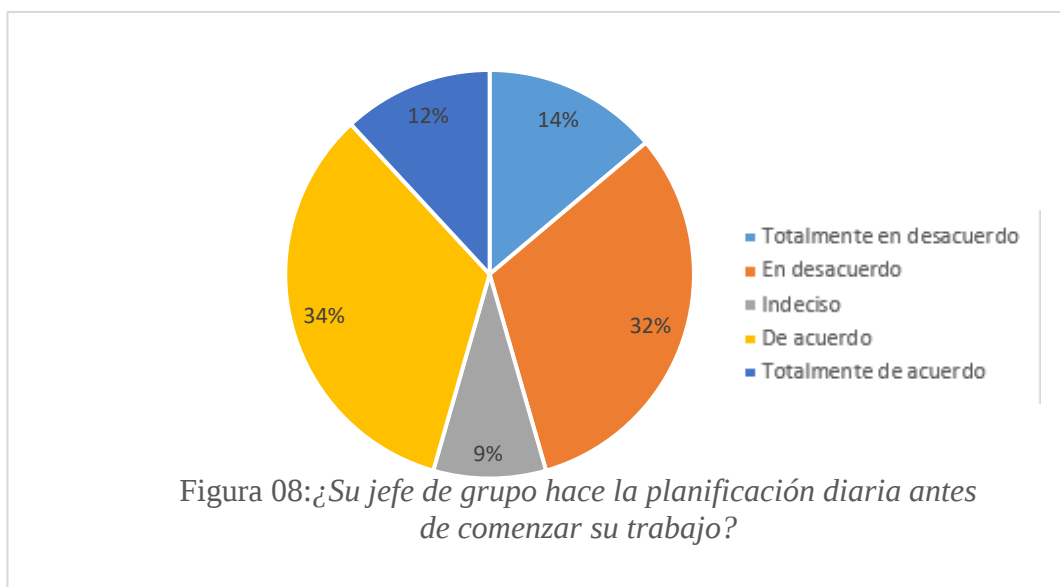
De los resultados obtenidos en la tabla 07 detallan que el 33% de los colaboradores están en desacuerdo en cuanto a que los sindicatos proporcionan un sistema democrático que garantiza que los trabajadores sean contribuyentes a la empresa, el 28% de los encuestados dijeron que están de acuerdo, mientras el 18% contestaron que están totalmente de acuerdo y el 17% totalmente en desacuerdo.

TABLA 8

¿Su jefe de grupo hace la planificación diaria antes de comenzar su trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	13	14%
En desacuerdo	29	32%
Indeciso	8	9%
De acuerdo	31	34%
Totalmente de acuerdo	11	12%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas

**INTERPRETAMOS:**

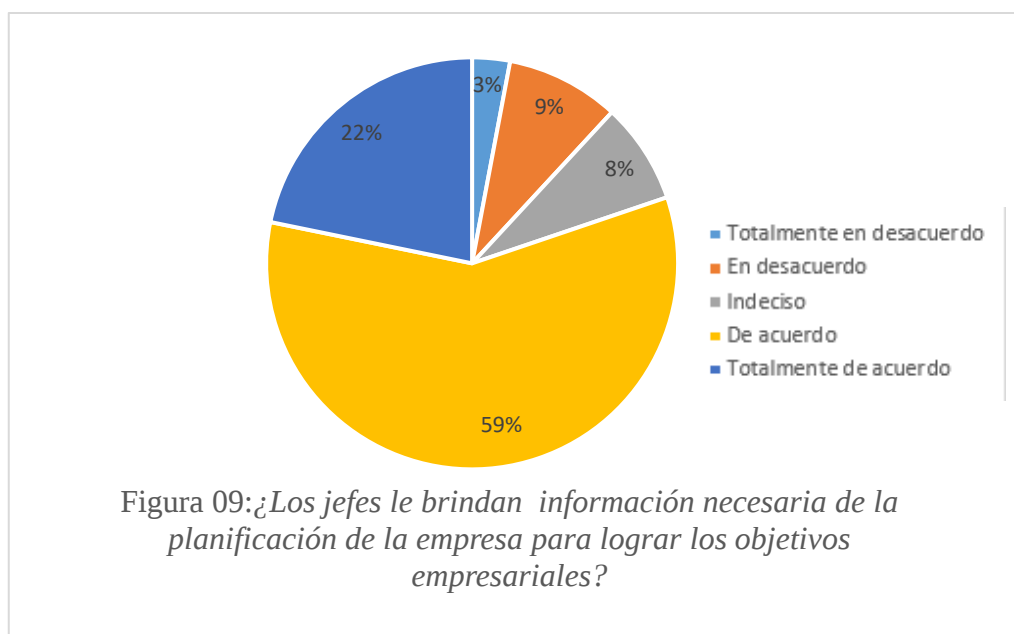
Observamos en la tabla 8 que el 34% de los colaboradores están de acuerdo en que su jefe de grupo haga la planificación diaria antes de comenzar su trabajo, el 32% nos dice que están en desacuerdo, mientras el 14% están totalmente en desacuerdo, el 12% expresaron que están totalmente de acuerdo y por último el 9% están indeciso.

TABLA 9

¿Los jefes le brindan información necesaria de la planificación de la empresa para lograr los objetivos empresariales?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	8	9%
Indeciso	7	8%
De acuerdo	54	59%
Totalmente de acuerdo	20	22%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

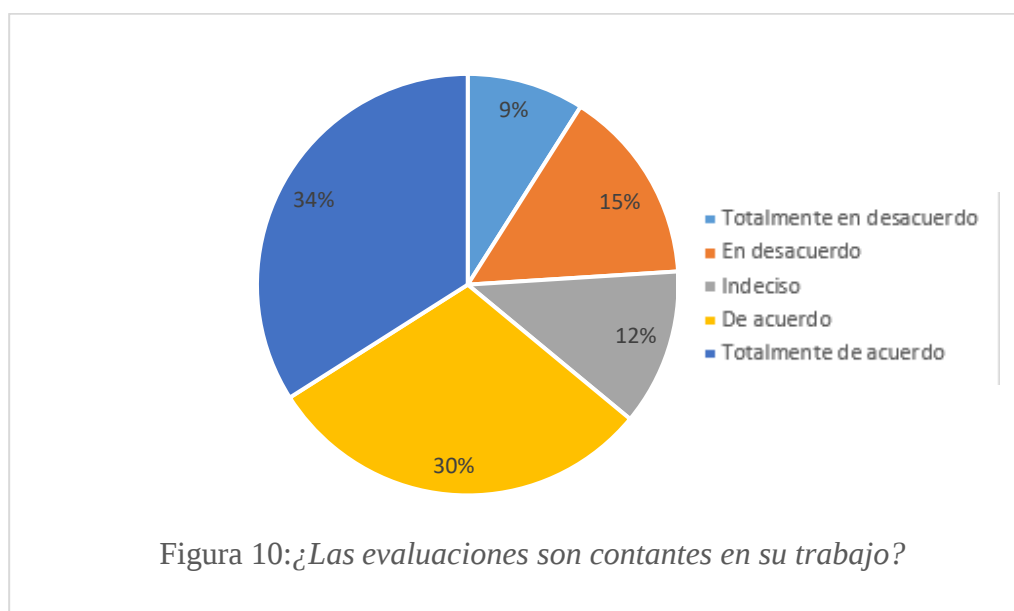
Se precisa en la tabla 9 que el 59% de los colaboradores encuestados indicaron que están de acuerdo en que los jefes brinden información necesaria de la planificación de la empresa para lograr los objetivos empresariales, el 22% manifestaron que están totalmente de acuerdo, el 9% en desacuerdo, el 8% indeciso y el 3% de los encuestados dijeron que están en desacuerdo.

TABLA 10

¿Las evaluaciones son contantes en su trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	14	15%
Indeciso	11	12%
De acuerdo	28	30%
Totalmente de acuerdo	31	34%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

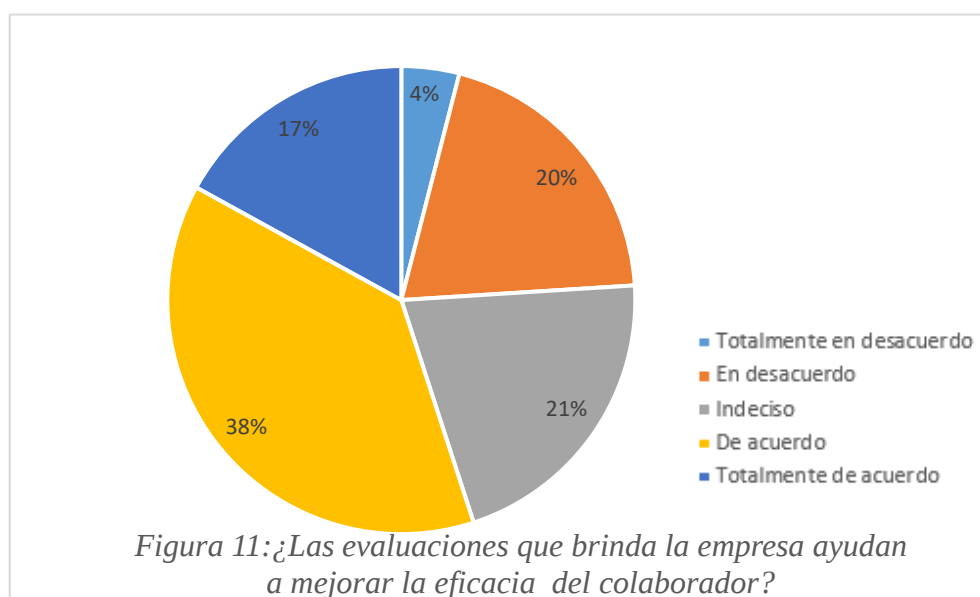
Se denota en la tabla 10 que el 34% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que las evaluaciones sean contantes en su trabajo, el 30% expresaron que están de acuerdo, mientras el 15% de los encuestados dijeron que están en desacuerdo, el 12% está indeciso y la última parte de los encuestados que son el 9% están totalmente en desacuerdo.

TABLA 11

¿Las evaluaciones que brinda la empresa ayudan a mejorar la eficacia del colaborador?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	4	4%
En desacuerdo	18	20%
Indeciso	19	21%
De acuerdo	35	38%
Totalmente de acuerdo	16	17%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

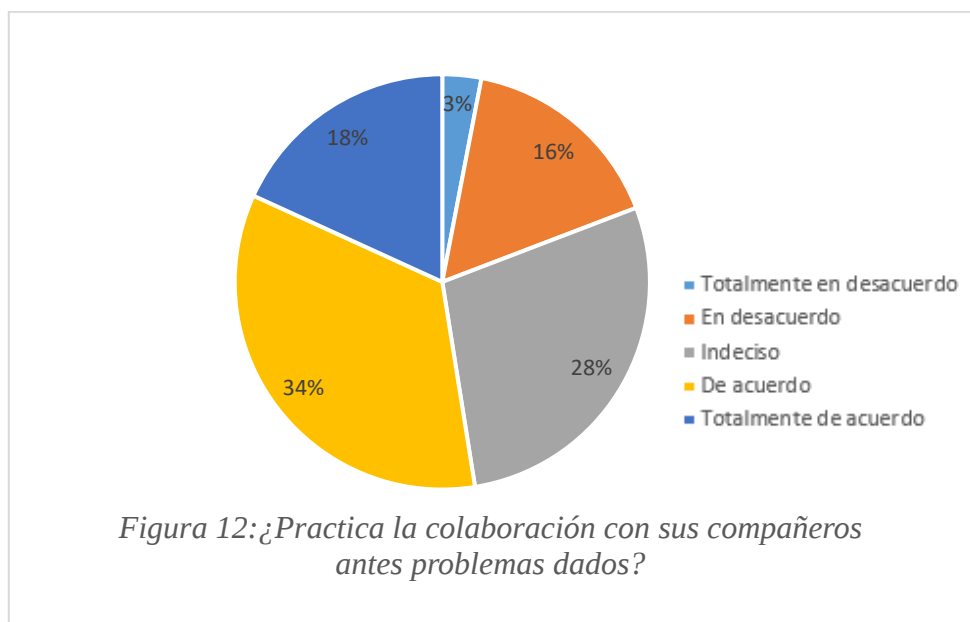
En la tabla 11 se observa que el 38% de los encuestados respondieron que están de acuerdo en que las evaluaciones que brinda la empresa ayudan a mejorar la eficacia del colaborador, mientras que el 21% dijeron que están indeciso, el 20% que están en desacuerdo, mientras que el 17% dicen que están totalmente en desacuerdo y 4% totalmente en desacuerdo.

TABLA 12

¿Practica la colaboración con sus compañeros antes problemas dados?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	15	16%
Indeciso	26	28%
De acuerdo	31	34%
Totalmente de acuerdo	17	18%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

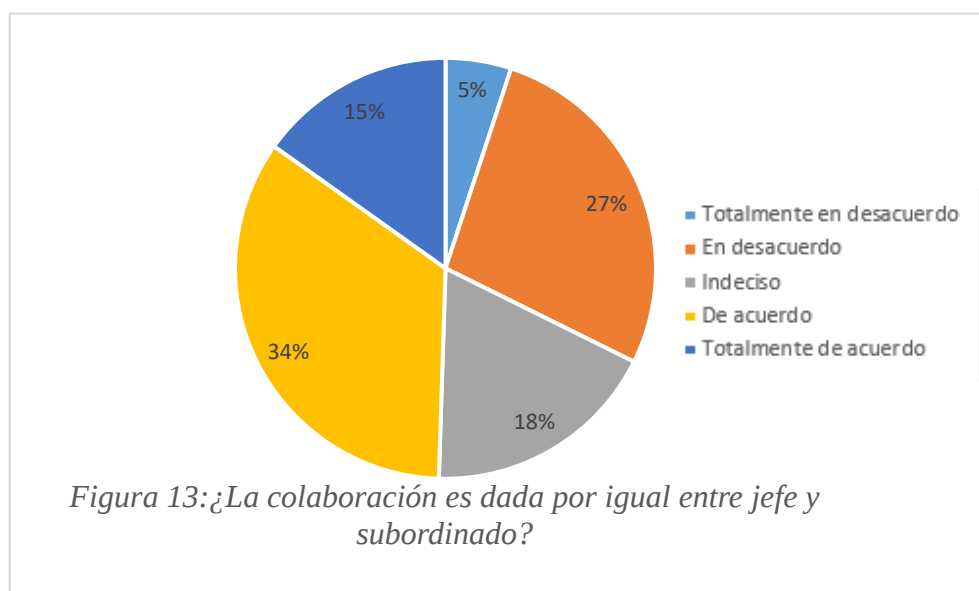
En la tabla 12 se denota que el 34% de los colaboradores respondieron que si están de acuerdo en practicar la colaboración con sus compañeros antes problemas dados, el 28% dicen que están indeciso, el 18% que están totalmente en desacuerdo, el 16% dijeron que están en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

TABLA 13

¿La colaboración es dada por igual entre jefe y subordinado?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	25	27%
Indeciso	17	18%
De acuerdo	31	34%
Totalmente de acuerdo	14	15%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

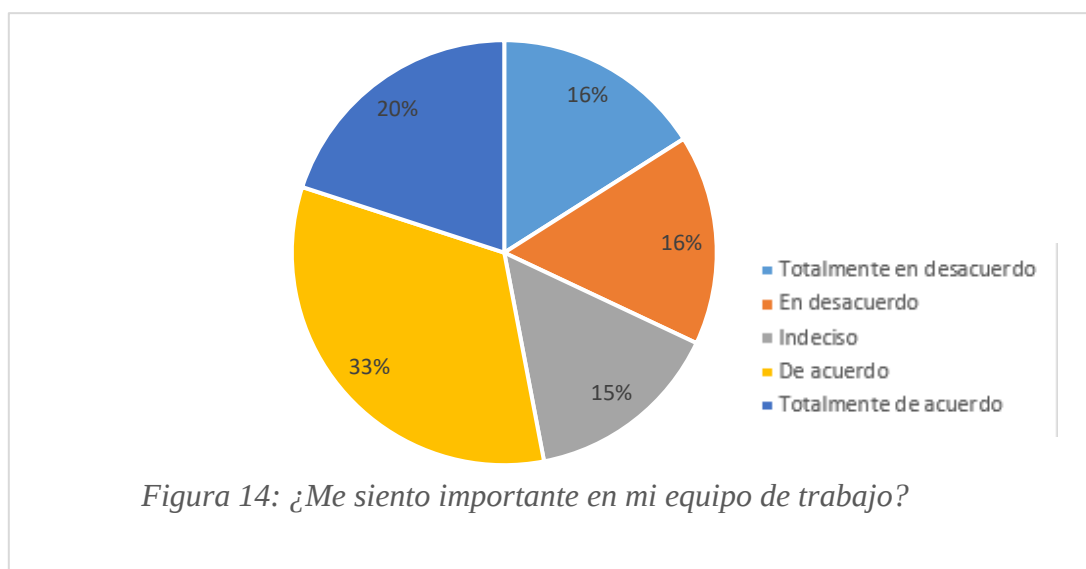
De los resultados obtenidos en la tabla 13 el 34% de los colaboradores respondieron que están de acuerdo que la colaboración es dada por igual entre jefe y subordinado, mientras que el 27% expresaron que están en desacuerdo, el 18% que están indeciso, el 15% dicen que están totalmente de acuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

TABLA 14

¿Me siento importante en mi equipo de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	15	16%
En desacuerdo	15	16%
Indeciso	14	15%
De acuerdo	30	33%
Totalmente de acuerdo	18	20%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

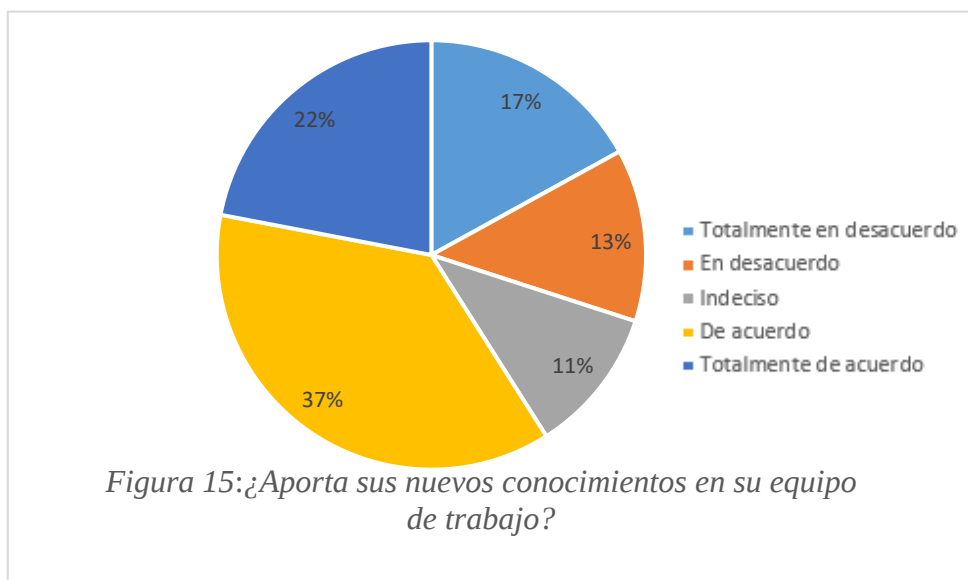
Se visualiza en la tala 14 que el 33% de los colaboradores encuestados respondieron que están de acuerdo en que se sienten importantes en su equipo de trabajo, el 20% que están totalmente de acuerdo, el 16 % expresaron que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo el 16% por último el 15% indeciso.

TABLA 15

¿Aporta sus nuevos conocimientos en su equipo de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	16	17%
En desacuerdo	12	13%
Indeciso	10	11%
De acuerdo	34	37%
Totalmente de acuerdo	20	22%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

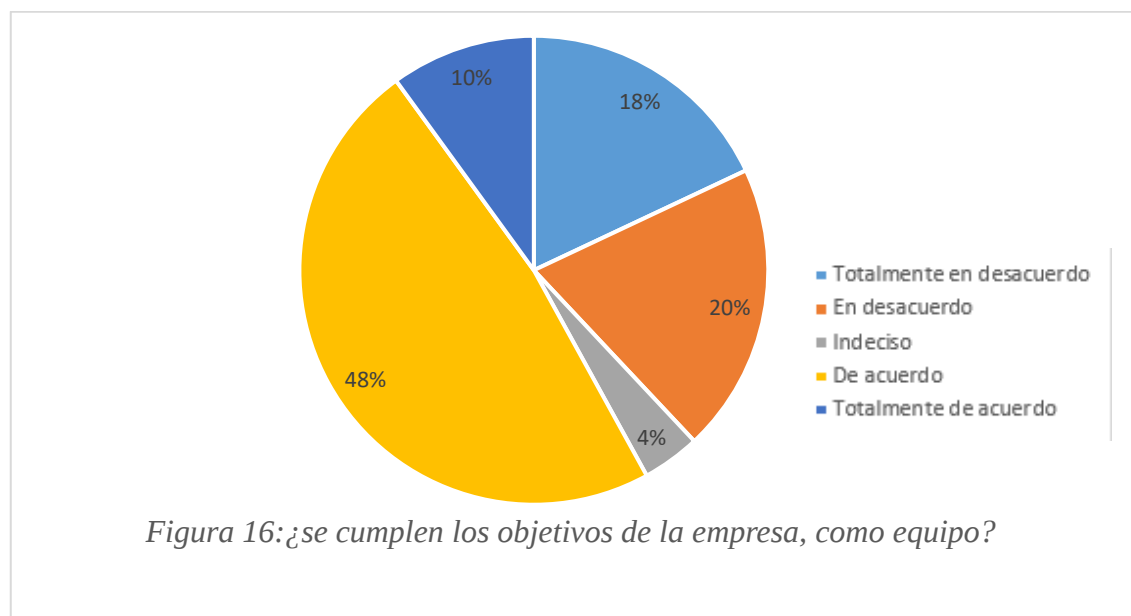
De los 100% encuestados el 37% de los colaboradores aporta nuevos conocimientos en sus equipo de trabajo, el 22% dicen que están totalmente de acuerdo, mientras que el 17% están totalmente en desacuerdo, el 13% expresaron que estan en desacuerdo y el ultimo 11% indeciso.

TABLA 16

Se cumple los objetivos de la empresa, como equipo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	17	18%
En desacuerdo	18	20%
Indeciso	4	4%
De acuerdo	44	48%
Totalmente de acuerdo	9	10%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

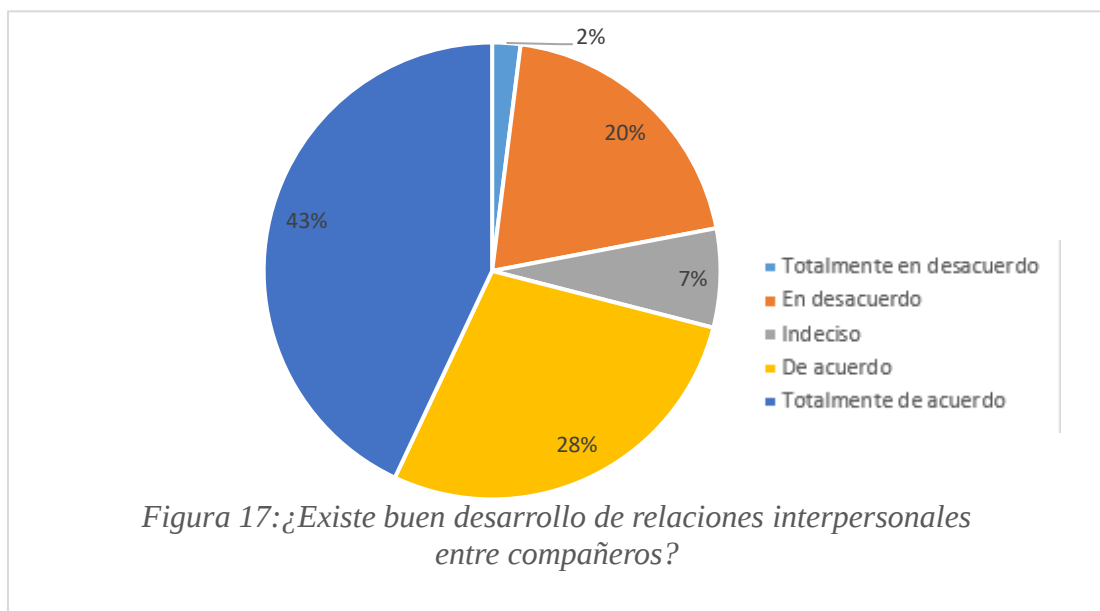
En la tabla 16 observamos que el 48% del personal que están de acuerdo que se cumplen los objetivos de la empresa, como equipo, mientras que el 20% contestaron que están en desacuerdo, el 18% dijeron que están totalmente en desacuerdo, el 10% dicen que totalmente de acuerdo y 4% indeciso.

TABLA 17

¿Existe buen desarrollo de relaciones interpersonales entre compañeros?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	2	2%
En desacuerdo	18	20%
Indeciso	6	7%
De acuerdo	26	28%
Totalmente de acuerdo	40	43%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

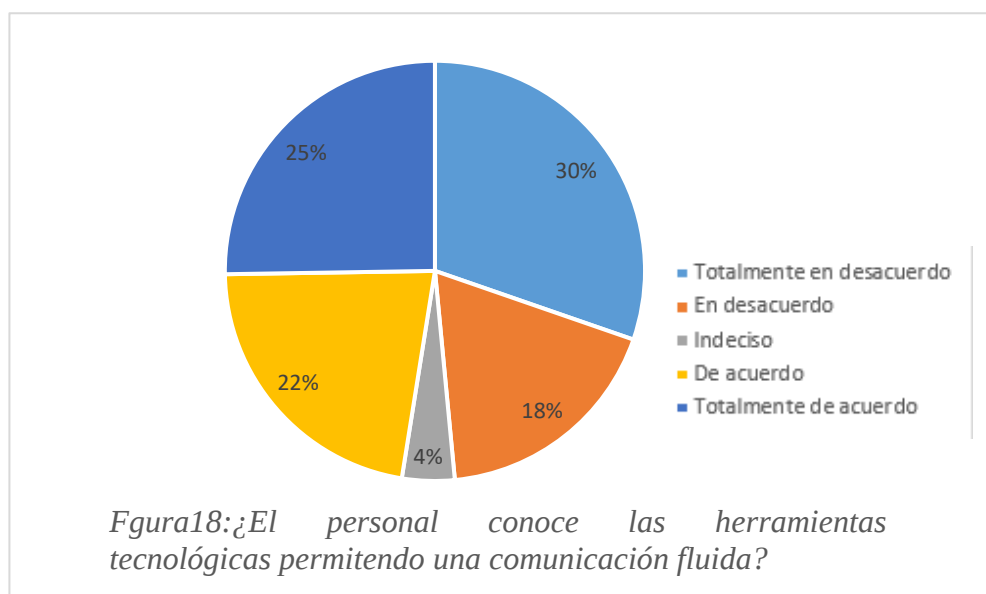
En la tabla 17 observamos que el 43% de los colaboradores están totalmente de acuerdo que existe buen desarrollo de relaciones interpersonales entre compañeros, el 28% dicen que están de acuerdo que lo hay, mientras que el 20% coincidieron que están en desacuerdo, el 7% dijeron que están indeciso y el último grupo están totalmente en desacuerdo que son 2%.

TABLA 18

¿El personal conoce las herramientas tecnológicas permitiendo una comunicación fluida?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	28	30%
En desacuerdo	17	18%
Indeciso	4	4%
De acuerdo	20	22%
Totalmente de acuerdo	23	25%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas

**INTERPRETANDO:**

De los resultados obtenidos en la tabla 18 se denota que el 30% de los colaboradores están totalmente en desacuerdo que el personal conoce las herramientas tecnológicas permitiendo una comunicación fluida, mientras que el 25% dicen que si están totalmente de acuerdo, en tanto el 22% expresan que están de acuerdo, como el 18% dicen que están en desacuerdo y 4% indeciso.

TABLA 19

¿Tu equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	28	30%
Indeciso	8	9%
De acuerdo	29	32%
Totalmente de acuerdo	19	21%
TOTAL	92	100%

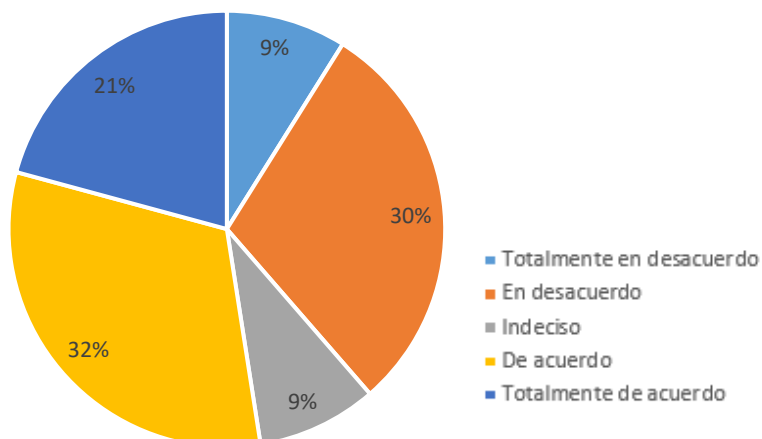


Figura 19: ¿Su equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa?

INTERPRETANDO:

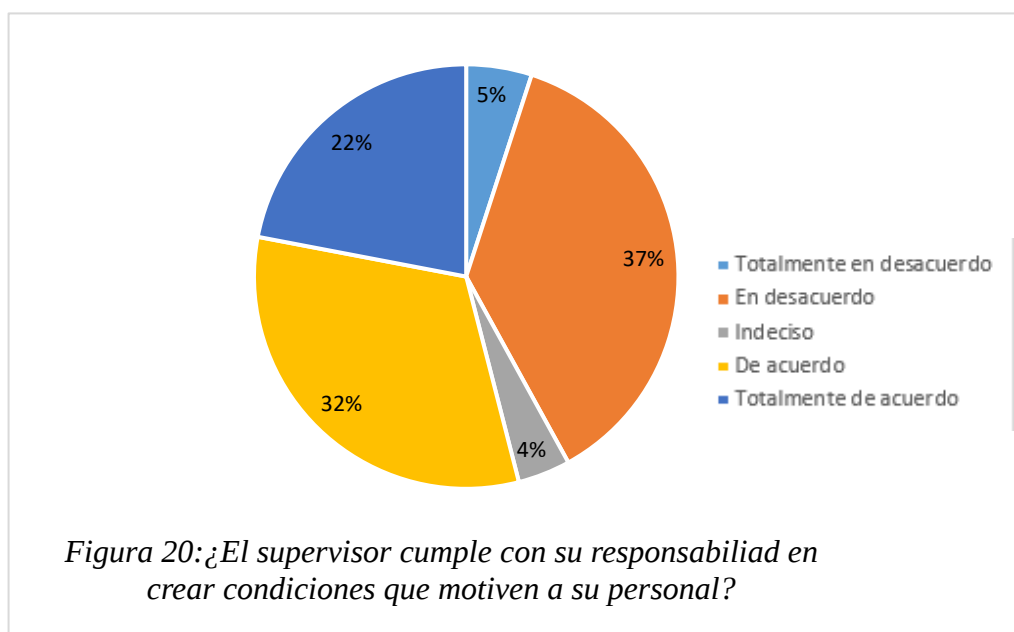
Se visualiza en la tabla 19 que el 32% de los colaboradores están de acuerdo que su equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa, mientras el 30% dicen que están en desacuerdo, el 21% de los encuestados expresaron que están totalmente de acuerdo y el 9% dijeron que están indeciso, como la última parte que es el 9% comento que están totalmente en desacuerdo.

TABLA 20

¿El supervisor cumple con su responsabilidad en crear condiciones que motiven a su personal?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	5	5%
En desacuerdo	34	37%
Indeciso	4	4%
De acuerdo	29	32%
Totalmente de acuerdo	20	22%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas;j



INTERPRETANDO:

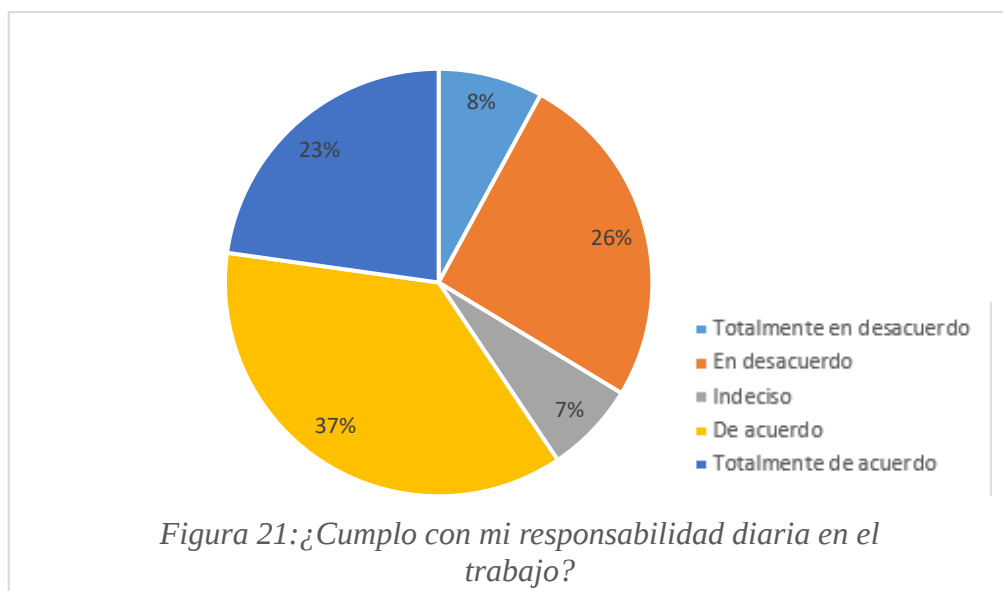
Se observa en la tabla 20 que el 37% de los colaboradores están en desacuerdo que el supervisor cumple con su responsabilidad en crear condiciones que motiven a su personal, el 32% esta de acuerdo, el 22% totalmente de acuerdo y el 4% de acuerdo.

TABLA 21

¿Cumpla con mi responsabilidad diaria en el trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	7	8%
En desacuerdo	24	26%
Indeciso	6	7%
De acuerdo	34	37%
Totalmente de acuerdo	21	23%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

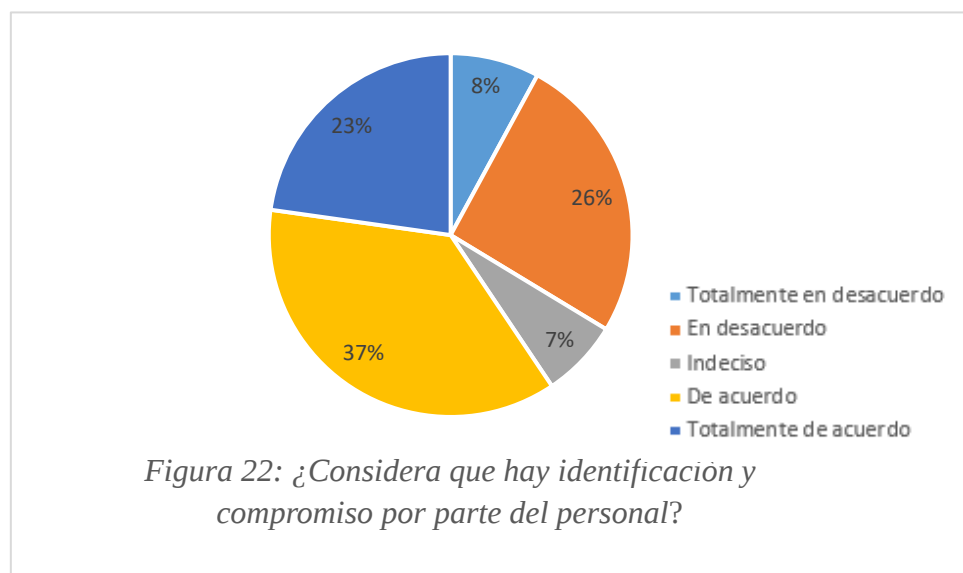
Observamos en la tabla 21 que el 37% de los colaboradores encuestados están de acuerdo y cumplen con su responsabilidad diaria en el trabajo, mientras el 26% nos dicen que están en desacuerdo, el 23% dijeron que están totalmente de acuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo y el 7% manifestaron que están indecisos.

TABLA 22

¿Consideras que hay identificación y compromiso por parte del personal?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	7	8%
En desacuerdo	24	26%
Indeciso	6	7%
De acuerdo	34	37%
Totalmente de acuerdo	21	23%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

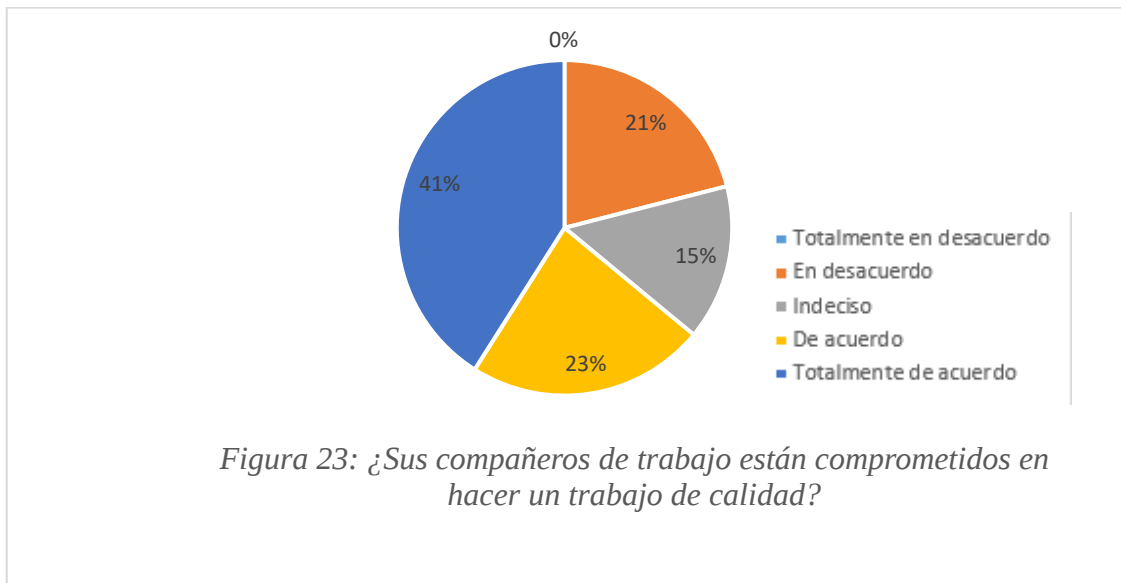
En los datos obtenidos de la tabla 22 se aprecia que el 37% de los encuestados están de acuerdo que hay identificación y compromiso por parte del personal, el 23% nos dicen que están totalmente de acuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo y el último nos dicen que están indeciso.

TABLA 23

¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	19	21%
Indeciso	14	15%
De acuerdo	21	23%
Totalmente de acuerdo	38	41%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

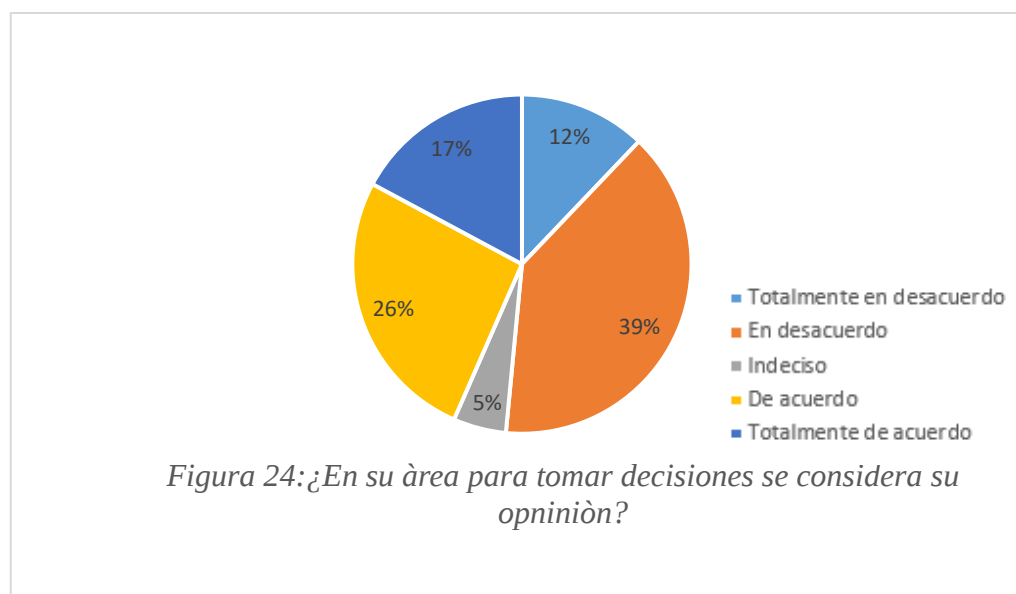
Se aprecia en la tabla 23 que el 41% de los colaboradores están totalmente de acuerdo que sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad, el 21% también expreso que están de acuerdo, mientras el 21% manifestó que están en desacuerdo.

TABLA 24

¿En su área para tomar decisiones se considera su opinión?

ESCALA	CANTIDAD	%
Totalmente desacuerdo	11	12%
En desacuerdo	36	39%
Indeciso	5	5%
De acuerdo	24	26%
Totalmente de acuerdo	16	17%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

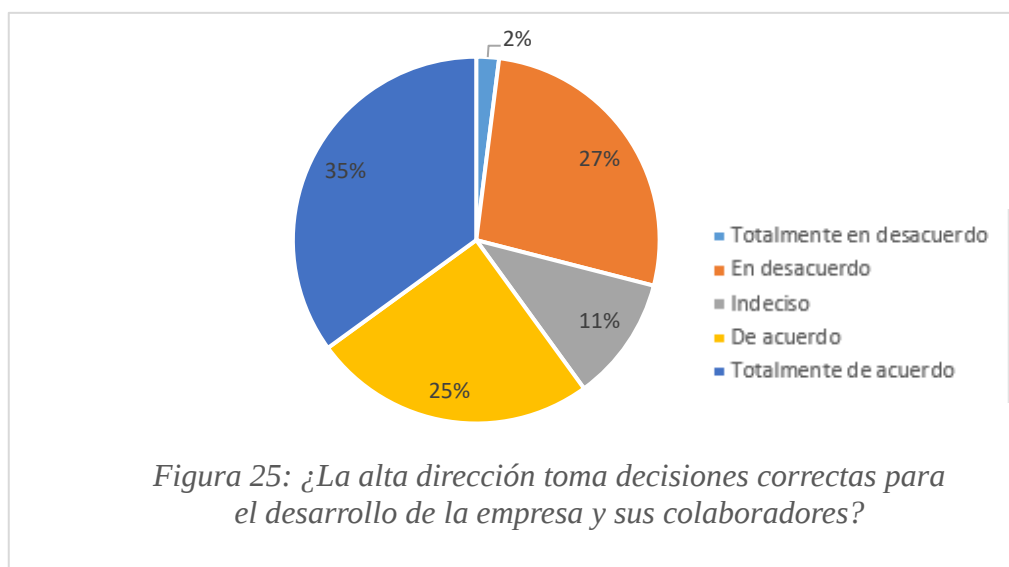
Se visualiza en la tabla 24 que el 39% de los colaboradores expresaron que están en desacuerdo que en su área para tomar decisiones se considera su opinión, mientras el 26% consideran que están de acuerdo, el 17% nos dicen que están totalmente de acuerdo, el 12% totalmente en desacuerdo y 5% nos dicen que indeciso.

TABLA 25

¿La alta dirección toma decisiones correctas para el desarrollo de la empresa y sus colaboradores?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	2	2%
En desacuerdo	25	27%
Indeciso	10	11%
De acuerdo	23	25%
Totalmente de acuerdo	32	35%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas

**INTERPRETANDO:**

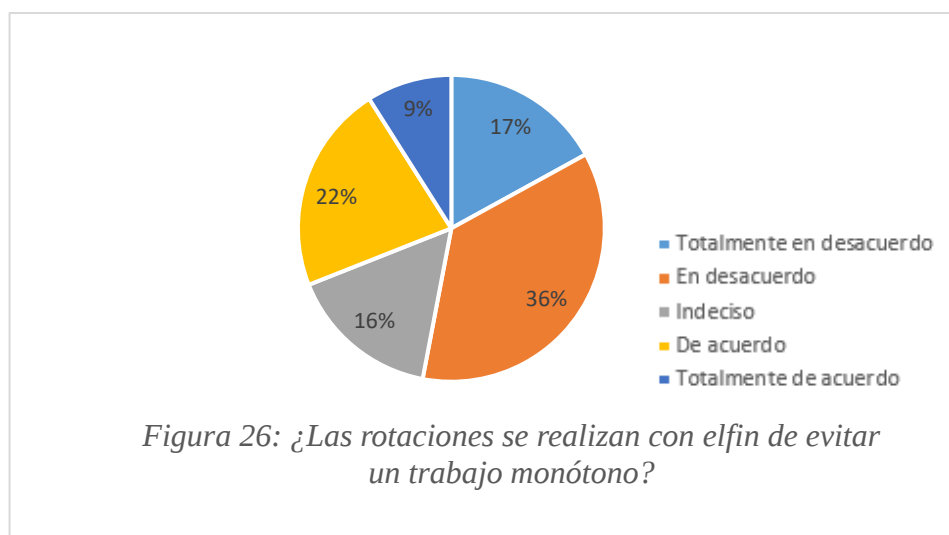
En la tabla 25 el 35% de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo en que la alta dirección toma decisiones correctas para el desarrollo de la empresa y sus colaboradores, mientras que el 27% de los encuestados nos dicen que están en desacuerdo, el 25% nos dicen que están de acuerdo, el 11% indeciso y 2% que totalmente en desacuerdo.

TABLA 26

¿ Las rotaciones se realizan con el fin de evitar un trabajo monótono?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	16	17%
En desacuerdo	33	36%
Indeciso	15	16%
De acuerdo	20	22%
Totalmente de acuerdo	8	9%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

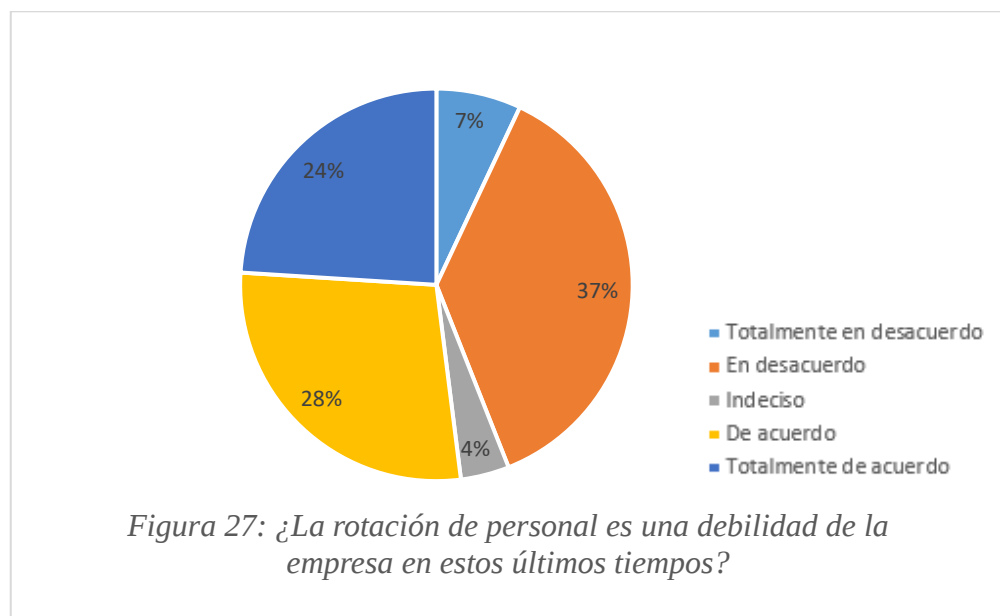
Se aprecia en la tabla 26 el 36% de los colaboradores están en desacuerdo en que las rotaciones se realizan con el fin de evitar un trabajo monótono, mientras tanto el 22% dijeron que están de acuerdo, el 17% expresaron que están totalmente en desacuerdo, el 16% están indeciso y el 9% nos dicen que están totalmente de acuerdo.

TABLA 27

¿La rotación de personal es una debilidad de la empresa en estos últimos tiempos?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	6	7%
En desacuerdo	34	37%
Indeciso	4	4%
De acuerdo	26	28%
Totalmente de acuerdo	22	24%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

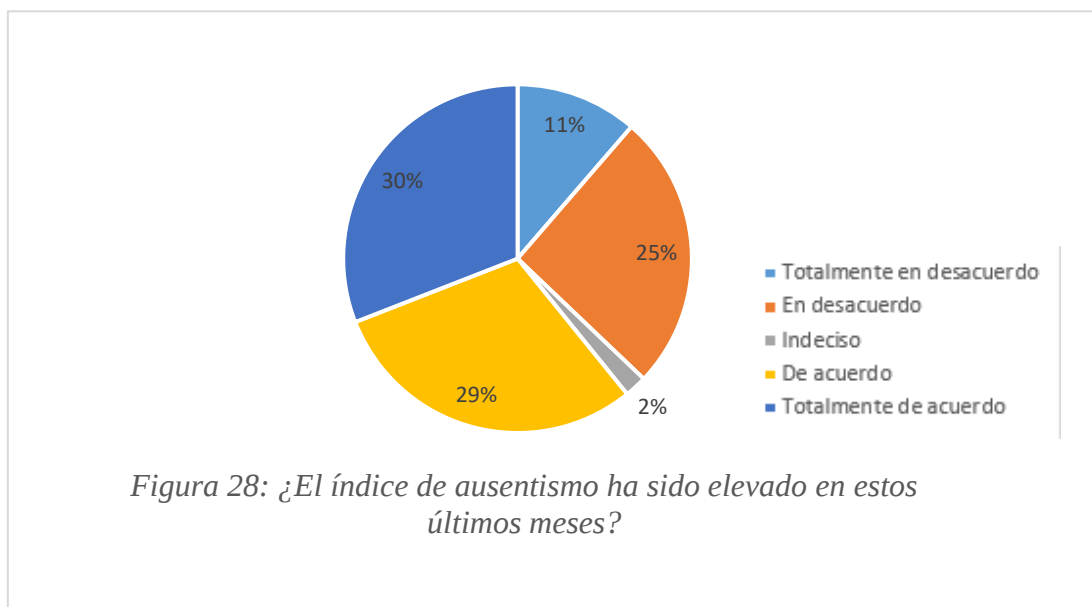
Se exhibe en la tabla 27 que el 37% de los colaboradores están en desacuerdo en que la rotación de personal es una debilidad de la empresa en estos últimos tiempos, mientras el 28% nos dicen que están de acuerdo, el 24% dijeron que están totalmente de acuerdo, el 7% nos dicen que están totalmente en desacuerdo y el 4% indeciso.

TABLA 28

¿El índice de ausentismo ha sido elevado en estos últimos meses?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	10	11%
En desacuerdo	23	25%
Indeciso	2	2%
De acuerdo	27	29%
Totalmente de acuerdo	28	30%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas

**INTERPRETANDO:**

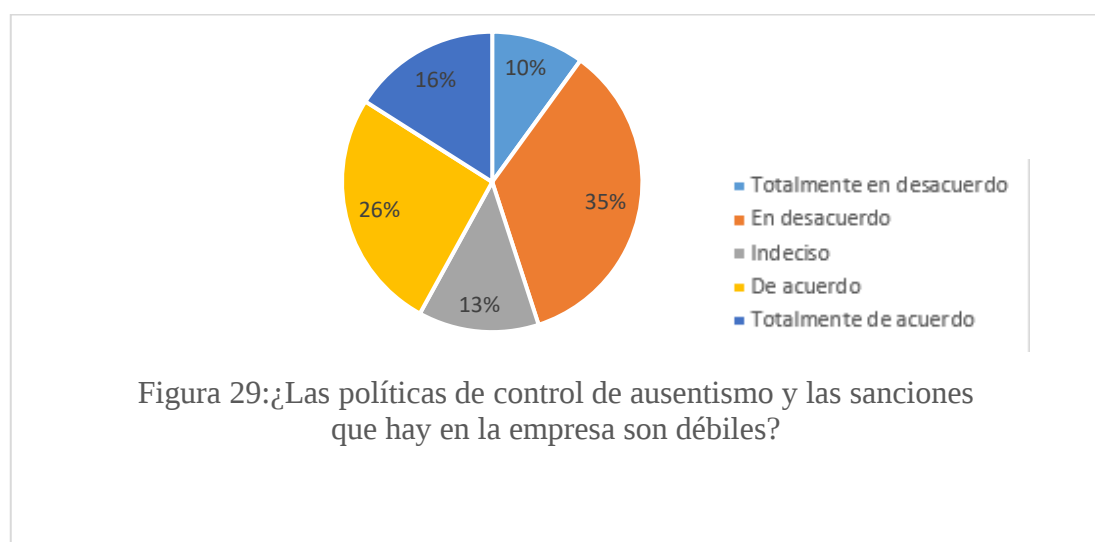
Observamos en la tabla 28 que el 30% de los colaboradores sostienen que están totalmente de acuerdo que el índice de ausentismo ha sido elevado en estos últimos meses, el 29% nos dicen que están de acuerdo, mientras el 25% respondieron que están en desacuerdo, el 11% respondió que están totalmente en desacuerdo y por último el 2% indeciso.

TABLA 29

¿Las políticas de control de ausentismo y las sanciones que hay en la empresa son débiles?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	32	35%
Indeciso	12	13%
De acuerdo	24	26%
Totalmente de acuerdo	15	16%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

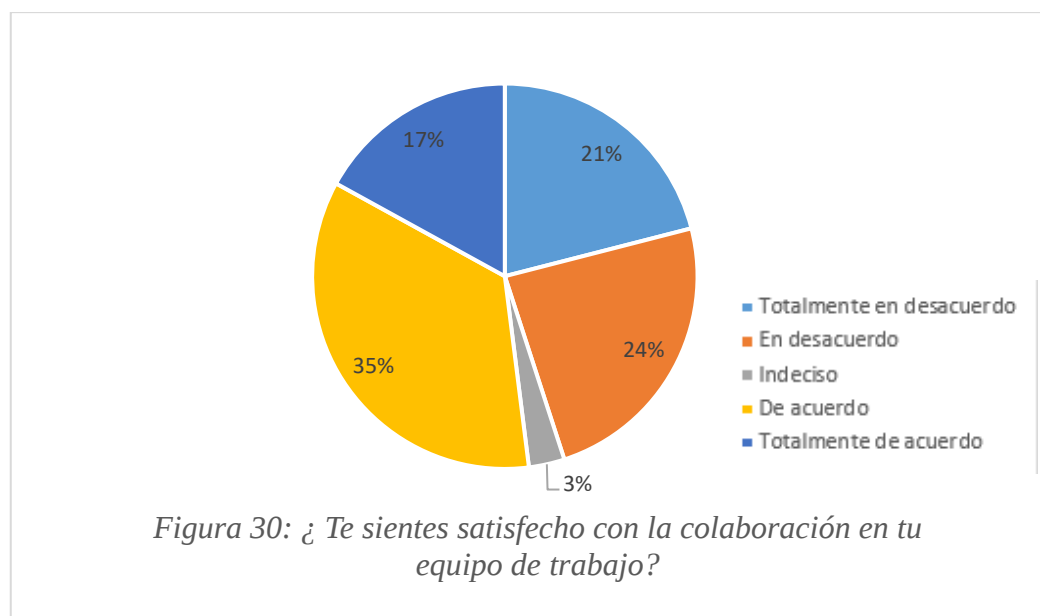
Se exhibe en la tabla 29 que el 35% de los colaboradores respondieron que están en desacuerdo de que las políticas de control de ausentismo y las sanciones que hay en la empresa son débiles, mientras que el 26% nos dicen que están de acuerdo, el 16% dijeron que están totalmente de acuerdo, el 13% contestó que está indeciso y por último el 10% totalmente en desacuerdo.

TABLA 30

¿Te sientes satisfecho con la colaboración en tu equipo de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	19	21%
En desacuerdo	22	24%
Indeciso	3	3%
De acuerdo	32	35%
Totalmente de acuerdo	16	17%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

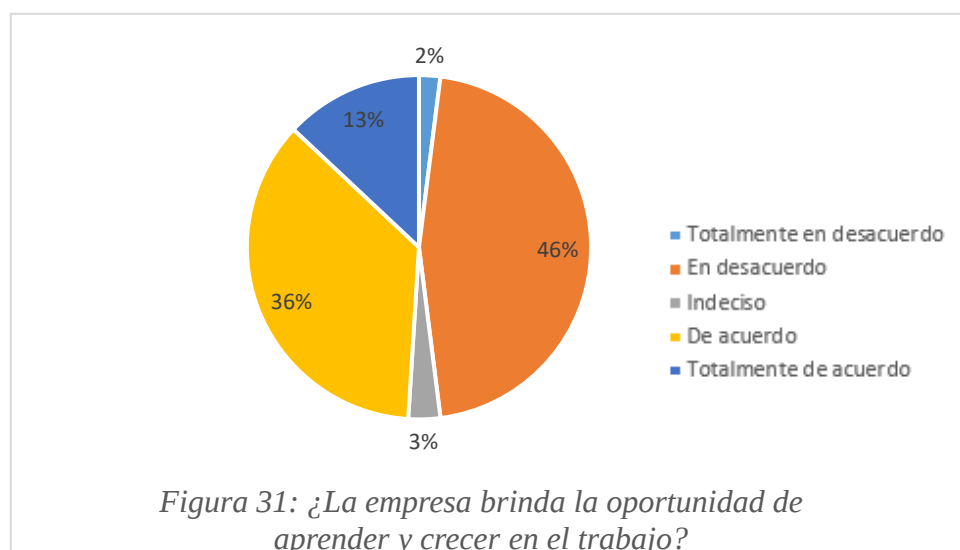
Obeservamos en la tabla 30 que el 35% de lo colaboradores manifestaron que estan deacuerdo de que se sienten sastifechos con la colaboración de su equipo de trabajo, mientras que el 24% nos dicen que estan en desacuerdo, el 21% nos dicen que estan totalmente en desacuerdo, 17% respondio que estan totalmente de acuerdo y el 3% indeciso.

TABLA 31

¿La empresa brinda la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	2	2%
En desacuerdo	42	46%
Indeciso	3	3%
De acuerdo	33	36%
Totalmente de acuerdo	12	13%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

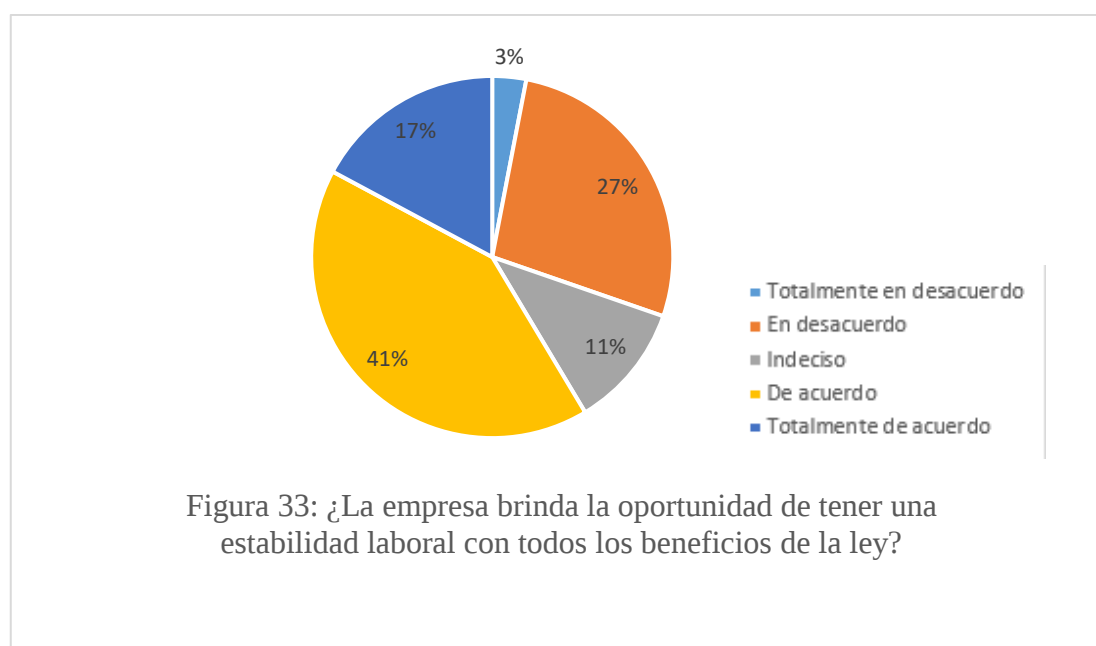
Se aprecia en la tabla 31 que el 46% de los colaboradores respondieron que están en desacuerdo de que la empresa brinda la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo, mientras que el 36% nos dicen que están de acuerdo, el 13% dijeron que están totalmente de acuerdo, el 3% indeciso y el 2% sostiene que totalmente en desacuerdo.

TABLA 32

¿La empresa brinda la oportunidad de tener una estabilidad laboral con todos los beneficios de la ley?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	25	27%
Indeciso	10	11%
De acuerdo	38	41%
Totalmente de acuerdo	16	17%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas

**INTERPRETANDO:**

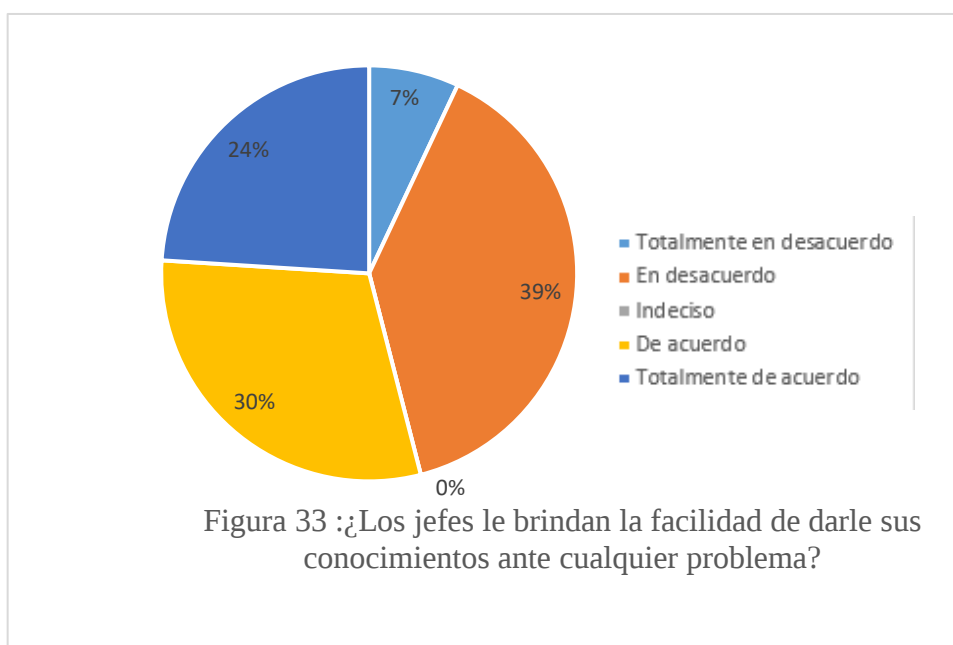
Se exhibe en la tabla 32 que el 41% de los colaboradores están de acuerdo que la empresa brinda la oportunidad de tener una estabilidad laboral con todos los beneficios de la ley, mientras que el 27% de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, el 17% señaló que están totalmente de acuerdo, el 11% nos dicen que están indecisos y el último nos dijeron que están totalmente en desacuerdo.

TABLA 33

¿Los jefes le brindan la facilidad de darle sus conocimientos ante cualquier problema?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	6	7%
En desacuerdo	36	39%
Indeciso	0	0%
De acuerdo	28	30%
Totalmente de acuerdo	22	24%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

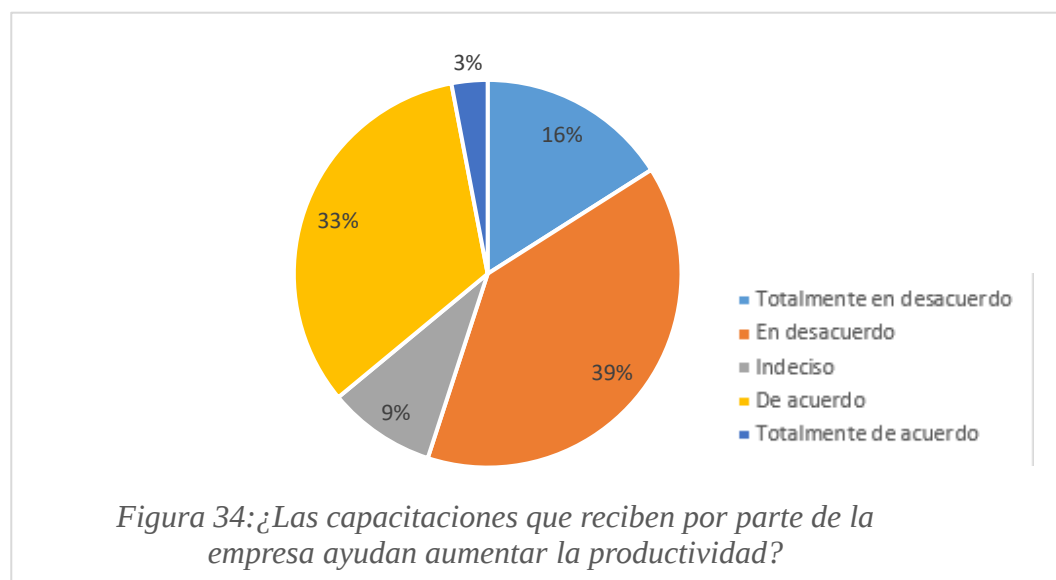
De los resultados obtenidos de la tabla 33 el 39% de los colaboradores encuestados señalaron que están en desacuerdo de que los jefes le brindan la facilidad de darle sus conocimientos ante cualquier problema, mientras que el 30% de los encuestados nos dicen que están de acuerdo, el 24% dijeron que están totalmente de acuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo.

TABLA 34

¿Las capacitaciones que reciben por parte de la empresa ayudan aumentar la productividad?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	15	16%
En desacuerdo	36	39%
Indeciso	8	9%
De acuerdo	30	33%
Totalmente de acuerdo	3	3%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

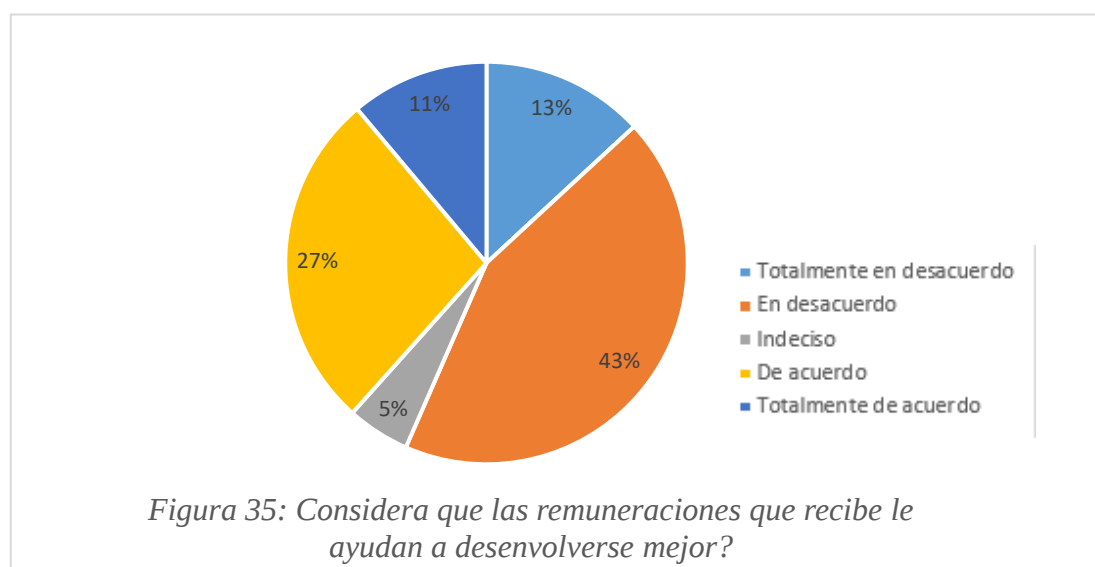
Se denota en la tabla 34 que el 39% de los colaboradores dijeron que están en desacuerdo de que las capacitaciones que reciben por parte de la empresa ayudan aumentar la productividad, mientras que el 33% respondieron que están de acuerdo, el 16% dijeron que están totalmente en desacuerdo, el 9% que están indecisos y por último el 3% nos dicen totalmente de acuerdo.

TABLA 35

¿Considera que las remuneraciones que recibe le ayudan a desenvolverse mejor?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	12	13%
En desacuerdo	40	43%
Indeciso	5	5%
De acuerdo	25	27%
Totalmente de acuerdo	10	11%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

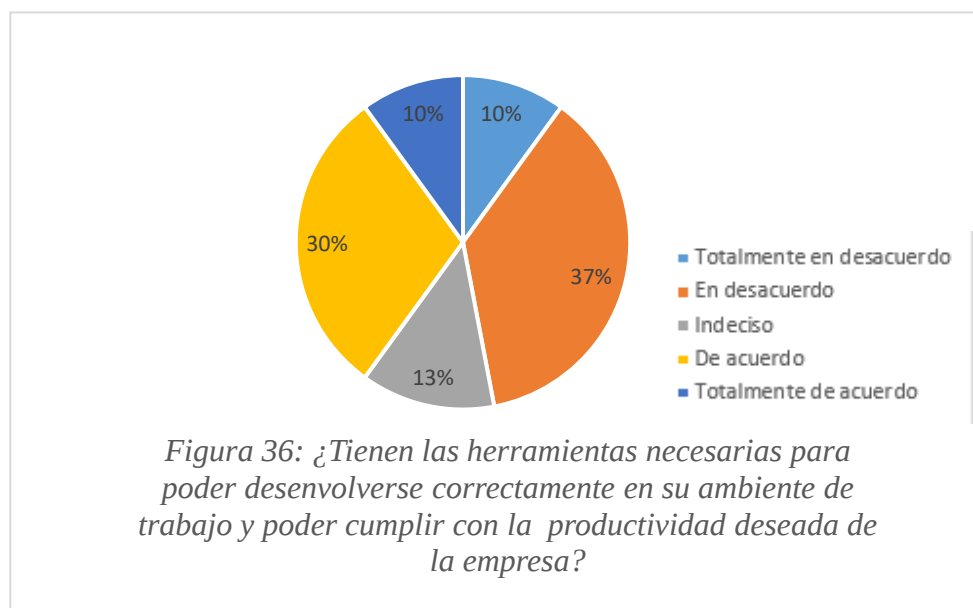
Se visualiza en la tabla 35 que el 43% de los colaboradores consideran que están en desacuerdo que las remuneraciones que recibe le ayudan a desenvolverse mejor, mientras que el 27% nos dicen que están de acuerdo, el 13% dijeron que están totalmente en desacuerdo, el 11% expresó que están totalmente de acuerdo y por último el 5% indeciso.

TABLA 36

¿Tienen las herramientas necesarias para poder desenvolverse correctamente en su ambiente de trabajo y poder cumplir con la productividad deseada de la empresa?

ESCALA	CANT.	%
Totalmente desacuerdo	9	10%
En desacuerdo	34	37%
Indeciso	12	13%
De acuerdo	28	30%
Totalmente de acuerdo	9	10%
TOTAL	92	100%

Fuente: Data de variables estudiadas

**INTERPRETANDO:**

Se denota en la tabla 36 que el 37% de los colaboradores respondieron que están en desacuerdo de que tienen las herramientas necesarias para poder desenvolverse correctamente en su ambiente de trabajo y puedan cumplir con la productividad deseada de la empresa, el 30% de los encuestados dijeron que están de acuerdo, el 13% nos dicen que están indecisos, el 10% respondió que están totalmente de acuerdo y el 10% nos dice que totalmente en desacuerdo.

Tabla 37

Determinacion del nivel de desempeño laboral de colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

Nivel	Cant.	% Válido	% Acumul.
Bajo.	1	1,2	1,2
Medio.	55	57,6	58,8
Alto.	36	41,2	100,0
Total	92	100,0	

INTERPRETAMOS:

Notamos la tabla 37, que el 57.6% de colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A, Paramonga 2024, tiene un nivel medio en cuanto a su desempeño, un nivel alto con solo del 41.2% y bajo con 1.2%

TABLA 38

Correlaciones entre motivación extrínseca y desempeño laboral

			Motivación Extrínseca	Desempeño Laboral
Coeficiente de Pearson	Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,305**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	92	92
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,305**	1
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	92	92

**. La significativa de nivel bilat. en 0,01

En la tabla 38, se puede observar que existe correlacion positiva baja entre la variable motivación extrínseca y el desempeño laboral, resultado que se obtuvo mediante el estadisco del Coeficiente de Pearson con un valor de $r=0.305^{**}$. Mantenido una significancia estadística de $p=0,000<0,05$, admitiendo la hipótesis general y se rechaza la nula.

4. Analisis y discusión

Explicar si la **motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga S.A.A, Paramonga – 2024.**

En la tabla 38, se puede apreciar de que existe correlacion positiva baja entre la variable motivación extrínseca y el desempeño laboral, en donde según el estadístico de Pearson se obtuvo como resultado un valor de $r=0.305^{**}$, donde se mantiene la significancia estadística de $p=0.000<0.05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, estos resultados guardan relacion con el estudio de **Tacury y Orbe (2021)** cuyo objetivo fue analizar si la motivación extrínseca y el desempeño laboral se relacionan entre si, en donde se concluye que entre ambas variables de estudio existe correlacion significativa baja con un valor $r=0.322$, demostrando que existe relacion significativa según el valor obtenido. De la misma forma con el estudio de **Sanchez (2020)** el cual tuvo como objetivo analizar la relacion de la motivación extrínseca con el desempeño laboral, se concluyo que entre la variable motivación y desempeño laboral existe correlacion baja con un $r=0.321$. En tanto, para **Rombbins y Timothy (2013)** el desempeño laboral es importante en una organización porque permite medir la capacidad y eficiencia de sus trabajadores, en tanto, se permite poder identificar quien realiza sus actividades de forma correcta y quien merece un reconocimiento por dicha acción que beneficia directamente a las empresas.

Evidenciamos que existe una relacion baja entre las varianles de estudio, porque las empresas no benefician adecuadamente a sus trabajadores, en tanto, existen distintas variables que pueden medir el desempeño laboral una de ellas es la motivación extrínseca, la cual esta referida al cumplimiento de objetivos propuestos y al reconocimiento del éxito y la evitación al fracaso.

Determinar que factores inciden en la motivación extrínseca en la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

En la tabla 1 evidencia que el 36% de los colaboradores están de acuerdo que en su área de trabajo hacen el reconocimiento por su esfuerzo personal. En la tabla 12, vemos que solo el 34% afirman que están de acuerdo que practican la colaboración con sus compañeros ante problemas dados. La tabla 14, indica que el 33% respondieron que están de acuerdo que se sienten importantes en su equipo de trabajo. Lo cual refleja en la tabla 16 que el 48% sostienen que están de acuerdo en que se cumple los objetivos de la empresa, como equipo. También en la tabla 17 indica que el 43% están totalmente de acuerdo en que existe buen desarrollo de relaciones interpersonales entre compañeros. Es así que **Gonzales (2019)** cuyo objetivo fue determinar la influencia de los factores de la motivación en el desempeño laboral, concluyo que el 45% de los encuestados afirma que el factor tecnológico es un motor clave para el crecimiento económico de una empresa. Asimismo, según **Tejada (2021)** cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral, estudio de nivel descriptivo correlacional de tipo aplicada, concluyo que el 48% de los trabajadores considera que se deben de implementar mejoras tecnológicas, ya que es un eje fundamental para mejorar el desempeño laboral y así se brinde un adecuado control de calidad. Para **Lupano y Castro (2018)** los factores que inciden en la motivación extrínseca son una buena comunicación entre trabajador y jefe, un adecuado ambiente laboral con tecnología adecuada, entusiasmo de los colaboradores y compromiso.

Para que una empresa logre el éxito es fundamental que sus colaboradores brinden a través de la experiencia un buen servicio, en donde el trabajador sea responsable y se identifique y mida con todo aquellos parámetros de la organización debiendo cumplir a carta cabal con sus requerimientos y funciones.

Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

En la tabla 19 observamos que solo el 32% están de acuerdo que su equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa, en la tabla 23, el 41% indicaron que están totalmente de acuerdo que sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad, en la tabla 34, solo el 39% indicaron que estan en desacuerdo que las capacitaciones que reciben por parte de la empresa ayudan aumentar la productividad, en la tabla 35, vemos que el 43% consideran que estan en desacuerdo que las remuneraciones que reciben le ayudan a desenvolverse mejor. De acuerdo con la tabla 38, el 57.6% de los colaboradores tiene un nivel medio en cuanto a su desempeño laboral, ello guarda relación con la investigación de **Tapia (2023)** el cual tuvo como objetivo determinar la relacion entre la motivación y el desempeño laboral, entre sus conclusiones se evicendio que el 55% de los colaboradores de la empresa Company electric SAC, tienen un nivel alto de desempeño laboral, asimismo, **Julca (2022)** el cual tuvo como objetivo determinar la relacion entre la motivación y el desempeño laboral, lo que concluye que el nivel de desempeño laboral de sus colaboradores se encuentra en un nivel alto con 38%. Para **Pedraza (2010)** el desempeño laboral abarca aquel conjunto de acciones observables y objetivas que permten a la organización el poder cumplir con sus metas y objetivos trazados.

En tanto, las investigaciones propuestas evidencian que los empresarios buscan en los colabores que estos rindan o demuestren lo mejor de si para cumplir con sus objetivos y metas porpuestas, el mimso que conllleva a un grado alto de productividad, en tanto, si un colbaorador no tiene un buen desempeño laboral, este no rendirá o ejecutara de manera oportuna sus actividades.

Demostrar que la motivación extrínseca repercute en el desempeño laboral del colaborador en Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024.

En la tabla 3, solo el 30% de los colaboradores están totalmente de acuerdo que la productividad ha crecido con los incentivos que brinda la empresa, en ello se refleja en la tabla 2, que el 38% están en desacuerdo en sentirse motivados con los incentivos que recibe por sus trabajos extras, en la tabla 5, vemos que el 40% manifestaron que están de acuerdo que sus conocimientos y habilidades mejoraron con las capacitaciones que brindó la empresa, en la tabla 20, el 37% indicaron que están en desacuerdo que el supervisor cumple con su responsabilidad en crear condiciones que motiven a su personal, según la tabla 22, el 37% indicaron que están de acuerdo que que hay identificación y compromiso por parte del personal, en la tabla 36, el 37% sostiene que están en desacuerdo de que tienen las herramientas necesarias para poder desenvolverse correctamente en su ambiente de trabajo y puedan cumplir con la productividad deseada de la empresa. Estos resultados guardan relación con **Manayay (2022)** el cual tuvo como objetivo analizar de que manera la motivación influye en el desempeño laboral, concluye que el 45% de los trabajadores a través de los incentivos laborales puede mejorar sus condiciones de vida, asimismo, ello le permite mejorar la productividad empresarial. También, **Matínez (2021)** cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, entre sus conclusiones se evidenció que el 55% de los trabajadores propone incentivar los incentivos laborales con la finalidad de aumentar su productividad, motivándolos a realizar sus funciones y actividades de forma celer y correcta. Para Martínez (2010) la autoestima repercute de forma directa en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que depende del estado de ánimo y el compromiso que tiene el trabajador al momento de realizar sus actividades.

Es evidente que en cada empresa se debe de brindar charlas de autoayuda a quienes no cumplen con el objetivo de sus metas y quienes muestran un bajo nivel laboral, ello debido a factores o problemas dependientes de sus estados de ánimo, es así que ello no le va a permitir al trabajador desempeñar sus funciones correctamente.

5. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

Se concluye que mediante el estadístico de Pearson, la variable motivación extrínseca y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva baja, teniendo un valor $r=0.305^{**}$ con una significancia bilateral de $p=0,000<0.05$, en tanto se ha podido probar la hipótesis propuesta, por lo que si existe una baja motivación extrínseca existirá un inadecuado desempeño laboral por parte de los colaboradores.

La falta de motivación extrínseca inciden en tal manera que es regular lo cual hace que los colaboradores no puedan enfrentar desafíos con mayor seguridad y no logren realizar sus funciones de manera eficiente, como se ve en la tabla 1, sólo el 36% están de acuerdo que hacen el reconocimiento por su esfuerzo personal, así como el 33% manifestarán estar de acuerdo en sentirse importantes como indica en la tabla 14, en la tabla 16, el 48% sostienen que están de acuerdo que se cumple los objetivos de la empresa, como equipo, ya que el 43% indicarán estar totalmente de acuerdo que hay una buena comunicación lo que se ve tabla 17, lo que hace alcanzar un objetivo común.

El nivel del desempeño laboral conforme la tabla 38, es de nivel medio con 57.6% , esto se debe al poco compromiso de los colaboradores como se refleja en la tabla 23, el 41% indicarán estar totalmente de acuerdo que su equipo están comprometidos en hacer un trabajo calidad, así como en la tabla 19, el 32% están en de acuerdo que su equipo de trabajo cumple con las metas propuestas, en tanto , existe una baja motivación extrínseca que no les permite desempeñar sus funciones de forma adecuada, ya que las remuneraciones que reciben no le ayudan a desenvolverse mejor tal como se ve en la tabla 35, el 43% manifestarán estar en desacuerdo.

Se demostró que la motivación extrínseca repercute de forma regular en el desempeño laboral, ya que en la tabla 2, el 38% están en desacuerdo en sentirse motivados con los incentivos que reciben, en tanto en la tabla 3, el 30% están totalmente de acuerdo que mediante los incentivos que brinde la empresa los motivara a generar más productividad, lo cual guarda relación con la tabla 20, que el 37% indicarán que están en desacuerdo que el supervisor sea responsable de crear condiciones que los

motiven, lo cual afecta que solo el 37% se sientan identificados y comprometidos con la empresa como se ve en la tabla 22, todo ello promueve un deficiente desempeño al momento de ejecutar sus actividades.

Recomendaciones

Se recomienda al Gerente de la empresa, gestionar e implementar estrategias de motivación extrínseca dónde se promueva la responsabilidad de los colaboradores, el reconocimiento de sus actividades y habilidades, ello con la finalidad de reconocer el esfuerzo y la superación personal así fomentando una cultura de trabajo positiva, lo que contribuyen a aumentar la productividad y ofrecer resultados positivos.

Para fomentar la motivación extrínseca en el área de trabajo, lo primero que deben hacer es identificar qué recompensas son las que funcionan mejor para cada colaborador considerando incentivos financieros y no financieros. Los colaboradores motivados forman equipos de alto rendimiento que logran sus objetivos de manera constante. Sus esfuerzos colectivos contribuyen a aumentar la productividad y ofrecer resultados excepcionales.

Una buena forma de mejorar el nivel de desempeño es motivándolos constantemente, como un aumento salarial la cual deberá ser medida a través de competencias en nuevas actividades, ello incentivara a los trabajadores el poder desarrollar nuevas habilidades logrando así que los colaboradores deseen realizar sus tareas con dedicación y no por obligación. Cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos por sus contribuciones, es más probable que se mantengan comprometidos con la empresa.

Para que la motivación extrínseca influya de manera positiva en el desempeño laboral se debe realizar encuestas de satisfacción y evaluación de desempeño programadas para detectar necesidades y preferencias de los colaboradores. El supervisor debe crear una cultura laboral positiva que fomente la colaboración, la confianza y la comunicación, proporcionando los recursos adecuados y brindando un sistema de apoyo que permitan prosperar y crecer a los colaboradores. Cuando hay una buena motivación extrínseca, la productividad aumenta.

6. Referencias Bibliográficas

- Alba, I y Trujillo, J. (2014) "*Factores de motivación según Herzberg y desempeño laboral de la distribuidora navarro EIRL de Huaraz, 2014*". Huaraz: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo.
<https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/976/FACTORES%20DE%20MOTIVACION%20SEGUN%20HERZBERG%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LA%20DISTRIBUIDORA%20NAVARRO%20EIRL%20DE%20HUARAZ%2c%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición)*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Archenti, N. (2012). El sondeo. En Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. I. (2012). *Metodología de las ciencias sociales (2ª Ed)*. Buenos Aires: Cengage.
- Acosta, E. (2016). *Diferencia entre encuesta, entrevista y cuestionario*.
https://prezi.com/lia3wvrtv0_r/diferencia-entre-encuesta-entrevista-y-cuestionario/
- Alba, R (2022). *Relación Entre Motivación y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De la Dirección Regional De Agricultura Cajamarca 2021*. Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2396/TESIS%20MOTIVACION%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20CAJAMARCA%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armas, D (2021). *Motivación y Desempeño Laboral Del Personal Del Ministerio Público De Cajabamba, 2020*. (Tesis postgrado) Universidad San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8861/armas_gdm.pdf
- Bainbridge, C. (2019). *La Motivación Extrínseca*. Aboutespañol.
<https://www.aboutespanol.com/motivacionextrinseca-3151871>
- Barroso, F (2014). *Factores Determinantes para el Trabajo en Equipo en Empresas Manufactureras*. México: XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.

- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M. y Hasan, T. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral: un efecto condicional indirecto de la motivación*. Sri Lanka: Gestión y negocios convincentes.
- Brazzolotto, S (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones* (tesis titulación) Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf.
- Barradas, M, Rodríguez, J y Maya, I (2021). *Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición* vol. 10, núm. 28, 2021 México: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática.
- Balcázar (2022). *Motivación laboral: Elemento clave para el desempeño del talento humano en la panificadora Lluvia de Gracia*. Universidad Autónoma de Tabasco. https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4062/1/TESIS_BALC%C3%81ZAR%20D%C3%8DAZ%20JORGE%20ANTONIO.pdf
- Barrantes, A; Castillo, M y Rojas, L (2021). *Factores que inciden en el desempeño laboral de la empresa Alimentos Bermúdez S.A., para el periodo 2020-2021*. Universidad Nacional de Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/21875>
- Bernal, C (2010). *Metodología de la investigación* (3ª Ed). Colombia: PEARSON Educación
- Bolaños, S (2023). *Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana*. Tesis para optar título profesional. Universidad Nacional Agraria De La Selva. <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a374b8a-dabe-44e6-8844-d8e64b2dfd7c/content>
- Calcina, Y (2013). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres* Velásquez — Peru-2012. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>

- Cajal, S y Ríos, B (2020). El liderazgo. Perú: Instituto IDEMA
https://books.instituidema.org/sites/default/files/2020_04_25_20_34_31_br_aam7500outlook.com_el_liderazgo_XD.pdf.
- Chiang, M., Salazar, M., Gómez, N. & Martín, M. (2014). *Estilo de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la administración pública de Chile*. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales (93), 1889-7045.
<http://hdl.handle.net/11531/16800>
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (9ªEd)*. México: McGraw-Hill Educación.
- Chiavenato, I (2017). *Administración de Recursos Humanos (10ª Ed)*. México: McGraw.
- Daft, R, (2010). *Teoría y diseño organizacional (11ªEd)*. México DF: Cengage Learning Editores
- Dessler, G y Varela, R (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (5ªEd)*. México: Pearson Educación.
- Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos (6ªEd)*. México: Pearson educación
- Díaz, N (2021). *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Empresa Grupo Norte Facility Perú S.A.C, Lima 2019*. (Tesis título profesional) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad de Ciencias Empresariales.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6842/DIAZ%20MARINEZ%20NEIDY%20ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerra, P (2021). *Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa multiservicios de terminación de edificios. Tesis para optar el título profesional*. Universidad Ricardo Palma
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3974/ADM-T030_74855312_T%20%20%20GUERRA%20PIZARROPAMELA%20MELISSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales, E (2019). *Motivación extrínseca y desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa*, 2019. Universidad Nacional de Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4377>
- Gonzales, V. (2019). *Motivación Extrínseca y Satisfacción del cliente en la Empresa HAPPYLAND* Huánuco 2021.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7313/TAD00734V19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, A (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque* 2015.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/103/1/TL_GutierrezBazanAna.pdf
- Hernández; Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación* (6° Ed). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, C. (2023). *Estudio del nivel de motivación de los trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa industrial ubicada en la Ciudad de México*. (Tesis Maestría en Administración) Universidad Veracruzana.
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/52911/HernandezPineroCarlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jeniffer, C y Ortega, M. (2018). *Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP. AREQUIPA – 2017*. Perú: Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a26f9e4-9d1e-4064-9c7e-c2d36602c458/content>
- Judge, TA, Weiss, HM, Kammeyer-Mueller, JD y Hulin, CL (2017). *Actitudes laborales, satisfacción laboral y efectos laborales: un siglo de continuidad y de cambio*. EE.UU: Revista de Psicología Aplicada, 102 (3), 356–374.
<https://doi.org/10.1037/apl0000181>

- Julca, C (2022). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en la Empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C.* Universidad Señor de Sipan
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9956/Julca%20Cristoba1%20Christian%20Jerson.pdf?sequence=1>
- León, M. y Díaz, E. (2013) *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración (2º Ed)*. España: Paraninfo S.A.
- Louffat, E. (2013). “*Administración del Potencial Humano*”. (2da. Ed.) Argentina: Cengage Learning.
- López, R. (2012). *La Gestión del tiempo Personal y Colectivo*. (1ª edición). España: Editorial Graó de IRIF, S.L.
- Lupano, M. & Castro, A. (2018). *Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones*. Argentina: Interdisciplinaria, 35(1) ,171-188.
- Manayay, A (2022). *Motivación y Desempeño Laboral en los Trabajadores del I.S.T.P. Enrique López Albuja, 2021*. (Tesis título profesional) Universidad Señor de Sipan.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9342/Guevara%20Manayay%20Anthony%20Jairo-.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Martínez, O. (2010). *La Autoestima*. España: Escuela de Desarrollo Transpersonal.
<https://escuelatranspersonal.com/wp-content/uploads/2013/11/la-autoestima.pdf>
- Mejía, T. (2017). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos*. Lidefer.com <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Mejía, A; Pastrana, J & Mejía, J (2011). *XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. La autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional*. España: Universidad de Barcelona.
https://nanopdf.com/download/la-autoestima-factor-fundamental-para-el-desarrollo_pdf#
- Mejía, M. (2017). *Integración, gestión y capacitación del recurso humano en las MIPYMES turísticas en la ciudad de Guanajuato*. México: El Periplo Sustentable, [S.l.], n. 32, feb. 2017. ISSN 1870-9036.

<https://rperiplo.uaemex.mx/article/view/4875>

Morales, Y (2013). *El desarrollo de habilidades desde los fundamentos de la didáctica de la matemática*. Cuba: Revista científica de la Universidad de Cienfuegos ISSN: 2238-3620.

Omondi, C. (2015). *Medir el desempeño de la organización*. Del Cuadro de Mando Integral al Marco de Balance Esg. Revista Internacional de Economía, Comercio y Gestión, 3(11), 715-725.

Pasapera, E y Rubio, J (2021). *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79828#:~:text=Se%20det ermin%C3%B3%20una%20correlaci%C3%B3n%20positiva,la%20MDVO%2C%20Piura%2C%202021>.

Panesso, K y Aragón, M (2017). *La autoestima, Proceso humano* (Vol. 9, N°14). Colombia: Revista Electrónica Psiconex.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328507/20785325>

Pedraza, E. Amaya, G y C, M (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Venezuela: R.C.S.

Perez, J y Gardey, A (2014). *Definición de satisfacción laboral - Qué es, definición y concepto*.

<https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Porret Gelaber, Miquel (2015). *Gestión de Personal. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones* (6ta. Ed). Colombia: Editorial ESIC.

Proaño, S (2022). *“Motivación y desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post covid-19”*. Universidad Técnica de Abanto.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34608/1/009%20AE.pdf>

Ramírez, M y Abrigo. (2023). *Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte*. Universidad Nacional de Loja, Ecuador.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/2285>

Rivas, L (2010). *Monografía sobre trabajo de equipo*. México: Guía de estudio para el examen de capacidades gerenciales.

Rivera, D y Ríos, S (2021). *Influencia de la Motivación sobre el Desempeño Laboral en una Empresa prestadora de servicios de aseo en el Municipio de Bello en el Año 2021*. (Tesis título profesional) Corporación Universitaria minuto de Dios facultad de Ciencias Humanas y Sociales.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15599/1/TP_RiveraDaniela-RiosSara_2021.pdf

Rodríguez, J. (2020). *Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa*. Chile: Información tecnológica, 31(2), 207-220.

Robbins, S. P. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional (15ª Ed.)*. México: Ed. Pearson Educación.

Santamaría, J (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.

<http://hdl.handle.net/10644/7204>

Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Bolivia: Colección Académica de Ciencias Estratégicas.

Sánchez, I (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Tesis para optar el grado de Maestro. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, I (2020). *La Motivación y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo*, 2020. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Se%20concluy%C3%B3%20que%20la%20Motivaci%C3%B3n,Desempe%C3%B1o%20de%20la%20Tarea%2C%20Civismo>

Sum, M (2015). *"Motivación y Desempeño Laboral"*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tacury, M y Orbe, M (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar*. CIENCIAMATRIA, 7(3), 593-614.

Treviño, N (2017). *Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia*. Instituto de Estudios Superiores Spenta México.

[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf).

Tapia, R (2023). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021* ". Universidad Señor de Sipan

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10832/Tapia%20Preciado%20Raquel%20Suge.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejada, M (2021). *Relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Miraflores - Arequipa 2021*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/d3a1c2a0-dceb-4315-bb11-f18adc425c27>

Urrego, P. (2016). *Entorno laboral saludable*. Chile: Minsalud

Vargas, M (2024). *¿Qué es ambiente laboral?* Colombia: Greatplacetowork. Blog

<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

Vásquez, K (2016). *"Eficacia y Satisfacción del Usuario en el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, distrito de Moyobamba, 2016"*. (Trabajo de investigación postgrado), Universidad Cesar Vallejo, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30498/vasquez_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, V (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Calloa – 2021*. Tesis para optar el Título Profesional. Universidad de Lima.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16198/Velasquez_Relacion-motivaci%C3%B3n-desempe%C3%B1o-laboral-area-administraci%C3%B3n-sede-Callao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Anexos y apéndice

Anexo 01. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación Extrínseca	Corresponde a una situación externa inducida por un factor o estímulos que necesita una persona para desarrollar una labor o como también se requiere de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés y empeño. López (2012).	Se podrá medir mediante sus dimensiones que son satisfacción, liderazgo y ambiente laboral el cual permitirá evaluar los resultados, ya que teniendo colaboradores que no están motivados ni satisfechos con sus actividades que realizan, su desempeño laboral disminuye. Esto se hará con una escala valorativa de Likert.	Satisfacción	Reconocimiento	1. ¿En su área de trabajo hacen el reconocimiento por su esfuerzo personal?
				Incentivos	2. ¿Se siente motivado con los incentivos que recibe que recibe por sus trabajos extras?
					3. ¿Cree usted que la productividad ha crecido con los incentivos que brinda la empresa?
			Capacitación		4. ¿El personal que los capacita, cuenta con las competencias necesarias, sobre el tema a desarrollar?
					5. ¿Participa de manera puntual y activamente en los eventos que organiza la empresa como capacitaciones y actividades recreativas?
			Liderazgo	Democrático	6. ¿El jefe es democrático con su equipo de trabajo?
					7. ¿ Los sindicatos proporcionan un sistema democrático que garantiza que los trabajadores sean contribuyentes a la empresa?
				Planificación	8. ¿El jefe de grupo hace la planificación antes de comenzar el trabajo?
					9. ¿Los jefes brindan información necesaria de la planificación de la empresa para lograr los objetivos empresariales?
				Evaluación	10. ¿Las evaluaciones son contantes en su trabajo?
					11. ¿Las evaluaciones que brinda la empresa ayudan a promover el reconocimiento a empleados y la buena comunicación en el trabajo?
			Ambiente Laboral	Colaboración	12. ¿Practica la colaboración con sus compañeros antes problemas dados?
					13. ¿La colaboración es dada por igual entre jefe y subordinado?
				Trabajo en Equipo	14. ¿ Me siento importante en mi equipo de trabajo?
					15. ¿Aporta sus nuevos conocimientos en su equipo de trabajo?
					16. ¿Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual?
				Comunicación	17. ¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?
					18. ¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo?

Anexo 02. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	Es el comportamiento del colaborador con miras a objetivos fijados, el cual establece una estrategia individual para poder realizarlos. De forma similar, se determina que el desempeño del colaborador está influenciado por objetivos individuales, que a la vez obedecen a objetivos organizacionales. Chiavenato (2010).	Se podrá medir mediante sus dimensiones habilidad, eficacia y capacidad laboral el cual permitirá evaluar los resultados del desempeño de los colaboradores antes sus actividades, esto se hará con una escala valorativa de Likert.	Habilidad	Responsabilidad	1. ¿Tu equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa a tiempo?
					2. ¿El supervisor es responsable de crear condiciones que motiven a los empleados a alcanzar los objetivos establecidos?
					3. ¿Cumpro con mi responsabilidad diaria en el trabajo?
				Compromiso	4. ¿Se siente identificado y comprometido con la empresa?
					5. ¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?
				Toma De Decisiones	6. ¿Toman en cuenta su opinión para la toma de decisiones de su área de trabajo?
					7. ¿La alta dirección toma decisiones correctas para el desarrollo de la empresa y sus colaboradores?
			Eficacia Laboral	Rotación	8. ¿La empresa frecuentemente realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono?
					9. ¿La rotación de personal es una debilidad de la empresa en estos últimos tiempos?
				Ausentismo	10. ¿El índice de ausentismo ha sido elevado en estos últimos meses?
					11. ¿Las políticas de control de ausentismo y las sanciones que hay en la empresa son débiles?
					12. ¿Te sientes satisfecho con la colaboración en tu equipo de trabajo?
			Capacidad Laboral	Oportunidad	13. ¿La empresa brinda la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?
					14. ¿La empresa brinda la oportunidad de tener una estabilidad laboral con todos los beneficios de la ley?
					15. ¿Los jefes le brindan la facilidad de darle sus conocimientos ante cualquier problema?
				Productividad	16. ¿Las capacitaciones que recibe por parte de la empresa ayudan aumentar la productividad?
					17. ¿Considera que las remuneraciones que recibe le ayudan a desenvolverse mejor?
					18. ¿Tienen las herramientas necesarias para poder desenvolverse correctamente en su ambiente de trabajo y poder cumplir con la productividad deseada de la empresa?

Anexo 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Motivación extrínseca y desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024	¿De qué manera la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024?	Explicar si la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024 Objetivo general. Objetivos específicos. Determinar que factores inciden en la motivación extrínseca en la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024 Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024 Demostrar que la motivación extrínseca repercute en el desempeño laboral del colaborador en Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024	H1: la motivación extrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024 H0: la motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024	Motivacion extrínseca Desempeño Laboral	Tipo: Básica -Descriptiva correlacional Diseño: No experimental Población 120 trabajadores Muestra: 92 colaboradores Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Validada por el juicio de expertos.

					Confiabilidad con el alfa de Cronbach
--	--	--	--	--	--

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL AGRARIO, AGRO INDUSTRIAL
PARAMONGA S.A.A, PARAMONGA-2020**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la “Motivación Extrínseca.”
Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información
necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino ☐ Masculino ☐

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Ítem		1	2	3	4	5
1	¿En su área de trabajo hacen el reconocimiento por su esfuerzo personal?					
2	¿Se siente motivado con los incentivos que recibe por sus trabajos extras?					
3	¿Cree usted que la productividad ha crecido con los incentivos que brinda la empresa?					
4	¿Cree usted que el personal que los capacita, cuenta con las competencias necesarias, sobre el tema a desarrollar?					
5	¿Usted participa de manera puntual y activamente en los eventos que organiza la empresa como capacitaciones y actividades recreativas?					
6	¿El jefe es democrático con su equipo de trabajo?					
7	¿Los sindicatos proporcionan un sistema democrático que garantiza que los trabajadores sean contribuyentes a la empresa?					
8	¿El jefe de grupo hace la planificación antes de comenzar el trabajo?					
9	¿Los jefes le brindan información necesaria de la planificación de la empresa para lograr los objetivos empresariales?					
10	¿Cree que las causas de ausentismo en la empresa son por la falta de motivación y estímulos?					
11	¿Las evaluaciones que brinda la empresa ayudan a promover el reconocimiento a empleados y la buena comunicación en el trabajo?					
12	¿Te sientes satisfecho con la colaboración en tu equipo de trabajo?					
13	¿La colaboración es dada por igual entre jefe y subordinado?					
14	¿Me siento importante en mi equipo de trabajo?					
15	¿Aporta sus nuevos conocimientos a su equipo de trabajo?					
16	¿Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual?					
17	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
18	¿Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de mi área de trabajo?					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL AGRARIO, AGRO INDUSTRIAL
PARAMONGA S.A.A, PARAMONGA-2020**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la “Motivación Extrínseca.”
Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información
necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

C. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino ☐ Masculino ☐

D. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Ítem		1	2	3	4	5
1	¿Tu equipo de trabajo es responsable en cumplir con las metas de la empresa ?					
2	¿El supervisor es responsable de crear condiciones que motiven a los empleados a alcanzar los objetivos establecidos?					
3	¿Cumpro con mi responsabilidad diaria en el trabajo?					
4	¿Se siente identificado y comprometido con la empresa?					
5	¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?					
6	¿Toman en cuenta su opinión para la toma de decisiones de su área de trabajo?					
7	¿La alta dirección toma decisiones correctas para el desarrollo de la empresa y sus colaboradores?					
8	¿La empresa frecuentemente realiza rotación de puestos para eliminar el trabajo monótono?					
9	¿La rotación de personal es una debilidad de la empresa en estos últimos tiempos?					
10	¿Cree que las causas de ausentismo en la empresa son por la falta de motivación y estímulos?					
11	¿Las políticas de control de ausentismo y las sanciones que hay en la empresa son débiles?					
12	¿La influencia idealizada de su jefe tiene efecto positivo en su formación laboral?					
13	¿La empresa brinda la oportunidad de aprender y crecer en el trabajo?					
14	¿La empresa brinda la oportunidad de tener una estabilidad laboral con todos los beneficios de la ley?					
15	¿Los jefes le brindan la facilidad de darle sus conocimientos ante cualquier problema?					
16	¿Las capacitaciones que recibe por parte de la empresa ayudan aumentar la productividad?					
17	¿Considera que las remuneraciones que recibe le ayudan a desenvolverse mejor?					
18	¿Tienen las herramientas necesarias para poder desenvolverse correctamente en su ambiente de trabajo y poder cumplir con la productividad deseada de la empresa?					

APÉNDICE I

Confiabilidad

Fiabilidad de la Motivación Extrínseca

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Elementos
0.837	18

APÉNDICE II

Variable: *Motivación Extrínseca*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68,43	55,187	,621	,819
P2	68,00	61,846	,135	,841
P3	68,29	54,527	,596	,819
P4	68,71	53,604	,623	,817
P5	68,36	56,555	,424	,829
P6	68,57	54,879	,546	,822
P7	68,00	57,385	,545	,824
P8	68,43	63,495	-,024	,850
P9	68,00	60,154	,287	,835
P10	68,50	58,115	,498	,826
P11	68,07	57,610	,406	,830
P12	68,71	55,451	,491	,825
P13	67,86	58,593	,495	,827
P14	67,57	61,187	,342	,833
P15	68,21	56,489	,628	,820
P16	68,64	59,940	,189	,843
P17	68,64	55,786	,472	,826
P18	67,86	55,209	,562	,821

APENDICE 3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1. PRUEBA

Encuestados	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5
4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5
6	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	5
7	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	5	2	5	5	4	2	3	5
8	3	5	5	3	2	2	5	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	5
9	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3
10	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	2
11	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
12	4	5	4	2	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5
13	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	4
14	4	5	2	2	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	2	4

APÉNDICE 4

Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Elementos
0.846	18

APÉNDICE 5

VARIABLE: Desempeño Laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	74,71	44,835	,607	,829
I2	73,00	48,308	,379	,841
I3	73,71	45,297	,644	,828
I4	72,86	51,516	,076	,855
I5	73,07	46,533	,428	,840
I6	72,79	48,797	,591	,836
I7	72,64	50,401	,456	,841
I8	73,07	44,533	,771	,822
I9	73,00	46,462	,565	,833
I10	72,64	53,170	-,079	,853
I11	72,64	52,401	,067	,850
I12	73,43	45,341	,713	,826
I13	73,29	52,681	-,038	,861
I14	73,64	47,478	,391	,841
I15	73,29	41,912	,725	,821
I16	73,43	45,033	,570	,831
I17	72,86	49,824	,401	,841
I18	73,43	42,264	,628	,828

APENDICE 3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2. PRUEBA

Prueba Piloto

Encuestados	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
6	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
7	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5
8	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4
9	2	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
10	2	3	4	5	2	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	2	4	4
11	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3
12	2	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5
13	3	5	3	3	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	2	4	5	2
14	2	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	2	4	5	2

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 24 /04/24

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Giraldo Palma Stefany Melina

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral del colaborador de la empresa
Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teorico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176

≡

0.88

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Pablo Santos Diaz

Mg. en Administración de empresas y negocios.

DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 24/04/24

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Giraldo Palma Stefany Melina

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral del colaborador de la empresa
Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)
--	---

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\frac{176}{200} = 0.88$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JORGE DANIEL PÉREZ

Fecha: 24/04/24

Especialidad: Dr. en ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Giraldo Palma Stefany Melina

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral del colaborador de la empresa

Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Jorge Daniel Pérez
Dr. en Administration
DNI 17812596

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

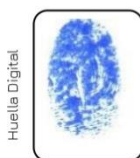
1. Información del Autor			
GIRALDO PALMA STEFANY MELINA		70892756	stefany110298@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segundo Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Motivación extrínseca y desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (info eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ³ (info eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




FIRMA

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	27	01	2026

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
2. Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENTI, "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando el servicio de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital (RENAT), a través del Repositorio ALIDA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

Motivación extrínseca y desempeño laboral del colaborador de la empresa Agro Industrial Paramonga SAA, Paramonga-2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.upn.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Continental	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.urp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
8	www.ub.edu	1%
	Fuente de Internet	

9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	factorialhr.es Fuente de Internet	1 %
13	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
14	trascender.unison.mx Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
18	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unprg.edu.pe:8080	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad de San Buenaventura Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
30	degestionempresarial.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.una.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
33	biblioteca.galileo.edu Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
36	cdigital.uv.mx Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
39	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
40	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
41	dspace.ueb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
42	revistahorizontes.org	

Fuente de Internet

<1 %

43 servicio.bc.uc.edu.ve
Fuente de Internet

<1 %

44 moam.info
Fuente de Internet

<1 %

45 www.slideshare.net
Fuente de Internet

<1 %

46 1library.co
Fuente de Internet

<1 %

47 Submitted to Universidad Metropolitana
Trabajo del estudiante

<1 %

48 repositorio.usil.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

49 repositorio.unheval.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

50 repositorio.upse.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

51 static2.upao.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

52 recursosbiblio.url.edu.gt
Fuente de Internet

<1 %

53 cybertesis.unmsm.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

54	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	latinamerica.adobe.com Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	<1 %
59	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
60	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
62	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
63	Submitted to Howard University Trabajo del estudiante	<1 %
64	Submitted to Prepanet Trabajo del estudiante	<1 %

65	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
66	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
67	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
69	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
70	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
71	journals.copmadrid.org Fuente de Internet	<1 %
72	www.leanconstructionmexico.com.mx Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
75	bibcyt.ucla.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
76	cathi.uacj.mx	

Fuente de Internet

<1 %

77

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

78

mriuc.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

<1 %

79

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

80

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

81

www.ciencialatina.org

Fuente de Internet

<1 %

82

www.drsl.info

Fuente de Internet

<1 %

83

www.habeaslegal.com

Fuente de Internet

<1 %

84

editorialalema.org

Fuente de Internet

<1 %

85

iquatroeditores.com

Fuente de Internet

<1 %

86

map-research.com

Fuente de Internet

<1 %

87

pci204.cindoc.csic.es

Fuente de Internet

<1 %

88	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
89	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
90	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
91	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
92	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
93	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
94	voces.huffingtonpost.com Fuente de Internet	<1 %
95	www.593dp.com Fuente de Internet	<1 %
96	www.alfapublicaciones.com Fuente de Internet	<1 %
97	www.apestan.com Fuente de Internet	<1 %
98	www.dpo.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
99	www.seguridadsocial.gov.ar Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 6 words
Excluir bibliografía	Activo		