



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE COOPERATIVA DE AHORRO Y
CREDITO MF CAJAMARCA, 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autores:

Vanesa Betzabe Jimenez Machuca

Lilian Maribel Tucto Asencio

Asesor:

Mg. Wilfredo Javier Marquina Mauny
Código ORCID: 0000-0003-4820-7740

Cajamarca - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Nestor Daniel Gonzalez Rueda
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Raquel Tello Cabello
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Wilfredo Javier Marquina Mauny
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud






Página 2 de 43 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3360624639

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Esta investigación va dedicado primeramente a Dios, como mi creador y mis padres quienes me dieron su apoyo incondicional, por inculcarme los valores de esfuerzo y dedicación que me han guiado a lo largo de este camino; también por su paciencia, sabiduría y amor que han sido fundamentales en mi formación académica y personal. A mis hermanas, Alicia y siomara que ahora no está presente con nosotros. sin embargo, siempre fuiste mi fuente de inspiración, alegría y sobre todo mi compañera de vida y mi mayor aliada. Gracias por sus palabras de ánimo, por su comprensión y por los momentos de alegría que hemos compartido. Gracias por siempre estar a mi lado y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles. Su apoyo constante me ha dado la fortaleza para superar cada obstáculo y alcanzar esta meta.

Vanesa Jiménez Machuca

Este trabajo se la dedico a Dios por brindarme salud y a mis padres por su plena confianza y aliento que me ha permitido superar cada obstáculo en todo este trayecto. A mi hermano por su comprensión, su confianza por acompañarme en todo momento y por su cariño incondicional. También a mis primas y a cada persona que me apoyaron incondicionalmente en cada reto.

Lilian Tucto Asencio

Agradecimiento

Nuestra gratitud a todos nuestros profesores y compañeros, cuyo conocimiento y colaboración han enriquecido esta etapa de nuestras vidas. Esta tesis es el resultado del esfuerzo colectivo y del apoyo de todos ustedes.

Vanesa Jiménez Machuca Lilian Tucto Asencio

Índice de Contenido

jurado evaluador 1

Informe de similitud ;**ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

Dedicatoria 3

Agradecimiento 5

Índice De Contenido 6

Índice De Tablas 7

RESUMEN 8

ABSTRACT 9

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN 10

CAPÍTULO 2. MÉTODO 26

CAPÍTULO 3. RESULTADOS 30

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN 34

REFERENCIAS 38

ANEXOS 43

Índice de Tablas

TABLA 1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS 30

TABLA 2 PRUEBA DE LOS INSTRUMENTOS EMPLEADOS 31

TABLA 3 RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL 32

TABLA 4 RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y DESEMPEÑO LABORAL 32

TABLA 5 RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y DESEMPEÑO LABORAL 33

Resumen

Nuestro objetivo fue establecer la relación entre las variables motivación laboral y el desempeño laboral analizada en los trabajadores que se desempeñaban en la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024. En la metodología se utilizó el tipo aplicado, enfoque de tipo cuantitativo, teniendo un diseño que no es experimental y el alcance de correlación. La población de estudio fueron 112 empleados de una empresa privada cajamarquina. Así mismo, se tuvo en cuenta a la encuesta como método y como herramienta de medición al cuestionario, el cual se aplicó a toda la población ya que se empleó un muestreo censal. Los resultados arrojaron un $p < 0,05$ y $\rho = 0,742$ lo cual demuestra que hay una correlación directa entre variables. También se logró encontrar que la motivación intrínseca ($p < 0,05$ y $\rho = 0,771$) y extrínseca ($p < 0,05$ y $\rho = 0,693$) se correlacionan en positivo con el desempeño de los empleados. Esto significa que a medida que la motivación se incrementa en sus dos categorías: intrínseca y extrínseca, el desempeño laboral mejora. Ambos instrumentos demostraron una buena validez y alta confiabilidad, lo que los hace aplicables para futuras investigaciones sobre el mismo tema. Se concluye que la motivación en la población estudiada está relacionada positivamente con desempeño laboral.

Palabras Clave: motivación, intrínseca, extrínseca, desempeño, rendimiento.

Abstract

Our objective was to establish the relationship between the variables work motivation and job performance analyzed in workers working at the savings and credit cooperative MF Cajamarca, 2024. The methodology used was the applied type, quantitative approach, having a non-experimental design and the scope of correlation. The study population was 112 employees of a private company in Cajamarca. Likewise, the survey was taken into account as a method and the questionnaire as a measurement tool, which was applied to the entire population since a census sampling was used. The results showed a $p < 0.05$ and $\rho = 0.742$, which shows that there is a direct correlation between variables. It was also found that intrinsic motivation ($p < 0.05$ and $\rho = 0.771$) and extrinsic motivation ($p < 0.05$ and $\rho = 0.693$) are positively correlated with employee performance. This means that as motivation increases in both its intrinsic and extrinsic categories, job performance improves. Both instruments demonstrated good validity and high reliability, making them applicable for future research on the same topic. It is concluded that motivation in the study population is positively related to job performance.

Keywords: motivation, intrinsic, extrinsic, performance, performance.

Capítulo 1. Introducción

La motivación se constituye como uno de los pilares más relevantes dentro de la gestión de las organizaciones, debido a que logra mantener a los empleados satisfechos, responsables y dedicados a cumplir con sus obligaciones. Cuando este aspecto no recibe una buena atención, como consecuencia repercute directamente en la productividad y en la calidad del trabajo realizado. A pesar de ello, todavía existen empresas que no logran priorizar este aspecto y generan ambientes laborales poco saludables, que se caracterizan por la falta de reconocimiento, deficiencias en las relaciones interpersonales y un clima organizacional tenso. Debido a esto provoca que los colaboradores presenten niveles bajos de motivación, que impacta negativamente en su ámbito laboral (Rodríguez et al., 2020). Por ejemplo, en el caso de las compañías de servicio eléctrico en Colombia, Donawa (2019) se logró identificar que una gran parte de los empleados manifestó sentirse desmotivados por motivo de la carencia de incentivos, salarios poco competitivos y la falta de oportunidades de crecimiento profesional. Es por eso que estas limitaciones no solo afectaban la productividad, sino también la percepción de bienestar en los trabajadores, quienes manifestaban sentirse estancados en sus funciones y poco reconocidos por la organización. En consecuencia, se generaba un círculo de descontento laboral que reducía el compromiso con la empresa y debilitaba el rendimiento individual y colectivo.

De manera similar, en una empresa de servicios en Venezuela se logró observar que la motivación laboral se redujo de forma progresiva y que la organización no implementó acciones efectivas para revertir esta situación. Al respecto Deroncele et al. (2021) mencionaron que la ausencia de políticas salariales claras, la falta de programas de capacitación y la carencia de oportunidades de ascenso generaron frustración en los

trabajadores, quienes percibían una brecha entre sus expectativas y las condiciones reales de trabajo. Este desajuste repercutió de manera negativa en el desempeño, reflejándose una disminución en las ventas y un debilitamiento del clima organizacional. En este sentido, la investigación resalta que la despreocupación de las necesidades motivacionales por parte de las empresas no solo afecta la productividad, sino que también en la satisfacción y el sentido de pertenencia de los trabajadores, que son elementos fundamentales para el sostenimiento de cualquier institución.

A nivel nacional, la motivación laboral no logra alcanzar niveles óptimos, ya que muchas empresas suelen pasar por alto este aspecto fundamental para incrementar la productividad y el rendimiento de sus colaboradores. Una muestra de esto se observa en un estudio realizado dentro de una compañía de servicios en Lima, donde, a partir de encuestas realizadas a los colaboradores, se evidenció que la motivación era percibida como regular. Si bien los empleados reconocieron contar con un salario aceptable, manifestaron que existían ciertas diferencias de trato entre los trabajadores de menor y mayor jerarquía. Esta situación generaba en los empleados de menor rango tengan la sensación de estar poco valorados dentro de la organización, lo cual debilitaba sus niveles de compromiso y reduce su desempeño en sus tareas asignadas (Dávila et al., 2021).

Asimismo, en otra empresa del sector servicios de la capital, se halló que los colaboradores reportaban una motivación media respecto a su puesto de trabajo. Este nivel se explicaba por la ausencia de incentivos adicionales, tales como bonos, recompensas o reconocimientos por méritos. No obstante, también se destacaron aspectos positivos como la cooperación entre áreas, un clima laboral favorable y relaciones cordiales con los superiores. En este caso, la organización no destinaba recursos económicos a programas de motivación, pero recurría a estrategias alternativas sin costo que permitían mantener cierto nivel de

compromiso en los trabajadores (Nolazco et al., 2021).

En contraste con los casos anteriores, la empresa de transporte de la localidad de Trujillo se comprobó que la motivación laboral alcanzaba niveles favorables, lo cual repercutía en un mayor compromiso y desempeño de los trabajadores. Los empleados reconocieron que la motivación se sostenía en la eficiencia de la organización, que planteaba constantemente nuevos retos y objetivos que demandaban esfuerzo, sacrificio y dedicación. Asimismo, se promovía el trabajo en equipo, se valoraba la opinión de los trabajadores y se fomentaba una competitividad sana, lo que generaba oportunidades de ascenso y desarrollo profesional (Talledo & Amaya, 2020).

Según la Revista economía (2023), en un estudio realizado por la consultora Gallup, en el Perú existe un 36% de trabajadores en el país que no tienen una buena motivación laboral, por lo que se reporta que el 59% de estos colaboradores está pensando en renunciar a su trabajo, esto debido a que no está teniendo un buen desempeño en su lugar de trabajo actual (Revista economía, 2023).

Justificación

Justificación teórica

La motivación laboral se ha estudiado desde diferentes perspectivas psicológicas y organizacionales. Una de ellas es la teoría de Herzberg, el cual distingue entre factores extrínsecos relacionados con el entorno laboral, como la remuneración, las normas de la empresa o las relaciones interpersonales y factores intrínsecos, vinculados con el interés en las actividades, el logro personal y la satisfacción que brinda el trabajo mismo. Esta teoría demuestra que la motivación resulta indispensable para garantizar tanto la satisfacción del trabajador como la productividad de la organización, por lo que constituye la base conceptual

del presente estudio.

Justificación práctica

Los resultados alcanzados en esta investigación nos permitieron identificar el grado de relación existente entre dichas variables. Los hallazgos servirán como base para que la organización implemente estrategias orientadas a incrementar el compromiso de los colaboradores, optimizar su rendimiento y fortalecer el clima laboral. De esta manera, la información puede ser de utilidad para otras organizaciones del sector, que podrán adaptar las conclusiones a sus propias realidades.

Justificación metodológica

El estudio utiliza instrumentos validados y confiables que se utilizan a través de una aplicación de encuesta, con base en una escala de Likert. Esto permitirá medir de manera objetiva las variables de estudio. Además, al usar estos cuestionarios nos abre la posibilidad de que futuras investigaciones puedan replicar el estudio en otros contextos, contribuyendo así al desarrollo científico en el campo de la psicología en el campo organizacional y de la administración.

Antecedentes

Internacionales

Dolores et al. (2023) en su tesis sobre la motivación laboral, vinculada al desempeño laboral como y su relación con desempeño laboral en un estudio de caso, en una investigación de tipo cuantitativo, descriptiva y correlacional, su diseño es transversal. Cuyo objetivo fue correlacionar la motivación con el desempeño laboral en una empresa mexicana. La población fueron trabajadores de una

empresa mexicana, a quienes se les aplicaron cuestionarios y se analizaron los datos mediante técnicas estadísticas. Los resultados revelaron en este caso que las variables si se encuentran correlacionadas en positivo, esto después de haber encontrado que $p < 0,05$ y $\rho = 0,354$. Los autores concluyen que la motivación de los trabajadores de esta compañía mexicana guarda una relación positiva con el desempeño de estos. Este estudio resulta relevante para la presente investigación, pues aporta un antecedente internacional reciente que respalda la hipótesis de la influencia que genera la motivación en la conducta como colaboradores.

Vélez (2023), en su tesis sobre nuestras variables en profesores de un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2022, desarrolló una investigación de diseño cuantitativa, de alcance descriptivo - correlacional, cuyo objetivo fue analizar la relación entre ambas variables. La muestra fueron docentes a quienes les aplicaron cuestionarios demostraron en una relación positiva y significativa, avalado mediante un $p < 0,05$ y $r = 0,782$. Concluyendo que a mayor motivación laboral, mayor nivel de desempeño. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, debido a que aporta evidencia empírica en el ámbito educativo ecuatoriano de nuestras variables.

Bayser (2022), en su tesis con nuestras variables en enfermeras de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, realizó un estudio de diseño cuantitativa, descriptiva y correlacional, cuya finalidad del estudio fue establecer la relación de ambas variables. Fue una tesis cuantitativa, descriptiva y correlacional. Los hallazgos encontrados fueron, $p < 0,05$ y $\text{Pearson} = 0,378$, lo cual indica que existía una relación directa entre las variables estudiadas. Concluye que la motivación laboral actúa como un factor impulsor del desempeño, generando un impacto significativo en el éxito individual y organizacional. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, ya que aporta evidencia

internacional en el ámbito de la salud y confirma la incidencia directa de ambas variables estudiadas.

Mendoza (2022), en su tesis sobre el desempeño laboral, como una aproximación conceptual, realizó un estudio de tipo cuantitativa, descriptiva - correlacional, donde su propósito fue evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. La población estuvo conformada por los trabajadores de dicha institución, a quienes se aplicaron cuestionarios y se procesaron los datos con pruebas estadísticas. Los resultados de dicha investigación encontraron una relación directa entre variables, esto producto de un $p < 0,05$ y $\rho = 0,593$. En síntesis, a mayor nivel de motivación entre los empleados, se observa un mejor rendimiento y productividad en sus actividades. El autor concluye que la motivación influye en el rendimiento, constituyéndose como un factor clave para la mejora del desempeño organizacional. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, ya que aporta evidencia empírica en el contexto universitario ecuatoriano, reforzando la importancia de las variables estudiadas.

Bermúdez (2021), investiga la motivación y como ésta incidía en el desempeño laboral de trabajadores de pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador, desarrollo un estudio de tipo cuantitativa, descriptiva - correlacional, cuyo objetivo era analizar la relación entre las variables. Los hallazgos arrojaron, $p < 0,05$ y $\rho = 0,898$, lo que indica una correlación directa. Concluye que la motivación se vuelve en un factor clave para el logro individual y organizacional de las pymes privadas en la provincia de Manabí. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, pues aporta evidencia en un contexto latinoamericano y respalda la importancia de la motivación como condicionante del rendimiento de los trabajadores.

Nacionales

Lauro et al. (2023) llevaron a cabo su tesis titulada Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la entidad financiera: Caja Arequipa, Perú, realizaron una investigación con diseño cuantitativa, correlacional y descriptiva, cuyo propósito de mostrar la relación entre desempeño laboral y motivación de los colaboradores de dicha entidad financiera. el público objetivo se conformó por los trabajadores de la Caja Arequipa, a quienes se aplicó cuestionarios y se procesaron los datos mediante análisis estadísticos. En los hallazgos logramos observar que las variables se hallan directamente relacionadas, esto debido a $p < 0,05$ y un $Rho = 0,798$. En conclusión, la motivación laboral se perfila como un aspecto determinante para el éxito individual y organizacional de la empresa mencionada. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, ya que aporta evidencia en el contexto nacional y respalda la relevancia de que la motivación mejora el desempeño laboral.

Zapata et al. (2023) en su investigación titulada Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil, se hizo un estudio de diseño descriptivo, cuantitativo y correlacional, cuyo fin es analizar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil. El público objetivo estuvo conformado por trabajadores de dicha organización, a quienes se llevaron a cabo cuestionarios y se analizaron los datos con pruebas estadísticas. Los resultados arrojaron $p < 0,05$ y un $Rho = 0,764$. Se halló una asociación favorable con la motivación intrínseca ($sig. = 0,000$ y $Rho = 0,713$) y la motivación extrínseca ($sig. = 0,000$ y $Rho = 0,761$) con el desempeño laboral. En el presente estudio concluye diciendo que se determinó que la motivación intrínseca presenta un vínculo favorable con el desempeño. Este antecedente resulta importante para la presente investigación, ya que aporta evidencia en el contexto nacional y confirma que se logró encontrar que los tipos de motivación se asocian significativamente con un mejor desempeño laboral.

Dezza y Sánchez (2022), en su tesis titulada la relación entre desempeño laboral y motivación en la empresa Burger King, distrito de Miraflores, Lima, 2022, llevaron a cabo una investigación con diseño cuantitativa, descriptiva y correlacional, donde su objetivo fue determinar el vínculo entre el desempeño y la motivación laboral de los trabajadores de dicha empresa de comida rápida. El público objetivo estuvo formado por trabajadores de Burger King en Miraflores, a quienes se aplicaron cuestionarios y se analizaron los datos mediante técnicas estadísticas. En los hallazgos se encontró que las dimensiones están relacionadas en positivo, dado que $p < 0,05$ y $\rho = 0,363$. Además, se halló una asociación positiva de la motivación intrínseca ($\text{sig.} = 0,009$ y $\text{Rho} = 0,407$) y la motivación extrínseca ($\text{sig.} = 0,047$ y $\text{Rho} = 0,316$) con el desempeño laboral. En conclusión, la motivación de estos empleados guarda si contempla asociación directa con el desempeño de los mismos. Este antecedente resulta importante para la presente investigación, ya que aporta evidencia en el contexto nacional y confirma que diferentes tipos de motivación inciden en el desempeño de los colaboradores.

Cenepo y González (2021), realizaron una investigación que lleva por título desempeño y motivación en los colaboradores empresariales, realizaron una investigación con diseño cuantitativa, descriptiva y correlacional, cuyo objetivo fue analizar la asociación entre el desempeño y motivación laboral de los trabajadores empresariales en la ciudad de Trujillo. El público estuvo formado por colaboradores en diferentes empresas, a quienes se aplicaron cuestionarios y se procesaron los datos mediante pruebas estadísticas. En el hallazgo se logró identificar que hay una $p < 0,05$ y $\rho = 0,868$, Lo que demuestra un vínculo directo entre los aspectos estudiados. De esta manera se llega a la conclusión que estar motivados en el trabajo está correlacionada positivamente con el rendimiento de labores. Este antecedente es relevante para la presente investigación, ya que aporta evidencia en el contexto nacional y refuerza que es importante definir a la motivación como un componente clave para

alcanzar un mejor desempeño en el trabajo.

Panduro y Casas (2022) su investigación titulada fue determinar la asociación del desempeño y motivación laboral en el trabajo virtual de los colaboradores de una universidad nacional de Perú, realizaron un estudio de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional, su objetivo se enfocó en establecer la asociación en la motivación y los determinantes del desempeño laboral de los empleados de dicha institución. La población fue formada por colaboradores de la universidad, a los cuales se les aplicaron cuestionarios y se procesaron los datos mediante pruebas estadísticas. Los resultados de dicha investigación arrojaron un $p < 0,05$ y $\rho = 0,698$, donde pretende mencionar que las variables si se asocian directamente. Los autores concluyen que el impulso motivador del capital humano de esta universidad guarda correlación positiva con el desempeño de los mismos. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, ya que aporta evidencia en el contexto nacional universitario y refuerza la importancia de la motivación en la mejora del desempeño en entornos de trabajo remoto.

Teorías

Variable motivación

La teoría de Maslow

El modelo motivacional de Maslow (como ha citado en Padovan, 2020) plantea que las personas cuentan con una secuencia de requerimientos dispuestas en forma jerárquica, ubicando las más básicas en los niveles inferiores y las de mayor desarrollo en la parte superior, donde la autorrealización representa la meta final. Según este enfoque, una vez que las necesidades fundamentales han sido cubiertas, las personas orientan sus esfuerzos hacia la satisfacción de necesidades más complejas, entendiendo que cada nivel se encuentra

interconectado y que solo al atender lo básico se puede alcanzar el crecimiento y la realización personal. En el marco conceptual al estímulo motivador, se describe como una capacidad que alienta a los trabajadores a actuar en determinada dirección para esforzarse por cumplir metas en el entorno organizacional. Este impulso surge de diferentes factores, entre los que se abarcan el reconocimiento, la satisfacción personal, el logro, la verificación con los valores de la organización, la realización profesional o la investigación de beneficios visibles. En este sentido, la motivación en el ámbito laboral es fundamental para el desempeño y la satisfacción laboral, dado que quienes presentan mayores niveles de motivación suelen demostrar compromiso, dedicación y productividad en el cumplimiento de sus funciones (Dolores et al., 2023).

De igual forma, la motivación en el trabajo puede entenderse como el motor que impulsa a los colaboradores a cumplir metas dentro de la corporación, puede mediante compensaciones externas como salarios o reconocimientos, o mediante estímulos intangibles como el desarrollo personal y la satisfacción individual. Este estímulo está condicionado por múltiples factores, como el clima laboral, la cultura organizacional, la precisión en las metas y expectativas, así como la existencia de oportunidades de capacitación y de crecimiento profesional (Pérez et al., 2020).

Considerando lo anterior, en este estudio se considera dos dimensiones de la motivación: la extrínseca e intrínseca. La motivación intrínseca alude a la fuerza interna que impulsa a un individuo a llevar a cabo una actividad por el interés o placer que esta genera, y está asociada con la autonomía, el logro y el desarrollo personal, representando un elemento importante para la creatividad, la perseverancia y la superación de retos (Dolores et al., 2023).

Por otro lado, la motivación extrínseca corresponde al impulso que orienta a los individuos a actuar en busca de recompensas externas o para evitar sanciones, como recibir

dinero, reconocimiento o aceptación social. Este tipo de motivación puede ser determinante para alcanzar metas inmediatas en el entorno laboral, aunque sus efectos en la satisfacción y el compromiso sostenido pueden ser limitados si no se complementa con la motivación intrínseca (Dolores et al., 2023).

La teoría Herzberg

La teoría Herzberg de los dos factores (como se citó en Padovan, 2020) plantea que hay dos tipos de factores que logran influir en la motivación de los trabajadores. Los elementos extrínsecos están asociados con las demandas propias contexto de trabajo que comprenden la actividad desempeñada, pero que no están relacionados directamente con las tareas. Por otro lado, se hallan los factores que ha incluido el salario, la política de trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas del lugar de labores. Por otra parte, se tiene a los elementos intrínsecos, quienes vienen del mismo colaborador e incluyen aspectos como entusiasmo en la actividad, logros personales y el placer en el ámbito laboral. Cuando estos factores son deficientes, generan inconformidad en el trabajador; sin embargo, su sola existencia no garantiza motivación ni un mejor desempeño, sino únicamente la ausencia de malestar. Por otro lado, Herzberg plantea la existencia de factores motivacionales o intrínsecos, los cuales provienen directamente del interior del trabajador y están vinculados a la manera en que vive y experimenta su labor. Aquí destacan el interés genuino en las tareas asignadas, la posibilidad de asumir responsabilidades, el logro de metas, el reconocimiento por parte de la organización y, sobre todo, la satisfacción que genera el trabajo en sí mismo. Son estos factores los que realmente impulsan al colaborador a comprometerse, a desarrollar un mayor esfuerzo y a alcanzar niveles de desempeño superiores. En este sentido, la teoría enfatiza que la motivación auténtica surge cuando el trabajador siente que su labor tiene un propósito, le permite crecer personal y profesionalmente, y le brinda la oportunidad de

superarse constantemente.

Teoría X y Teoría Y

(McGregor, 1960) presenta dos perspectivas diametralmente diferentes sobre el comportamiento humano en el trabajo: la Teoría X supone que la mayoría de los empleados considera el trabajo desagradable, evita responsabilidades y necesita supervisión estrecha, control rígido y recompensas o sanciones externas para mantener la productividad; por otro lado, la Teoría Y sostiene que el trabajo puede llegar a ser tan natural como descansar o jugar si el entorno lo permite, ya que las personas pueden automotivarse, asumir responsabilidades, desplegar creatividad y comprometerse con los objetivos si reciben confianza, autonomía y un liderazgo más participativo (Miller, 2024).

Teoría motivacional de David McClelland

(McClelland, 2025) desarrolló un enfoque motivacional que identifica tres necesidades que moldean nuestro comportamiento laboral: la necesidad de logro, que incentiva a los trabajadores a buscar desafíos realistas, esfuerzo personal y retroalimentación directa; la necesidad de afiliación, que refleja el anhelo de mantener conexiones sociales armónicas, sentirse aceptado en grupos; y la necesidad de poder, que motiva a ciertos individuos a influir, dirigir o tener prestigio. Lo interesante es que estas necesidades no son innatas, sino que se van adquiriendo según nuestras experiencias y cultura, y aunque una suele dominar, las otras también están presentes y pueden desarrollarse con el tiempo (Ungvarsky & BCL, 2024; 2025).

Variable desempeño laboral

La teoría de Borman y Motowidlo

Borman y Motowidlo (como ha citado en Bautista et al., 2020) sostiene que el desempeño laboral no debería limitarse únicamente a la evaluación de las funciones específicas de un puesto, sino que también debe considerar el desempeño contextual, el cual abarca conductas que contribuyen al funcionamiento integral de la organización. Entre estas conductas se encuentran la disposición para cooperar con los compañeros, asumir responsabilidades adicionales, apoyar los objetivos institucionales y mantener actitudes que trascienden de las obligaciones directas del cargo. Desde esta perspectiva, el desempeño contextual se reconoce como un factor decisivo para la eficacia de la organización, ya que su valoración ofrece una visión más completa del aporte real de cada trabajador. En relación con la segunda variable, el desempeño laboral puede entenderse como la manera en que un empleado cumple sus deberes y responsabilidades, reflejada tanto en su conducta como en los resultados alcanzados de manera eficaz y eficiente respecto a los objetivos, metas y propósitos fijados en la institución. dicho concepto involucra no solo la realización adecuada de las actividades asignadas, sino también al valor de los productos o servicios alcanzados, los cuales pueden medirse mediante indicadores tanto cualitativos como cuantitativos (Mendoza y Arriola, 2022).

El desempeño laboral es esencial con el fin lograr los objetivos empresariales, dado que impacta de manera directa en el rendimiento, la eficiencia y la habilidad o comportamiento de una institución para el logro de metas estratégicas. Su evaluación incluye elementos como la calidad del trabajo, puntualidad, la iniciativa, la flexibilidad para adaptarse a cambios, la capacidad de colaborar en equipo y la habilidad de cumplir con metas individuales y colectivas. Estos elementos permiten valorar de manera integral cómo contribuye cada empleado al funcionamiento de la compañía (Rodríguez y Lechuga, 2019)

Los factores considerados en este estudio son la eficiencia (rendimiento), la eficacia (eficiencia) y la conducta (comportamiento).

La eficiencia o rendimiento se entiende a la habilidad con la que cuenta un colaborador o de un proceso para obtener resultados más eficientes utilizando los materiales de manera óptima, evitando desperdicios de tiempo, esfuerzo y materiales. Esta dimensión puede analizarse en relación con la productividad alcanzada, la calidad del trabajo realizado y el uso racional de los recursos disponibles (Mendoza y Arriola, 2022). La eficacia, en cambio, corresponde a la capacidad del trabajador para lograr las metas y objetivos establecidos en la organización, alcanzando los estándares de calidad y rendimiento que se esperan en su puesto. Está relacionada directamente con la competencia, el logro de resultados concretos y la capacidad para responder con éxito a las exigencias del cargo (Mendoza y Arriola, 2022). Finalmente, la conducta hace referencia al comportamiento mostrado por los trabajadores en el ambiente laboral, incluyendo la puntualidad, la forma de relacionarse con los compañeros, la ética profesional, la disposición a colaborar en equipo, la capacidad de adaptación y la manifestación de comportamientos favorables en el entorno laboral. Esta dimensión es fundamental porque influye en el clima laboral, en el rendimiento y cumplimiento de metas (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Teoría de Campbell

(como se citó en Bautista et al., 2020) plantea que este no es producto de un solo factor, sino el efecto derivado de la integración de ocho elementos fundamentales que explican cómo rinden los trabajadores en una organización. Entre estos elementos se encuentran las características individuales, las competencias adquiridas, el nivel de esfuerzo, las condiciones del entorno laboral, los procesos de evaluación del desempeño, la claridad en los objetivos planteados, las consecuencias derivadas del trabajo realizado y el propio nivel

de desempeño alcanzado. En conjunto, estos componentes integran tanto los rasgos personales y las habilidades de cada empleado, como las condiciones externas que influyen en su rendimiento, incluyendo la retroalimentación recibida y las recompensas otorgadas.

La teoría de Chiavenato

La teoría del Desempeño Laboral para Chiavenato va más allá de los números o la productividad; se trata del conjunto de acciones y comportamientos observables que contribuyen realmente a los objetivos estratégicos de la organización. Él defiende que el análisis de desempeño no debe ser un trámite burocrático, sino una herramienta de gestión estratégica capaz de alinear el talento con la visión organizacional. Al adoptar criterios claros, retroalimentación continua, enfoques equitativos y un enfoque integral que considere tanto los resultados como la forma de lograrlos, la evaluación se transforma en una experiencia motivadora que potencia el compromiso, reconoce el esfuerzo y refuerza el sentido de pertenencia dentro de un ambiente laboral positivo y orientado al crecimiento (Chiavenato, 2000, citado en Bonifacio & Falconi, 2016; Chiavenato, 2009, citado en “Desempeño Laboral| Bases Teóricas Científicas”).

Teoría de Sackett y DeVore

Teoría del Desempeño Laboral de Sackett y DeVore (2021), propone una visión amplia e integral del rendimiento de los trabajadores dentro de una organización. A diferencia de enfoques que se centran únicamente en los resultados o logros alcanzados, estos autores sostienen que el desempeño debe entenderse también a partir de los comportamientos observables, tanto los que favorecen como los que afectan negativamente a la organización. En este sentido, los trabajadores no solo son evaluados por lo que producen, sino también por la manera en que ejecutan sus funciones y por las consecuencias que estas generan en el ambiente laboral.

Un aporte clave de esta teoría es la incorporación del concepto de conductas contraproducentes o counterproductive work behaviors (CWB), que abarcan acciones que obstaculizan el logro de objetivos organizacionales. Entre estas conductas se incluyen el ausentismo injustificado, el incumplimiento de normas, los conflictos interpersonales, el uso inadecuado de los recursos e incluso el sabotaje. Estas prácticas, aunque no siempre visibles en los indicadores tradicionales de productividad, impactan de manera significativa en la eficiencia y el clima organizacional, por lo que deben ser consideradas dentro del análisis del desempeño. Desde esta perspectiva, el desempeño incluye tanto lo que se hace bien como lo que debería evitarse, permitiendo a los líderes diseñar mejores estrategias de desarrollo y prevención (Sackett & DeVore., 2001).

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF Cajamarca, 2024?

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF Cajamarca, 2024?

Objetivo general

Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los empleados la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.

Hipótesis

Hipótesis general

H₁. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.

H₀. No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.

Hipótesis específicas

H₁ Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.

H₂ Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en los trabajadores de cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.

Capítulo 2. Método

Diseño

Nivel de la investigación

Es básico, pues, de acuerdo con Hernández et al. (2014), la investigación básica se orienta a la ampliación del conocimiento teórico o conceptual sin perseguir una aplicación

práctica inmediata.

Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado es cuantitativo, definido por Hernández et al. (2014) como aquel que permite cuantificar las variables involucradas, determinar relaciones causales y arribar a conclusiones válidas y generalizables.

Alcance de la investigación El alcance es correlacional. Hernández et al. (2014) señala el diseño de alcance hace referencia a la magnitud y naturaleza de la interacción entre dos o más variables, buscando precisar tanto el grado de intensidad y la dirección de la asociación, sin asumir un efecto de causalidad.

Diseño de investigación

El diseño utilizado corresponde al no experimental, ya que, según Hernández et al. (2014), este se determina por la falta de manejo de variables por parte del investigador y por la recopilación de datos de un muestreo representativo de la población en un momento determinado del tiempo.

Población

Estuvo compuesta por 112 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, realizando un muestreo censal no probabilístico, el cual se caracteriza por incluir a todos los elementos accesibles de la población de estudio Hernández et al. (2014).

Técnica recolección de datos

La técnica elegida para el estudio fue la encuesta. Tal y como lo define Cisneros (2022), esta técnica permite recolectar datos de manera sistemática y estandarizada, permitiendo el

análisis y comparación de los datos recolectados. El instrumento empleado es el cuestionario. Cisneros (2022) en este caso refiere que el cuestionario es una estructura que tiene preguntas cuidadosamente diseñadas para obtener información precisa y confiable sobre las variables de interés. Se aplicó el Cuestionario de Motivación Laboral (Cusiquispe, 2022) elaborado en Perú, este instrumento pretende evaluar la motivación de colaboradores en las empresas, se encuentra dirigida para trabajadores, y se puede aplicar de manera individual. Está compuesto por 15 ítems, de los cuales 8 de ellos pertenecen a la dimensión motivación intrínseca y 7 a la dimensión motivación extrínseca. La validación se dio mediante el juicio de tres expertos, y para probar la confiabilidad se configuró una prueba piloto a 30 empleados, donde se halló que el Cronbach fue 0,902 (anexo 3). Cuestionario de desempeño laboral elaborado por Quisiquispe (2022), este instrumento pretende medir el rendimiento laboral de los trabajadores en una organización, se encuentra dirigida a trabajadores, y se puede aplicar de manera individual. Está conformado por 18 ítems, que se reparten en tres dimensiones: Eficiencia (8 ítems), eficacia (5 ítems) y conducta (5 ítems). También fue validado por 3 expertos, y para el análisis de confiabilidad en la presente investigación, se configuró una prueba piloto a 30 empleados, donde se halló que el Cronbach fue 0,955. En tal sentido, es óptima la confiabilidad de los instrumentos para poder aplicar a la muestra correspondiente que se pretende investigar.

El procedimiento para la recolección de información se iniciará con la autorización solicitada al gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, lo que permitió acceder a la evaluación de encuestas a los trabajadores. Tras obtener dicho permiso, se comunicará previamente la fecha y la hora que el investigador acudirá al local de la institución para llevar a cabo la actividad prevista. Posteriormente, en el día acordado, se aplicará la encuesta a todos los trabajadores que son parte del estudio utilizando sus celulares, dado que el cuestionario será administrado a través de la plataforma Google Forms. Finalmente, el análisis de datos con todas

las respuestas serán descargadas en formato Excel, con el fin de proceder al respectivo proceso y analizar la información recolectada.

Análisis de Datos

Para llevar a cabo el procesamiento y análisis los datos, primero se descargó la base de datos Excel mencionada anteriormente, que estuvo disponible en la plataforma Google Forms. Se importó esta base de datos a Jamovi, que ayudó a obtener estadísticas relacionadas con el estudio. Una vez que tuvo la información en el programa, se completó la información que faltaba. Luego, se utilizó la prueba de normalidad, técnica estadística que sirve para determinar el coeficiente de correlación que se debe utilizar, así mismo, los resultados descriptivos e inferenciales (correlacionados) encontrados se interpretaron, los primeros en función a los datos encontrados en cuanto al nivel de las variables, y lo segundo, dependiendo de la significancia aceptar o rechazar las hipótesis y viendo el grado de la correlación. Finalmente, los resultados obtenidos fueron contrastados con los antecedentes nacionales e internacionales, permitiendo discutir las similitudes y diferencias encontradas y fortalecer la interpretación de los hallazgos en el contexto teórico, empírico de la investigación. De esta manera fortalece la discusión de los resultados permite establecer conclusiones fundamentadas en evidencia empírica y teórica.

Aspectos Éticos

Los aspectos éticos considerados en este estudio, de acuerdo con el código de ética en la investigación de la Universidad Privada del Norte, fueron los siguientes: la responsabilidad, dado que toda la información tomada de otras fuentes fue debidamente citada y referenciada conforme a las normas correspondientes. La justicia, ya que el propósito del trabajo fue únicamente contribuir al ámbito académico sin otro interés. La imparcialidad, puesto que los datos obtenidos se mantuvieron íntegros y no fueron modificados con fines convenientes. La confidencialidad, porque la información brindada por los participantes se manejó de manera

anónima, evitando así cualquier dificultad con sus empleadores. Y finalmente, el consentimiento informado, en tanto se solicitó el permiso correspondiente a la empresa participante para poder llevar a cabo la aplicación de la investigación dentro de la misma.

Capítulo 3. Resultados

Estadística descriptiva

El análisis de las características sociodemográficas de los participantes es fundamental para comprender el contexto de la investigación y contextualizar las variables que se estudian. En este estudio, se analizaron las características sociodemográficas de un total de 112 trabajadores.

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

Variabes	Grupos	<i>F</i>	%
Género	Masculino	72	64.3
	Femenino	40	35.7
Estado civil	Casado	14	12.5
	Conviviente	42	37.5
	Divorciado	1	0.9
	Soltero	55	49.1
Tiempo de trabajo en la empresa	Menos de un año	30	26.8
	Más de un año	47	42.0
	Más de tres años	35	31.2

Nota. *f* = frecuencias observadas; % = porcentaje de casos manifiestos

En la tabla 1 se observa que la mayor cantidad de trabajadores son hombres (64,3%), el estado civil de estos es de solteros (49,1%) y la mayoría trabajan más de un año (42%).

Estadística inferencial

Evaluación de la normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov (ver Tabla 2) muestran que las variables principales del estudio (motivación laboral y desempeño laboral), así como sus dimensiones, no se ajustan a una distribución normal. Esto queda confirmado mediante los valores de significancia obtenidos, todos inferiores a 0.05.

Por consiguiente, para el contraste de hipótesis se recurrió al uso de estadísticos no paramétricos, específicamente la correlación de Spearman (r_s), por ser adecuada para datos no normales y escalas ordinales.

Tabla 2

Prueba de bondad de ajuste de los instrumentos empleados

Variables	Dimensiones	X (DS)	KS	<i>p</i>
	Puntuación General	2.95 (.22)	.223	.001
Motivación laboral	Dimensión 1	2.94 (.24)	.243	.001
	Dimensión 2	2.93 (.25)	.253	.001
Desempeño laboral	Puntuación General	2.96 (.18)	.281	.001
	Dimensión 1	2.95 (.22)	.246	.000
	Dimensión 2	2.96 (.18)	.280	.001
	Dimensión 3	2.96 (.18)	.257	.001

Nota. *X* = media; *DS* = desviación estándar; *KS* = Kolmogórov-Smirnov; *p* = Significancia

Evaluación y contraste de las hipótesis del estudio

El objetivo general fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. La correlación de la tabla 2 halló un valor $p < 0,05$, lo que demuestra que se acepta la hipótesis alternativa que indica que las variables están relacionadas en positivo. También se encontró que el grado de correlación entre variables es considerable (.742).

Tabla 3

Relación entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores

Variables	Desempeño laboral		
	r_s	p	r^2_s
Motivación laboral	.742	.001	.482

Nota. r_s = coeficiente de correlación; p = significancia; r_s^2 = tamaño del efecto

En el primer objetivo específico se determinó la correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño. Por lo tanto, la correlación de la tabla 3 evidenció un valor $p < 0,05$, lo que refiere que se acepta la H_a que refiere es positiva la correlación de la dimensión con la variable. También se halló que el grado de correlación entre variables es muy fuerte (.771).

Tabla 4

Relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores

Variables	Desempeño laboral		
	r_s	p	r^2_s
Motivación intrínseca	.771	.001	.332

Nota. r_s = coeficiente de correlación; p = significancia; r_s^2 = tamaño del efecto

En el segundo objetivo específico se estableció la correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño. En este sentido, la correlación de la tabla 4 evidenció un valor $p < 0,05$, lo que muestra que se acepta la hipótesis alternativa que refiere es positiva la correlación de la dimensión con la variable. Además, se halló que el grado de relación entre variables es considerable (.693).

Tabla 5

Relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores

Variables	Desempeño laboral		
	r_s	p	r^2_s
Motivación extrínseca	.693	.001	.212

Nota. r_s = coeficiente de correlación; p = significancia; r_s^2 = tamaño del efecto

Capítulo 4. Discusión

En el objetivo general, al analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de una empresa privada de Cajamarca, se mostró que las dos variables presentan una relación positiva y significativa ($p < 0,05$ y $r = 0,742$). Este hallazgo concuerda con el antecedente de Lauro et al. (2022), quienes reportaron de que la motivación de los trabajadores de la empresa Caja Piura también se relacionaba positivamente con su desempeño ($p < 0,05$ y $r = 0,798$). En este sentido, la portación de Dolores et al. (2023) señala que la motivación constituye un estímulo que lleva a los colaboradores a desempeñarse de determinada manera para esforzarse en el logro de metas dentro del ámbito laboral.

En cuanto al objetivo específico primero, al relacionar la motivación intrínseca con el desempeño laboral del personal de cooperativa de ahorro y crédito MF, se encontró igualmente la relación positiva y significativa ($p < 0,05$ y $r = 0,771$). En cuanto a dicho resultado se alinea con el antecedente de (Zapata et al. 2023) lograron identificar a la motivación intrínseca de los colaboradores de una empresa textil también se vinculaba de manera positiva con su desempeño ($p < 0,05$ y $r = 0,713$). En este marco, Pérez et al. (2020) sostiene que la motivación intrínseca representa el impulso interno que conduce a una persona a realizar una actividad por el interés, la satisfacción o el placer que esta le produce, siendo un factor determinante en su rendimiento.

Respecto al segundo objetivo específico, al relacionar la motivación extrínseca con el desempeño laboral del personal de la empresa investigada, se determinó que esta dimensión también mantiene una relación positiva y significativa ($p < 0,05$ y $r = 0,693$). Este hallazgo se asemeja al antecedente de Deza y Sánchez (2022), quienes demostraron que la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Burger King en el distrito de Miraflores se correlacionaba de manera positiva con su desempeño ($p < 0,05$ y $r = 0,316$). En relación con ello,

(Dolores et al. 2023) enfatizan que la motivación extrínseca impulsa a las personas a actuar en busca de recompensas o con el fin de evitar consecuencias negativas, tales como incentivos económicos, reconocimiento o aceptación social.

En conclusión, el estudio evidencia que el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa privada analizada guarda una relación más fuerte con la motivación intrínseca en comparación con la motivación extrínseca. Al respecto, la teoría del desempeño contextual de Borman y Motowidlo (como se citó en Bautista et al., 2020) explica que la evaluación del desempeño no debe limitarse únicamente a las tareas propias del cargo, sino también incluir el desempeño contextual, el cual comprende conductas que favorecen el funcionamiento global de la organización. Para alcanzar este tipo de desempeño, no basta únicamente con la motivación proveniente de la empresa, sino que resulta fundamental aquella motivación que surge desde el interior del trabajador, es decir, las ganas personales de realizar su labor con entusiasmo, lo que lo lleva a realizar acciones que trascienden sus funciones y que, gracias a la motivación intrínseca, se convierten en un valor añadido dentro de la organización.

Limitaciones

El estudio enfrentó varias limitaciones metodológicas significativas que impactaron la recolección de datos y el análisis posterior. En primer lugar, hubo una demora considerable en las respuestas de las encuestas por parte de la muestra seleccionada, lo cual afectó la puntualidad y la completitud de los datos recopilados. Por lo que coordinamos más horas de trabajo en equipo para el procesamiento.

Por otro lado, nos vimos enfrentados a limitaciones personales y logísticas, incluyendo restricciones de tiempo debido a responsabilidades laborales, recursos financieros limitados que dificultaron la movilidad para realizar el trabajo de campo necesario, y el poco tiempo disponible para la dedicación completa al proyecto de investigación. Sin embargo, para que

estas limitaciones no afecten en la calidad del contenido presentado a lo largo del estudio recurrimos a nuestros ahorros, permisos y reuniones vía zoom.

Implicancias

En relación con la implicancia teórica, el modelo teórico de los dos factores de Herzberg describe a la motivación laboral como un impulso de los trabajadores que se basa en dos aspectos, mismas que son abordadas como dimensiones, estas son la motivación extrínseca y la motivación intrínseca (Padovan, 2020). Los datos obtenidos en esta investigación indican que la motivación laboral y el desempeño laboral se relacionan positivamente, lo cual afirma la aceptación de la teoría mencionada, puesto que esta señala también que el rendimiento de los trabajadores se da en función a esa motivación antes indicada.

En relación a la implicancia práctica, los hallazgos muestran que la motivación intrínseca se relaciona en mayor grado con el desempeño laboral, motivo por el cual la empresa debe plantearse estrategias que vayan más enfocadas en este aspecto, ya que esto repercutirá en la eficiencia de su trabajo dentro de la empresa.

En relación a la implicancia metodológica, se verifico las propiedades psicométricas de los instrumentos, tanto en cuanto a la validez como en la confiabilidad de los mismos. El instrumento de la variable motivación laboral evidenció validez mediante el juicio de expertos y respecto a su confiabilidad el alfa de Cronbach de 0,902. Y en el instrumento de la variable desempeño laboral la validación se dio de la misma manera (validación de expertos), y la confiabilidad fue un alfa de Cronbach de 0,955. Ambos instrumentos reflejan un buena validez y alta confiabilidad lo que los hace aplicables, mismo que pueden servir para futuras investigaciones del mismo tema de estudio.

Conclusiones

La motivación de los evaluados en la empresa privada de Cajamarca esta relacionada positivamente al desempeño de estos, esto debido a que se halló un $p < 0,05$ y $\rho = 0,743$. Esto implica una fuerte correlación positiva hallada indica que un mayor nivel en la motivación que se asocia directamente con un incremento en el desempeño de los colaboradores. Esto sugiere que ambas dimensiones podrían estar interactuando en la misma dirección dentro del contexto psicológico evaluado. Asimismo, en escenarios específicos este resultado refuerza la necesidad de considerar conjuntamente la motivación vinculada al desempeño en el diseño de programas de intervención, dado que los cambios en una de ellas repercuten significativamente en la otra.

En relación con el primer objetivo específico encontramos que el coeficiente de correlación obtenido refleja una asociación muy fuerte, lo que indica que la motivación intrínseca guarda un vínculo aún más estrecho con el desempeño. En términos psicológicos, esta dimensión específica sobre la motivación intrínseca resulta ser un predictor relevante del comportamiento del desempeño de los colaboradores. En este sentido el hallazgo sugiere que al fortalecer la motivación intrínseca es posible impactar de manera significativa en el desempeño de los colaboradores convirtiéndose en un aspecto clave para intervenciones y estrategias de prevención o mejora en la motivación intrínseca y en el desempeño.

Encontramos que en relación con el tercer objetivo la motivación extrínseca también se vincula de forma significativa con el desempeño de los colaboradores, aunque con una intensidad ligeramente menor que las anteriores. Esto confirma que la motivación extrínseca cumple un rol relevante dentro del fenómeno estudiado. Esto nos evidencia que la motivación extrínseca debe ser considerada como un factor importante en el análisis, aunque posiblemente interactúe con otros elementos adicionales que expliquen el desempeño.

Referencias

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Baysier, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(12). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9071723>
- Bermúdez, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis UNMSM.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16875/Bermudez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casa, E., & Panduro, C. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. *Sathiri*, (17)1, 34–44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Cenepo, A., & Gonzales, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *Revista JANG*, 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Cisneros, A., Guevara, A., Garcés, J., & Urdánigo, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1165–1185.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>

- Cunningham, R. A. (2011, September/October). Douglas McGregor – A lasting impression. *Ivey Business Journal*. <https://iveybusinessjournal.com/publication/douglas-mcgregor-a-lasting-impression/>
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576–583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568–584. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890445>
- Deza, G., & Sánchez, A. (2022). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Burger King, distrito de Miraflores, Lima, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118815>
- Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 1–16. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Donawa, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 58–73. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/571360739003.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Lauro, L., Torres, F., Pérez, A., & Aguilar, E. (2024). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera: Caja Arequipa, Perú. *Revista Científica Estelí*, 12(48), 34–51. <https://doi.org/10.5377/farem.v12i48.17511>

Macovei, C. M. (2016). Counterproductive behaviors and work performance in military organization. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 22(2), 372–376. https://www.researchgate.net/publication/305760945_Counterproductive_Behaviors_and_Work_Performance_in_Military_Organization

Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: Una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057–6073. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836>

Mendoza, M. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una universidad de Guayaquil, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93341/Mendoza_SMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Innova Research Journal*, 6(1), 162–176. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>

- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación: Aplicación práctica*. Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Pérez, M., Bohórquez, E., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Revista Economía. (2023). El 36% de los peruanos no se sienten motivados con su trabajo. *Revista Economía*. <https://www.revistaeconomia.com/el-36-de-los-peruanos-no-se-sienten-motivados-con-su-trabajo/>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53–68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rodríguez, K., & Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79–101. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77–86. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015/3374>
- Ungvarsky, J. (2024). Need theory (Three Needs Theory). *EBSCO Research Starters*. <https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/need-theory-three-needs-theory>

Vélez, L. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110574/V%c3%a9lez_GLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, Z., Napán, A., & Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, 10(2), 20–31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia Interna

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA	
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024?</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.</p>	<p>General: El objetivo general de investigación es, Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.</p> <p>Específicos: -Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024. -Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño de los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito MF Cajamarca, 2024.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca. • Motivación extrínseca. <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia. • Eficacia. • Conducta. 	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo. • Alcance: Correlacional. • Diseño: No experimental. <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Población: 112 trabajadores de una empresa privada.</p> <p>Muestreo: Censal.</p> <p>Muestra: 112 trabajadores de una empresa privada.</p>	

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable Motivación laboral	La motivación es impulso que induce a los empleados a actuar de cierta manera para esforzarse por alcanzar metas en el entorno laboral. Este impulso puede surgir de diversos estímulos tanto internos como externos, como la búsqueda de reconocimiento, la satisfacción propia, la realización profesional, la identificación con los valores de la compañía o la búsqueda de recompensas tangibles (Dolores et al., 2023).	Se medirá mediante un cuestionario con la escala de Likert.	Motivación intrínseca	Satisfacción personal	1-3	Ordinal
				Aceptación	4-5	
				Salud	6	
				Productividad	7	
				Empeño	8	
			Motivación extrínseca	Reconocimiento salarial	9-11	
				Reconocimiento al esfuerzo	12	
				Ocio	13	
Variable Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a cómo un empleado desempeña los deberes y responsabilidades mediante su conducta, así como los resultados que logra eficaz y eficientemente en relación con las metas y estándares establecidos por la organización (Mendoza y Arriola, 2022).	Se medirá mediante un cuestionario con la escala de Likert.	Eficiencia	Calidad de trabajo	1-2	Ordinal
				Responsabilidad	3-5	
				Planificación	6-8	
			Eficacia	Oportunidad	9-10	
				Iniciativa	11	
				Cumplimiento de normas	12-13	
			Conducta	Confiabilidad y discreción	14-15	
				Relaciones interpersonales	16-17	
				Colaboración	18	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Buenos días estimados trabajadores: Se le presenta un cuestionario diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal.

Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción.					
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar.					
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida.					
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo.					
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño.					
6	Mi trabajo me mantiene sano.					
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva.					
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.					
Motivación extrínseca						
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo.					
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.					
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.					
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo.					
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios.					
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales.					
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días estimados trabajadores: Se le presenta un cuestionario diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal.

Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Eficiencia					
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención.					
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo.					
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio.					
4	Cumple oportunamente con todas las funciones asignadas.					
5	Cumple sus funciones consistentemente.					
6	Planifica su trabajo de manera proactiva.					
7	Planifica en equipo los objetivos y metas.					
8	Cumple las metas programadas con compromiso.					
	Eficacia					
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas.					
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño.					
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima.					
12	Cumple las normas de la empresa añadiéndole un valor agregado personal.					
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio.					
	Conducta					

14	Se considera una persona confiable en su trabajo.					
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales.					
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo.					
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz.					
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección.					

Anexo 3. Propiedades psicométricas de los instrumentos

a) Confiabilidad del cuestionario de motivación laboral

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.902	0.920

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Correlación del elemento con otros
P1	0.748
P2	0.553
P3	0.605
P4	0.608
P5	0.633
P6	0.508
P7	0.587
P8	0.768
P9	0.649
P10	0.638
P15	0.647
P14	0.346
P13	0.513
P12	0.638
P11	0.721

b) Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.955	0.970

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Correlación del elemento con otros
P16	0.825
P17	0.810
P18	0.806
P19	0.857
P20	0.792
P21	0.934
P22	0.757
P23	0.890
P24	0.811
P25	0.739
P26	0.818
P27	0.795
P28	0.810
P29	0.665
P30	0.431
P31	0.732
P32	0.488
P33	0.848

Confirmación de la estructura del instrumento de motivación laboral

Prueba Para un Ajuste Exacto

χ^2	gl	p
256	89	< .001

Medidas de Ajuste

CFI	TLI	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
			Inferior	Superior
0.911	0.906	0.0805	0.0270	0.0340

Confirmación de la estructura del instrumento de desempeño laboral

Prueba Para un Ajuste Exacto

χ^2	gl	p
287	132	< .001

Medidas de Ajuste

CFI	TLI	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
			Inferior	Superior
0.904	0.901	0.0621	0.0636	0.0689

Validación de instrumento

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “MOTIVACIÓN”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción	X		X		X		
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	X		X		X		
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida	X		X		X		
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño	X		X		X		
6	Mi trabajo me mantiene sano	X		X		X		
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva	X		X		X		
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca								
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo	X		X		X		
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.	X		X		X		
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.	X		X		X		
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	X		X		X		
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios	X		X		X		
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales	X		X		X		
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es **SUFICIENTE Y APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | X | **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: REINA IRIS FELIPE RIVAS

DNI: 31174217

Especialidad del validador: “GESTIÓN EN SERVICIOS DE LA SALUD”

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención	X		X		X		
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo	X		X		X		
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio	X		X		X		
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas	X		X		X		
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica	X		X		X		
6	Planifica su trabajo de manera proactiva	X		X		X		
7	Planifica en equipo los objetivos y metas	X		X		X		
8	Cumple las metas programadas con compromiso	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas	X		X		X		
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño	X		X		X		
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima	X		X		X		
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal	X		X		X		
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDUCTA SOCIAL								
14	Se considera una persona confiable en su trabajo	X		X		X		No
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo	X		X		X		
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz	X		X		X		
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE Y APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | X | **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: REINA IRIS FELIPE RIVAS

DNI: 31174217

Especialidad del validador: “GESTIÓN EN SERVICIOS DE LA SALUD”

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención	X		X		X		
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo	X		X		X		
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio	X		X		X		
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas	X		X		X		
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica	X		X		X		
6	Planifica su trabajo de manera proactiva	X		X		X		
7	Planifica en equipo los objetivos y metas	X		X		X		
8	Cumple las metas programadas con compromiso	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas	X		X		X		
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño	X		X		X		
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima	X		X		X		
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal	X		X		X		
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDUCTA SOCIAL								
14	Se considera una persona confiable en su trabajo	X		X		X		
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo	X		X		X		
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz	X		X		X		
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE Y APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable | X |** **Aplicable después de corregir | |** **No aplicable | |**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: José Manuel Gutiérrez Castillo

DNI: 40592047

Especialidad del validador: Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


José Manuel Gutiérrez Castillo
C.E.P. 49287 R.N.E. 16225

Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “MOTIVACIÓN”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción	X		X		X		
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	X		X		X		
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida	X		X		X		
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño	X		X		X		
6	Mi trabajo me mantiene sano	X		X		X		
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva	X		X		X		
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca								
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo	X		X		X		
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.	X		X		X		
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.	X		X		X		
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	X		X		X		
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios	X		X		X		
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales	X		X		X		
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es **SUFICIENTE Y APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable | X |** **Aplicable después de corregir | |** **No aplicable | |**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: José Manuel Gutiérrez Castillo

DNI: 40592047

Especialidad del validador: Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


José Manuel Gutiérrez Castillo
C.E.P. 49287 R.N.E. 16225
LIC. ENFERMERIA
ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES

Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “MOTIVACIÓN”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
1	Mi trabajo me hace sentir satisfacción	X		X		X		
2	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	X		X		X		
3	El trabajo que realizo tiene un significado positivo en mi vida	X		X		X		
4	Estoy contento con las funciones que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Me siento preparado y competente para realizar la función que desempeño	X		X		X		
6	Mi trabajo me mantiene sano	X		X		X		
7	El trabajo que realizo me hace sentir una persona productiva	X		X		X		
8	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca								
9	Siento que mis remuneraciones reconocen mi esfuerzo	X		X		X		
10	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.	X		X		X		
11	Mi paga corresponde a mi responsabilidad.	X		X		X		
12	En este empleo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo	X		X		X		
13	Mi trabajo me mantiene ocupado y alejado de vicios	X		X		X		
14	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales	X		X		X		
15	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es **SUFICIENTE Y APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Janet Martha Santa Niessen

DNI: 44245751

Especialidad del validador: Experto en las Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE ANDAHUAYLAS
DR. JESUS NAVARRO

Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

ANEXO 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “DESEMPEÑO LABORAL”

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Los resultados de las labores que realiza reflejan calidad de atención	X		X		X		
2	Su jefe le ha dicho que usted toma decisiones oportunas y adecuadas en su trabajo	X		X		X		
3	Se preocupa en cumplir con responsabilidad los indicadores de su servicio	X		X		X		
4	Cumple con oportunidad con todas las funciones asignadas	X		X		X		
5	Cumple sus funciones siguiendo criterios de competencia clínica	X		X		X		
6	Planifica su trabajo de manera proactiva	X		X		X		
7	Planifica en equipo los objetivos y metas	X		X		X		
8	Cumple las metas programadas con compromiso	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
9	Busca oportunidades para socializar resultados y metas cumplidas	X		X		X		
10	Las oportunidades que le brindan es producto de su adecuado desempeño	X		X		X		
11	Demuestra iniciativa, convicción por desempeñar un buen trabajo y conseguir metas de manera óptima	X		X		X		
12	Cumple las normas del hospital añadiéndole un valor agregado personal	X		X		X		
13	Los protocolos de atención para usted significan calidad de atención y crecimiento de su servicio	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONDUCTA SOCIAL								
14	Se considera una persona confiable en su trabajo	X		X		X		
15	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un trabajo en equipo	X		X		X		
17	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz	X		X		X		
18	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE Y APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | X | **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Pamela Martha Benites Navarro

DNI: 44245751

Especialidad del validador: Mg. Gestión en los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE CAJAMARCA
PAMELA MARtha BENITES NAVARRO
Mg. G. S.

Andahuaylas, 15 de octubre del 2021

5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validez por juicio de expertos del instrumento “Motivación”

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Benites Navarro, Pamela Martha	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Quispe Rivas, Reyna Iris	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Gutiérrez Castillo, José Manuel	SI	SI	SI	Aplicable

Validez por juicio de expertos del instrumento “Desempeño laboral”

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Benites Navarro, Pamela Martha	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Quispe Rivas, Reyna Iris	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Gutiérrez Castillo, José Manuel	SI	SI	SI	Aplicable

Breña, 22 de Abril de 2024.

Carta N° 18-2024/ HUM-UPNLC

Estimado Manuel Ricardo Pajares Bazán

Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF

Es grato dirigirme a su persona para hacerle llegar un cordial saludo y presentar a **VANESA BETZABÉ JIMÉNEZ MACHUCA** identificada con DNI 74281006 y a **LILIAN MARIBEL TUCTO ASCENCIO** identificada con DNI 76344541, estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada del Norte; quienes tienen interés de realizar un trabajo de investigación para obtener su título profesional.

Cabe mencionar que la Universidad Privada del Norte se encuentra debidamente licenciada, y en cumplimiento de su rol en el ámbito de investigación, ha establecido como líneas de investigación: **(1) Salud pública y poblaciones vulnerables; (2) Desarrollo sostenibley gestión empresarial; (3) Tecnologías emergentes;** las cuales orientan los trabajos de investigación que realizan nuestros estudiantes. Asimismo, los resultados del estudio serán comunicados a su institución a fin de que puedan beneficiar a la misma. Por este motivo, se solicita autorización para aplicar encuestas para la investigación titulada "MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA, CAJAMARCA 2024".

Por lo expuesto y agradeciendo desde ya las facilidades que brinde a nuestras estudiantes, hacemos de su conocimiento que, en cumplimiento de los lineamientos de la ética en la investigación, las encuestas incluyen el consentimiento informado que se dará a conocer antes de recabar y/o registrar la información requerida.

Atentamente,



Charles Sotomayor Albites
Docente Asesor

Universidad Privada del Norte - Sede Lima Centro



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO MF
Manuel R. Pajares Bazán
GERENTE

Jimenez Tucto

MOTIVACION

 Quick Submit

 Quick Submit

 Asesores

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid:::1:3360624639

Fecha de entrega

3 oct 2025, 12:30 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 oct 2025, 1:11 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN_JIMENEZ_TUCTO_MOTIVACION_DESEMPE_O_V04.pdf

Tamaño del archivo

453.8 KB

38 páginas




8249 palabras

45.674 caracteres

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1 Internet

hdl.handle.net 6%

2 Trabajos del estudiante

Universidad Cesar Vallejo 5%

3 Trabajos del estudiante

Universidad Privada del Norte 2%

4 Internet

repositorio.ucv.edu.pe <1%

5 Trabajos del estudiante

POSGRADO <1%

6 Internet

www.researchgate.net <1%

7 Trabajos del estudiante

Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez <1%

8 Trabajos del estudiante

Universidad Internacional de la Rioja <1%

9 Internet

repositorio.uladech.edu.pe <1%

10 Trabajos del estudiante

uncedu <1%

11 Internet

rabida.uhu.es <1%

12 Internet

www.scipedia.com <1%

13 Trabajos del
estudiante

Universidad de Ciencias y Humanidades <1%

14 Internet

issuu.com <1%

15 Internet

repositorio.uta.edu.ec <1%

16 Internet

www.buchhandlungschwartz.de <1%

17 Publicación

<1% محمد أحمد غريب السيد حويحي. "تطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك خا...

18 Internet

ciencialatina.org <1%

19 Internet

www.enclaveroja.org.ar <1%

20 Internet

docs.google.com <1%

21 Internet

recursosbiblio.url.edu.gt <1%

22 Internet

revistas.uneb.br <1%

23 Internet

alicia.concytec.gob.pe <1%

24 Internet

renati.sunedu.gob.pe <1%

25 Internet

repositorio.continental.edu.pe <1%

26

Internet

www.coursehero.com <1%

27

Internet

es.scribd.com <1%