



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa
FRESH2O, Chimbote - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Zúñiga Cabrera, Karen Lisbeth (ORCID: 0000-0002-3275-2122)

ASESOR:

Dr. Álvarez Carrillo, Nicolas (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios en primer lugar y a mi padre que desde el cielo me protege y me guía para cumplir mis sueños.

A mi madre y mis hermanos que me apoyan en todo momento de mi vida.

Karen

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia que me apoyan en cada paso de mi vida.

A la **Universidad Cesar Vallejo** por la oportunidad brindada de fortalecer mis competencias profesionales y favorecer con la orientación académica para la mejora de mi ejercicio profesional.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV.

A mi docente Dr. Nicolás Álvarez Carrillo por su orientación correcta para el desarrollo de mi investigación.

Karen

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Operacionalización de las variables	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. REFERENCIAS	43
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Distribución de la muestra	24
Tabla N° 4.1: Determinación de la relación entre la Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FreshH2O, Chimbote,2021	28
Tabla N° 4.2.1. Distribución de frecuencias del nivel de motivación de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021	29
Tabla N° 4.2.2.: Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021.	30
Tabla N° 4.2.3.: Relación entre la dimensión intensidad con la participación del trabajador en la empresa FRESH2O	31
Tabla N° 4.2.4. Relación entre la D2 la dirección y el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa FRESH2O	32
Tabla N° 4.2.5.: Relación entre la D3 persistencia con el ambiente de trabajo en los trabajadores de la empresa FRESH2O	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura N° 4.1: Curva de Gauss. Determinación de la relación entre la Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa FresH2O, Chimbote,2021	28
Figura N° 4.2.1. Distribución de frecuencias del nivel de motivación de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021	29
Figura N° 4.2.2.: Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021.	30
Figura N° 4.2.3.: Curva de Gauss. Relación entre la dimensión intensidad con la participación del trabajador en la empresa FRESH2O	31
Figura N° 4.2.4. Curva de Gauss. Relación entre la D2 la dirección y el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa FRESH2O	32
Figura N° 4.2.5. Curva de Gauss. Relación entre la D3 persistencia con el ambiente de trabajo en los trabajadores de la empresa FRESH2O	33

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote – 2021. La investigación corresponde al positivismo cuantitativo, diseño descriptivo simple correlacional, una muestra de $n = 25$ trabajadores. Se utilizaron dos instrumentos con respuestas del tipo Escala de Likert (Siempre 3, A veces 2 y nunca 1) y niveles de medición son: deficiente [15-25], regular [26-35], bueno [36-45], la validez de los instrumentos fue a criterio de juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach ($\alpha_1=0,635$; $\alpha_2=0,764$) con niveles satisfactorios de confiabilidad. Los datos se analizaron con las pruebas estadísticas de Pearson y “t” Student, obteniéndose como conclusiones: Existe una correlación positiva, directa, buena y significativa ($r_{xy} = 0,453$; $t_{cal} = 2.52 > t_{tab} = 2,064$) entre motivación y el desempeño laboral; se da porque la motivación está construida de manera no integral por lo que no se percibe una motivación para el desempeño laboral de los trabajadores. Y, como conclusión específica. El 32 % de trabajadores de la empresa FRESH2O, califican la motivación buena; y el 68% lo califica de regular, el 28% califica al desempeño laboral como buena; el 72 % lo califica de regular

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, empresa

ABSTRACT

The research corresponds to quantitative positivism, a simple correlational descriptive design, a sample of $n = 25$ workers. Two instruments were used with responses of the Likert scale (Always 3, Sometimes 2 and never 1) and measurement levels are: poor [15-25], fair [26-35], good [36-45], The validity of the instruments was at the discretion of the experts' judgment and the reliability by means of Cronbach's Alpha ($\alpha_1 = 0.635$; $\alpha_2 = 0.764$) with satisfactory levels of reliability. The data were analyzed with the Pearson and Student "t" statistical tests, obtaining as conclusions: There is a positive, direct, good and significant correlation ($r_{xy} = 0.453$; $t_{cal} = 2.52 > t_{tab} = 2.064$) between motivation and job performance; It occurs because the motivation is constructed in a non-integral way, so a motivation for the work performance of the workers is not perceived. And, as a specific conclusion. 32% of workers at the FRESH2O company rate the motivation as good; and 68% rate it as fair, 28% rate job performance as good; 72% rate it as fair.

Keywords: Motivation, job performance, company