



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Camino Delly, Jorge Alberto (orcid.org /0000-0001-6756-3957)  
Serra Miranda, Claudia Macarena (orcid.org /0000-0002-2021-3439)

**ASESOR:**

Dr. Garcia Merino, Luis Santiago (orcid.org/0000-0001-9392-2474)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

**A Dios**, por permitirnos culminar nuestros estudios superiores iluminándonos y guiándonos en cada momento para seguir por el camino correcto y así lograr alcanzar nuestras metas.

**A nuestra familia**, quienes se esfuerzan a diario y nos brindan incondicionalmente su apoyo moral, que son parte importante en nuestras vidas y nos ayudaron a salir adelante durante nuestra vida universitaria.

**A nuestros amigos y todas aquellas personas especiales**, que en algún momento nos aconsejaron, estuvieron a nuestro lado en los días buenos y malos dándonos fuerzas y alegrías necesarias para seguir adelante.

## **Agradecimiento**

**A Dios**, por guiar nuestros pasos y estar a nuestro lado ayudándonos a cumplir nuestros objetivos ya que sin el nada sería posible.

**A nuestra familia**, por hacer un esfuerzo en apoyarnos en toda la etapa de nuestras vidas.

**A la Universidad César Vallejo**, por darnos la oportunidad de pertenecer a esta casa de estudios.

**A los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración**, por compartir sus enseñanzas durante nuestra vida universitaria.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	1
Agradecimiento .....	2
Índice de contenidos .....	3
Índice de tablas .....	4
Resumen .....	6
Abstract .....	7
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	13
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
I.2. Variables y operacionalización .....	19
I.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	22
I.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
I.4.5. Procedimientos .....	25
I.4.6. Método de análisis de datos .....	25
I.5. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS .....	27
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXO .....	

## Índice de tablas

TABLA 1 MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN. ....	20
TABLA 2 MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL. ....	22
TABLA 3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN .....	23
TABLA 4 LISTA DE JUICIOS DE EXPERTOS .....	24
TABLA 5 COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH .....	25
TABLA 6 NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022. ....	27
TABLA 7 NIVEL DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022.....	27
TABLA 8 NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022. ....	28
TABLA 9 NIVEL DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022. ....	29
TABLA 10 NIVEL DE CORRELACIÓN ENTRE NECESIDADES FISIOLÓGICAS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022. ....	30
TABLA 11 CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN NECESIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022. ....	30
TABLA 12 CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN LAS NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022. ....	31
TABLA 13 CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN NECESIDADES DE AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022. ....	32
TABLA 14 CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN ENTRE LA MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA DE LA EMPRESA AGROEXPORTADORA SULLANA, 2022 .....	33

TABLA 15 CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE COSECHA EN UNA EMPRESA

AGROEXPORTADORA EN SULLANA, 2022 .....34

## Resumen

Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, de alcance descriptivo correlacional. Se trabajó con una población muestral de 95 trabajadores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizó a través de la estadística descriptiva, mediante tablas, mientras que para la correlación entre variables se aplicará estadística inferencial mediante el Coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados encontrados indican que el nivel de motivación se percibe en un nivel alto de 83,2% y la variable de desempeño laboral con un 67,4 %. Asimismo, la motivación se relacionó significativamente con las dimensiones del desempeño laboral (Sig. Menor a 0,005- falta sacar ese dato). Finalmente , se concluye que la motivación tuvo una correlación significativa con el desempeño laboral ( $Rho=0,610$ , Sig. 0,000 ), aceptándose la  $H_1$ , deduciendo que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

**Palabras claves:** Motivación, desempeño laboral, agroexportadora, campaña, deserción.

### **Abstract**

This study was presented under the quantitative approach, of an applied type, with a non-experimental cross-sectional design, of descriptive correlational scope. We worked with a sample population of 95 workers and questionnaires were applied, which were submitted to the validity and reliability test. Data analysis was carried out through descriptive statistics, using tables, while for the connection between variables, inferential statistics were used through Spearman's Rho Coefficient.

The results found indicate that the level of motivation is perceived at a high level of 83.2% and the variable of work performance with 67.4%. Likewise, motivation was significantly related to the dimensions of work performance (Sig. less than 0.005- this data needs to be extracted). workers in the harvest area in an agro-export company in Sullana, 2022.

Keywords: Motivation, work performance, agro-exporter, campaign, desertion.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad muchas empresas dan gran importancia a la motivación laboral, ya que es un componente fundamental para que los trabajadores y un principio fundamental para la producción y el logro de metas en la organización, lo que esto conlleva a que los directivos analicen y comprendan más a sus colaboradores y tomen las medidas para que exista un buen desempeño laboral.

El trabajador dentro de la empresa es considerado como una prioridad, por lo que su ambiente laboral donde se desarrolla es sumamente importante, el personal debe sentirse cómodo, valorado, reconocido y seguro y sobre todo deben sentir que cuidan de su salud dentro del área de trabajo, de esta manera se sentirá motivado y se comprometerá e identificará en su lugar de trabajo, pero si un trabajador se encuentra desmotivado sin apoyo, sin motivación, su desempeño será bajo, todo esto se puede evitar si la empresa tiene una evaluación constante de sus trabajadores.

La motivación se entiende como principio fundamental dentro de una organización, ya que nos permitirá conseguir objetivos trazados. Chiavenato (2019), señala que la motivación se encuentra enlazada con la conducta humana, es una correlación fundada desde el comportamiento que es estimulada por factores internos y externos, donde las ambiciones y necesidades generan la motivación indispensable para alentar a los individuos a involucrarse en actividades que les permitan lograr metas. La motivación se refleja en cómo incentivamos el comportamiento de nuestro colaborador para mantener su compromiso y orientarlo subjetivamente, llevándolo así al éxito de los objetivos trazados como empresa.

A nivel internacional, según Peña y Villón (2018), exponen la relación si quieren que se obtengan buenos resultados. Para mantener un buen desempeño, motivar a los empleados es crucial ya que les permite realizar actividades con eficiencia y crear un buen desempeño para la empresa.

Jedaiaa & Mehreza (2020), nos dice que las organizaciones han utilizado la evaluación del desempeño (ED) para valorar el desempeño de los trabajadores, esta herramienta es muy importante para la motivación, esto ayudará a poder realizar los objetivos propuestos en la empresa al recompensar, promover, desarrollar y mejorar sus habilidades. Entonces el desafío hoy no es solo contratar a las mejores personas para hacer un buen trabajo, sino también motivarlas, de igual forma con los empleados existentes para mejorar su desempeño laboral.

A nivel nacional el Diario Gestión (2017), manifiesta que actualmente la posición de las empresas cambió, ahora no solo se trata de establecer metas y alcanzar los objetivos, sino ahora es importante dar prioridad a la inteligencia emocional, a partir de esto sostener a un trabajador motivado puede aumentar su productividad hasta más de un 80%

Adrianzen y Franco (2018) demostraron que los empleados de un supermercado en Nuevo Chimbote no eran vistos como parte esencial de la organización y estaban menos motivados porque sentían que los incentivos existentes eran insuficientes. Esto conduce a la falta de comunicación con el jefe y un mal ambiente de trabajo.

A nivel local, la agroexportadora es una empresa líder la cual se encuentra ubicada en la carretera Sullana a Tambogrande y además en los países como Colombia y Ecuador, la cual se encarga de exportar fruta a diferentes partes del mundo siendo de mayor frecuencia Europa.

Su principal función es la de procesar y exportar diferentes productos agrícolas, tales como mango, palta, bananos, entre otros productos, las diferentes áreas que existen en la empresa están conformadas por un equipo de profesionales con gran experiencia en las sus diferentes funciones. La empresa tiene como competencia directa en el sector agroexportador: Sunshine Export Sac, Pachamama Farms, Camposol, entre otros.

En la actualidad la motivación es esencial en las organizaciones, ya que interviene directamente en el desempeño laboral de los trabajadores y es factor fundamental para el rendimiento de las tareas asignadas para alcanzar objetivos de metas propuestas por la gerencia, la motivación se puede aplicar de distintas maneras dentro de una empresa que es consciente que, si después de analizar la motivación en los trabajadores y no aplica la correcta e inmediata política de motivación, el desempeño laboral no podrá ser el mejor pudiendo originar perjuicios en todas las áreas de la empresa.

Expuesta la realidad problemática, se formuló el problema de esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?; también como problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de motivación de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?; b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?; c) ¿Qué relación existe entre necesidades fisiológicas y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?; d) ¿Qué relación existe entre necesidad de protección y seguridad y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?; e) ¿Qué relación existe entre necesidades sociales y de pertenencia y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?; f) ¿Qué relación existe entre necesidad de autoestima y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?; g) ¿Qué relación existe entre necesidades de autorrealización y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022?

La relevancia de esta investigación se centra en precisar la correlación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el área de cosecha, los beneficios de este trabajo fueron tanto para los trabajadores como para la empresa, ya que esta podrá

saber si están aplicando estrategias adecuadas para motivar a sus empleados, quienes a su vez pueden sobresalir en el trabajo y alcanzar sus metas personales y laborales.

Como cuestión práctica, la investigación realizada tuvo como objetivo identificar los elementos relacionados con la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha. Asimismo, las herramientas empleadas en esta investigación están diseñadas para dar soluciones a las deficiencias identificadas.

A través de encuestas hemos descubierto que les motiva para que su desempeño laboral sea el óptimo y mantengan sus niveles de productividad altos, los resultados de esta encuesta pueden ser utilizados basándose en que cualquier agroexportadora pueda implementar acciones correctivas y entender el trabajo de todos los colaboradores.

Este trabajo ayudará a futuras investigaciones ya que tendrán un valor importante, se realizó un análisis a través de técnicas como la encuesta, la cual nos ayudó a medir las variables y así poder relacionarla con la hipótesis planteada.

Por lo consiguiente la investigación señala que el objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022; y los específicos: a) Identificar el nivel de motivación de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022; b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022; c) Determinar la relación entre necesidades fisiológicas y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022; d) Determinar la relación entre necesidad de protección y seguridad y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022; e) Determinar la relación entre necesidades sociales y de pertenencia y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022; f) Determinar la

relación entre necesidad de autoestima y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022; g) Determinar la relación entre necesidades de autorrealización y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

En este estudio planteó la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.; y también se plantea la hipótesis nula: No existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la motivación y el desempeño laboral, se realizaron múltiples investigaciones a nivel internacional, nacional y local. Por ello, mencionamos algunas que brindan un marco teórico para el desarrollo del presente trabajo.

A nivel internacional, tenemos a SUM (2015), su objetivo principal fue definir la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los ejecutivos de las entidades, se realizó un estudio descriptivo en 34 sujetos, utilizando pruebas psicométricas y escalas tipo Likert como herramienta de determinación del desempeño laboral llegando a la siguiente conclusión: “La motivación afecta el desempeño empresarial ejecutivo. Asimismo, “cuando los colaboradores recibieron felicitaciones, se confirmó mediante la escala de Likert que ayudó a su desempeño laboral”.

Por otra parte, Cadena (2019), el objetivo general fue fundamentar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, resultante de causas motivacionales externas e internas que repercuten en la entidad como son: frustración, falta laboral, recelo, entre otros. A si mismo al desempeño se le suman problemas como: poco incentivo, entorno con malestar, productividad disminuida, entre otros. Desarrollaron un estudio cuantitativo, de tipo no experimental de alcance transversal y alcance descriptivo y correlacional para 50 colaboradores del área de producción. Para la motivación , después de aplicado el cuestionario se observaron que los colaboradores sustentan las dimensiones de protección y seguridad, autoestima y por último la de autorrealización en un rango medio entre tanto la dimensión social y de pertenencia exponen un puntaje bajo; el desempeño laboral en la valoración por dimensiones , fue calificado con un alto rango. Así mismo se indica que sí existe una correlación entre la motivación y el desempeño laboral.

Seguidamente, Zambrano (2020), su objetivo fue definir el nivel de la motivación en el desempeño de los trabajadores en la entidad, para el desarrollo de su plan de

motivación, utilizaron el cuestionario en línea, el cual fue aplicado a 35 trabajadores. En la conclusión se demuestra que la correlación de la motivación en el desempeño laboral es directamente proporcional con un Rho de 0,6771 y 0,005 de significancia.

Finalmente, Santacruz (2017), su objetivo fue identificar cuestiones que se presentan en el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios, utilizando la herramienta de una encuesta a 128 empleados, el estudio fue de tipo descriptiva y se pudo obtener las siguientes conclusiones :” Los cooperativistas están directamente motivados, ya sea positiva o negativamente” y “Los malos resultados son la causa de la baja de motivación y del entorno, lo que afecta su desempeño laboral”

De igual manera en los antecedentes nacionales encontramos como: Torres y Quijaite (2018), el objetivo fue identificar la correlación de la motivación y el desempeño laboral. Fue diseño no experimental-transversal de tipo aplicada . El instrumento de recolección fue una encuesta y su población consto de 30 trabajadores. Los resultados que se hallaron fueron  $r=0,362$ , a la vez indicó correlaciones entre las dimensiones factores intrínsecos factores extrínseco. Comprobando la presencia de correlación entre la motivación y el desempeño laboral.

Mientras que Ayala y Pajuelo (2018) tuvo como objetivo evaluar la influencia de la motivación sobre el desempeño de estos trabajadores ,fue de tipo no experimental-transversal , con una población de 113 trabajadores y seleccionaron un interrogatorio para adquirir datos. Por tanto, concluyeron que la motivación muestra un nivel medio con 67% , así mismo presenta un nivel alto de 63% el desempeño laboral . Ellos están convencidos que no lograron cumplir al 100% la carga procesal, de lo contrario sólo lograrían el 50% de su objetivo.

De la misma manera Reátegui (2017), cuyo objetivo es cómo incide la motivación en el desempeño de los colaboradores, la población fue de 19 docentes, el tipo de diseño de correlación transversal, se utilizó el cuestionario , mientras que los datos fueron procesados y analizados para concluir que: “La motivación tiene un efecto del 34% en

el desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Integral Ricardo Palma N° 0176 con un coeficiente de determinación de (0.338)”

Por otro lado Tirado (2018), su propósito principal fue delimitar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, lo que corroboró los supuestos planteados en la encuesta, así como los altos niveles de motivación y desempeño laboral de los colaboradores, hechos identificados mediante la encuesta.

Por último, Purizaga (2018), su objetivo general fue señalar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, la cual tuvo una población 49 colaboradores los cuales se le realizó una encuesta en donde luego de ser pasadas por el programa spss nos arrojó el resultado de :  $Rho=0.884$ , y  $sig.=0.000$ , lo que indica una correspondencia entre estas dos variables.

Por otro lado, en teorías relacionadas definimos la motivación según Martínez (2012) , “El termino de motivación ha sido utilizado en psicología de diversas formas, y no hay evidencia de que exista un acuerdo general sobre los tipos de comportamiento que pueden clasificarse como motivación”. Finalmente, las necesidades y objetivos son base del diseño en los procesos motivacionales.

Asimismo, según Maslow, 1991, “La motivación es el humano para satisfacer sus necesidades”, es por eso que se descubrió 5 categorías en las cuales se verá la motivación en jerarquía.

Primero, Maslow (1991), define las necesidades fisiológicas como: Estas necesidades y sus soluciones parciales, si son continuamente recompensadas, ya no existen como determinantes activos u organizados del comportamiento, Del mismo modo, afirma: "Si se frustran, pueden reaparecer y volver a gobernar el organismo, es decir, existirán en forma potencial”.

En segundo lugar, Maslow (1991), habla de la necesidad de protección y seguridad, diciéndonos: Si nuestras necesidades fisiológicas están satisfechas, entonces nacen



nuevas necesidades, estos incluyen, “seguridad, equilibrio, sometimiento, protección, tranquilidad, ansiedad y confusión Es decir, buscan seguridad y estabilidad en el ámbito familiar.”

En tercer lugar, Maslow (1991), indica que las necesidades sociales, establecen: “La formación de grupos, grupos de crecimiento individual y asociaciones con un propósito claro se puede formar a través de la insatisfacción con el contacto, la intimidad y la pertenencia”. Por lo tanto, estos fenómenos sociales pueden ayudar a amortiguar las emociones extendidas de alienación, extrañeza y soledad. Las que se ven exacerbadas por el incremento de la movilidad, como la ausencia de las formas tradicionales de agrupación, la separación familiar, las brechas generacionales y la urbanización permanente.

Mientras tanto, en cuarto lugar, Maslow (1991), menciona la necesidad de autoestima, diciéndonos: La solución de esta necesidad dirigen a las emociones de confianza en sí mismo, respeto, fortaleza y suficiencia en el mundo, incluso es sumamente importante distinguir las verdaderas habilidades y beneficios del poder con base en la determinación y la responsabilidad.

Finalmente, Maslow (1991), nos expone que las necesidades de autorrealización, incluso cuando estas necesidades son satisfechas, la insatisfacción y la preocupación pueden desarrollarse, a menos que: La persona esté realizando una acción de entrenamiento personal, en definitiva, los individuos deben hacer cosas que los motiven y generen satisfacción. Sin embargo, la necesidad de autorrealización surge de alguna satisfacción previa de las necesidades fisiológicas, así como del respeto, el amor y la seguridad.

Asimismo, según la necesidad, Maslow (1991), indica : No son sólo las necesidades sociales son las que sufren el riesgo de sufrir retrocesos en el trabajo. Pero se requiere una jerarquía completa, por eso es importante crear un ambiente organizacional en el que los individuos puedan satisfacer jerárquicamente sus necesidades más altas.

Para Chiavenato (2019), nos dice que la motivación se define como un factor primordial en la comprensión del comportamiento humano, que al relacionarse con otros procesos de mediación y el medio ambiente. Estos procedimientos cognitivos, la motivación, no podrá visualizar, es la estructura hipotética que nos ayuda a entender el comportamiento humano. A su vez, expresa que la gestión es un proceso que orienta la conducta y que los esfuerzos deben estar encaminados al logro de las metas que definen la gestión, las cuales pueden ser organizacionales o individuales.

Así, según otras teorías Chiavenato (2019), nos manifiesta que la motivación está conformada por diferentes componentes estos influyen entre sí, como la necesidad cuando se presenta un desbalance físico o psíquico. Entre tanto, las necesidades pueden nacer desde el interior en cada persona, dependiendo de factores culturales, lo que hace que las personas tengan carencias inherentes como el hambre, la inseguridad, la soledad, etc. Así mismo expresa que un organismo se caracteriza por una búsqueda constante de una situación de equilibrio que se quiebra cada vez que crece una necesidad, y cuando esta necesidad no es satisfecha, se genera tensión y se impulsa al individuo a reducirla.

De igual manera, se refiere a los impulsos también llamados motivaciones, es decir, son medios utilizados para aliviar necesidades. Por su parte, los impulsos generan conductas de investigación cuyo propósito es detectar metas o incentivos que, una vez alcanzados, satisfacen necesidades y reduzcan la tensión.

Chiavenato (2019), define que los estímulos fisiológicos y psicológicos están guiados al acto y generan los requisitos para generar energía para lograr metas, y están en el corazón del proceso motivacional. La necesidad querer agua o comida se convierte en hambre, la necesidad de amigos se transforma en ansia de pertenencia.

Por ello, también contamos con teorías relacionadas con las variables de desempeño laboral, Luecke (2007), que afirman que las personas designadas como

responsables de la organización se dan cuenta del valor de sus funciones en función de los resultados alcanzados.

Chiavenato (2020), expresa en cuanto a las ventajas del método de la escala gráfica, proporciona una herramienta de evaluación que es fácil de entender y aplicar para quienes realizan la evaluación, de modo que las particularidades más destacadas en el desempeño y el entorno laboral están ante ellos, cuando se registran para También hay poca necesidad de la responsabilidad del evaluador, ya que esto facilita mucho la evaluación ,en cuanto a las desventajas del método de escala de figuras, “crea mucha resistencia para el evaluador, en definitiva, debe ser consistente con el instrumento, pero no con las características del que se evalúa, ya que presentan preocupaciones leves o graves para todos los colaboradores.

Según Chiavenato (2020),expone que el desempeño laboral “es el factor primordial en una organización para medir el desempeño de los empleados a través de métricas (bajas-medias-altas) con base en sus objetivos, el desempeño engloba un conjunto de competencias en el comportamiento individual, sobre todo por ser uno de los principales responsables para la productividad organizacional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación: Aplicada.**

Según Concytec (2018), en base al reglamento del RENACYT, se utilizó un tipo de investigación aplicada, que busco presentar a detalle la problemática aplicando las metodologías de diversos investigadores, así mismo nos dice que cuando es una investigación aplicada está enfocada en su conocimiento científico, por los cuales se puede atender una necesidad específica.

Según Hernández et al. (2014), indicamos que es un enfoque cuantitativo porque se realizó el compendio de datos los cuales fueron estadísticamente

##### **Diseño de investigación:**

Este trabajo es de diseño no experimental de corte transversal descriptivo, con enfoque cualitativo de alcance correlacional , ya que la investigación se realizó en un momento determinado, según Hernández et al. (2014),nos dice que es no experimental porque no se manipula ninguna variable.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable 1: Motivación,** variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:** Maslow (2008), elaboró su teoría jerarquizando las prioridades ya que la satisfacción de estas necesidades lleva a la persona a tomar medidas concretas para alcanzar su bienestar. Abarca desde las necesidades fisiológicas, seguridad, sociales o de afiliación , autoestima y autorrealización.
- **Definición operacional:** La variable motivación se midió a través de encuestas, en donde las 30 preguntas se valoraron con una escala ordinal de tipo Likert, formuladas en base a 5 dimensiones, con una población muestral de 95 trabajadores.
- **Indicadores:** Alimentación, salud, descansos, seguridad física, seguridad social, seguridad laboral, aprobación, desarrollo afectivo, amistad, respeto, confianza, reconocimiento, creatividad, éxito profesional, gestión de problemas.

- **Escala de medición:**

En esta investigación se utilizará la escala ordinal tipo Likert.

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.

**Tabla 1 Matriz Operacionalización de la variable Motivación.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA
Motivación	<b>Dimensión 1:</b> Necesidades Fisiológicas.	- Alimentación.	1,2	Escala Ordinal  1.Nunca 2.Casi Nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
		- Salud.	3,4	
		- Descansos.	5,6	
	<b>Dimensión 2:</b> Necesidad de protección y seguridad.	- Seguridad Física.	7,8	
		- Seguridad Social.	9,10	
		- Seguridad laboral.	11,12	
	<b>Dimensión 3:</b> Necesidades sociales y de pertenencia.	- Aprobación.	13,14	
		- Desarrollo afectivo.	15,16	
		- Amistad	17,18	
	<b>Dimensión 4:</b> Necesidad de autoestima.	- Respeto.	19,20	
		- Confianza.	21,22	
		- Reconocimiento.	23,24	
	<b>Dimensión 5:</b> Necesidades de autorrealización.	- Creatividad.	25,26	
		- Éxito profesional.	27,28	
		- Gestión de problemas.	29,30	

*Nota: Elaboración propia*

**Variable 2: Desempeño Laboral**, variable cualitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

Chiavenato (2020), define al desempeño laboral, es la asociación de acciones o capacidades de comportamiento detectados en una organización, equipo o persona, que son significativos para el cumplimiento de objetivos previamente establecidos.

- **Definición operacional:**

La variable desempeño laboral se midió a través de encuestas, en donde las 18 preguntas se valoraron con una escala ordinal de tipo Likert, formuladas en base a 3 dimensiones, con una población muestral de 95 trabajadores.

- **Indicadores**

Participación constante, satisfacción en su desempeño, fluidez constante, utilización de instrumentos, cumplimiento de sus funciones, trabajo óptimo, responsabilidades, tareas realizadas, liderazgo.

- **Escala de medición:**

En esta investigación se utilizará la escala ordinal tipo Likert.

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.

**Tabla 2 Matriz operacionalización de la variable Desempeño Laboral.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA
Desempeño Laboral	Dimensión 1: Comunicación.	- Participación Constante.	1,2,	Escala ordinal 1.Nunca 2.Casi Nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
		- Satisfacción en su desempeño.	3, 4,	
		- Fluidez Constante.	5,6	
	Dimensión 2: Conocimientos.	- Utilización de instrumentos.	7,8	
		- Cumplimiento de sus funciones.	9,10	
		- Trabajo Óptimo.	11,12	
	Dimensión 3: Trabajo en equipo.	- Responsabilidades.	13,14	
		- Tareas realizadas.	15,16	
		- Liderazgo.	17,18	

*Nota: Elaboración propia.*

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### Población

Condori Ojeda (2020), señala como los sujetos accesibles o unidad de estudio a la población que corresponden al entorno donde se desarrolla el análisis.

Para la presente investigación trabajaremos con 95 trabajadores, la cual será utilizada como muestra de estudio, ya que es una cantidad pequeña y puede ser manejable para poder utilizar los instrumentos.

- **Criterios de inclusión**

Consideramos a los trabajadores y jefes del área de cosecha de una empresa agroexportadora.

- **Criterios de exclusión**

Así mismo en los criterios de exclusión de este proyecto, no se excluyó a nadie, ya que

esta investigación se realizó en una sola área.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis son los 95 trabajadores del Área de Cosecha de una Empresa Agroexportadora en Sullana, 2022.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

Utilizamos la técnica de la encuesta, Las técnicas utilizadas en la investigación se encuentran determinado por Arias y Covinos (2020) quien entiende por encuesta a aquella técnica que provee la recolección de datos que facilitan los individuos de la población en estudio, las cuales se rescatan sus opiniones, apreciaciones, actitudes, sus diferentes puntos de vista, sus experiencias entre otros aspectos más.

### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento que utilizamos en este desarrollo fue el cuestionario. Según Arias y Covinos (2020), expresa que el cuestionario consiste en una serie de interrogantes establecidas, ordenadas y específicas, que acceden medir o estimar una o varias de las variables precisadas en el estudio, manifestando el planteamiento del problema e hipótesis

El cuestionario que se empleó en la investigación fue de 48 preguntas las cuales tienen respuesta múltiple, la primera variable contará con 30 preguntas y la segunda variable contará con 18 preguntas , ambos con una escala de Likert, Nunca (1), Casi Nunca(2), A veces(3), Casi Siempre(4), Siempre(5).

***Tabla 3 Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación***

Variable de estudio	Técnica	Ítems	Instrumento
Motivación Laboral	Encuesta	30	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	18	Cuestionario



---

*Nota: Elaboración propia.*

### **Validez**

Para López (2019), la validez hace mención a la precisión por lo que un instrumento toma una medición de la variable utilizado como objeto de análisis.

En el desarrollo de este trabajo se utilizó la validez de 03 juicios de expertos para poder determinar la validación de los instrumentos que se elaboraron, los cuáles fueron evaluados según la estructura brindada por la universidad, se levantaron observaciones y finalmente se procedió con la aplicación del instrumento.

**Tabla 4 Lista de Juicios de expertos**

Instrumentos	Expertos	Grado académico
Motivación Laboral	Jenny Martha Quispe López	Doctorado
	Wilmer Fermín Castillo Márquez	Magister
Desempeño Laboral	Raquel Silva Juárez	Magister

---

*Nota: Elaboración propia*

### **Confiabilidad:**

López (2019), menciona que todo instrumento es confiable cuando las características que posee permiten que, en la mayoría de las preguntas, los resultados puedan coincidir cada vez que este sea aplicado.

En la confiabilidad del instrumento se empleó el IBM SPSS V.21, programa estadístico que midió el grado de consistencia de los ítems presentados en el cuestionario. Se realizó una prueba piloto de 12 colaboradores, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde la variable de motivación tuvo un valor 0.806 y para desempeño 0.919, indicando para ambas variables una confiabilidad positiva alta.

**Tabla 5 Coeficiente de Alfa de Cronbach**

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Motivación	0.806	Bueno
Desempeño Laboral	0.919	Excelente

*Nota:* Elaborado por IBM 27.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó una prueba piloto a través de la plataforma Google forms a 12 colaboradores de la empresa agroexportadora, cuya finalidad es garantizar la confiabilidad de los instrumentos. Seguidamente la información se recolectó en Excel a través de una base de datos, para luego ser procesada en el programa SPSS 21 .

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para procesar los datos utilizamos la estadística inferencial. Según Acosta (2014), menciona que en la estadística inferencial se realizan procesos de estimación, pruebas de hipótesis y análisis cuyo propósito es alcanzar por medio de las conclusiones una coherente base científica que direccionan la correcta toma de decisiones. Según Hernández et al. (2014), las pruebas no paramétricas realizadas no requieren supuestos de normalidad, otros supuestos se cumplen porque están distribuidos, por lo que en estos casos las variables deben ser categóricas, ya sean nominales u ordinales. En esta investigación se utilizará Rho de Spearman, el cual indicará el nivel de correlación que existe entre las dos variables.

En los métodos de análisis de datos, utilizamos estadísticas descriptivas para las variables cualitativas. Nuestra recopilación de datos se realizó a través de cuestionarios validados por expertos que se procesaron a través del programa SPSS 21 para ayudarnos a realizar el análisis estadístico de la información. Nuestros resultados se

presentan en forma tabulada para una mejor comprensión y una mayor discusión.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron teorías y conceptos de diferentes autores, las cuales fueron citadas de acuerdo con la normativa empleada en la universidad César Vallejo que es la APA y considerando el Artículo 15,16 y 17 que indican sobre el derecho de autor, política y plagio para referencias y citas.

De igual manera la encuesta aplicada a los trabajadores del área de cosecha fue de manera voluntaria, la cual le hicimos conocimientos de la investigación que se realizará, donde se respetó la confidencialidad de los participantes. Finalmente, todos los datos empleados son totalmente confiables.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1 :** Identificar el nivel de motivación de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

**Tabla 6 Nivel de motivación de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.**

Nivel de Motivación		nº	%
Válido	Bajo	0	0
	Medio	10	10,5%
	Alto	85	89,5%
Total		95	100,0

*Nota. Aplicación del cuestionario sobre la motivación laboral a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

#### Interpretación:

En la tabla 6 se presentó que el 89,5% de trabajadores presentaron un nivel “alto” de motivación , así mismo el 10,5% lo calificó como “medio” .

**Tabla 7 Nivel de las dimensiones de la variable de motivación de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.**

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Necesidades Fisiológicas	0	0	10	10,5%	85	89,5%	95	100,0%
Necesidades de Protección y Seguridad	0	0	10	10,5%	85	89,5%	95	100,0%
Necesidades sociales y de pertenencia	0	0	11	11,6%	84	88,4%	95	100,0%
Autoestima	0	0	11	11,6%	84	88,4%	95	100,0%
Necesidades de Autorrealización	0	0	10	10,5%	85	89,5%	95	100,0%

*Nota. Aplicación del cuestionario sobre la motivación laboral a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

**Interpretación:** **Interpretación:** La tabla 7 muestra que el 10,5% de los trabajadores calificaron como “medio” la dimensión de necesidades fisiológicas , mientras que el 89,5% lo calificó como “alto” así mismo el 10,5% calificaron la dimensión de necesidades de protección y seguridad como “medio”, mientras que el 89,5% lo calificó como “alto”; además el 11,6% calificaron la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia como “medio”, entretanto el 88,4% lo calificó como “alto”; posterior a ello encontramos que el 11,6% calificaron a la dimensión de autoestima como “medio”, además el 88,4% lo calificó como “alto” ; por último el 10,5% calificaron a la dimensión de necesidades de autorrealización como “medio” y el 89,5% lo consideró como “buena”. Esto evidencia que la motivación que perciben los trabajadores es la adecuada, en cuanto a las dimensiones que son calificadas como “medio” , es donde la empresa debe investigar que deficiencia fue hallada y subsanarla , para que esto no perjudique su producción.

**Objetivo específico 2 :** Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

***Tabla 8 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.***

Nivel de Satisfacción		nº	%
Válido	Bajo	0	0%
	Medio	8	8,4%
	Alto	87	91,6%
Total		95	100,0%

*Nota. Aplicación del cuestionario sobre el desempeño laboral a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

**Interpretación:**

En la tabla 8 indica que el 91,6% presentaron un nivel “alto” en desempeño laboral así mismo se muestra un nivel “Medio” de desempeño laboral con el 8,4% de trabajadores.

**Tabla 9 Nivel de las dimensiones de la variable de desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.**

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Comunicación	0	0	10	10,5%	85	89,5%	95	100,0%
Conocimientos	0	0	10	10,5%	85	89,5%	95	100,0%
Trabajo en equipo	0	0	9	9,5%	86	90,5%	95	100,0%

*Nota. Aplicación del cuestionario sobre la motivación laboral a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 9 se obtuvo que el 10,5% de los trabajadores calificaron como “medio” la dimensión de comunicación, mientras que el 89,5% lo calificó como “alta”; así mismo el 10,5% de los trabajadores calificaron la dimensión de conocimientos como “medio”, mientras que el 89,5% lo calificó como “alto”; por último, el 9,5% calificó a la dimensión de trabajo en equipo como “medio”, seguido del 90,5% como “alta”. Lo cual nos permite indicar que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral porque perciben que en sus puestos de trabajo pueden desarrollar sus habilidades, cubrir sus necesidades, lo cual los motiva a cumplir a cabalidad sus responsabilidades, así mismo se muestra un nivel “medio” de desempeño laboral con el 8,4% el cual se debe a que ellos sienten que la comunicación interna no es lo suficiente directa hacia su área.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre necesidades fisiológicas y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

Prueba estadística utilizada : Rho de Spearman.

**Tabla 10 Nivel de correlación entre necesidades fisiológicas y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.**

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D1: Necesidades Fisiológicas	Coefficiente de correlación	0,690**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Aplicación del cuestionario sobre necesidades fisiológicas a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

**Interpretación :**

En la tabla 10 se aprecia una correlación positiva moderada, entre la dimensión de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral (Rho= 0,690), siendo esta una correlación significativa (Sig.=0,000 que es menor a 0,01), por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta Hi.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre necesidad de protección y seguridad con desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

Prueba estadística utilizada : Rho de Spearman.

**Tabla 11 Correlación entre la motivación en su dimensión necesidad de protección y seguridad con el desempeño laboral de los trabajadores del área de**

**cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.**

			V2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D2: Necesidad de protección y seguridad.	Coeficiente de correlación	0,764**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Aplicación del cuestionario sobre necesidad de protección y seguridad a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

**Interpretación:**

En la tabla 11 visualizamos una correlación positiva fuerte, entre la dimensión de necesidad de protección y seguridad con el desempeño laboral (Rho= 0,764), siendo esta una correlación significativa (Sig.=0,000 que es menor a 0,01), por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta Hi.

**Objetivo específico 5 :** Determinar la relación entre necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

Prueba estadística utilizada : Rho de Spearman.

**Tabla 12 Correlación entre la motivación en su dimensión las necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.**

			V2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D3: Necesidades Sociales y Pertenencia	Coeficiente de correlación	0,763**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Aplicación del cuestionario sobre necesidades sociales y de pertenencia a 95*



*trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

**Interpretación:**

En la tabla 12 se aprecia una correlación positiva fuerte, entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral ( $Rho= 0,763$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**Objetivo específico 6 :** Determinar la relación entre necesidad de autoestima y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

Prueba estadística utilizada : Rho de Spearman.

***Tabla 13 Correlación entre la motivación en su dimensión necesidades de autoestima y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.***

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D4: Autoestima	Coefficiente de correlación	0,757**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel  $0,01$  (bilateral).

*Nota: Aplicación del cuestionario sobre autoestima a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

**Interpretación :**

En la tabla 13 indica una correlación positiva fuerte, entre la dimensión de autoestima y el desempeño laboral ( $Rho= 0,757$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**Objetivo específico 7 :** Determinar la relación entre necesidades de autorrealización

y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

Prueba estadística utilizada : Rho de Spearman.

**Tabla 14 Correlación de Rho de Spearman entre la motivación en su dimensión las necesidades de autorrealización con el desempeño laboral los trabajadores del área de cosecha de la empresa agroexportadora Sullana, 2022**

			V2: Desempeño Laboral
Rho de Spearman	D5: Necesidades Autorrealización	Coefficiente de correlación	0,756**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota: Aplicación del cuestionario sobre autoestima a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

#### **Interpretación:**

En la tabla se aprecia una correlación positiva fuerte, entre la dimensión de autoestima y el desempeño laboral (Rho= 0,756), siendo esta una correlación significativa (Sig.=0,000 que es menor a 0,01), por lo tanto, se rechaza Ho y se acepta Hi.

**Objetivo General** : Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.

**Tabla 15 Correlación de Rho de Spearman entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022**

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	V1: Motivación	Coefficiente de correlación	0,740
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	95

*Nota: Aplicación del cuestionario a 95 trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022.*

### **Interpretación**

En la tabla 15 se aprecia una correlación positiva fuerte, entre motivación y el desempeño laboral (Rho= 0,740), siendo esta una correlación significativa (Sig.=0,000 que es menor a 0,001), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora, así como la relación de las cinco dimensiones de la variable de motivación con la variable de desempeño laboral. Para lo cual fue necesario analizar a las dos variables . Por lo tanto se encontró una correlación positiva fuerte, ( $Rho=0,740$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  , la recolección de información para el desarrollo del cuestionario fue tomada de manera presencial en el área de cosecha . Los resultados pertenecen exclusivamente a la población investigada y no se puede generalizar para otras empresas del sector , lo que podríamos generalizar es la metodología aplicada.

Con respecto a los resultados, en el primer objetivo se determinó que el nivel de motivación de los trabajadores del área de cosecha es “alto” de acuerdo con el 89,5% y el 10,5% “medio”. Este resultado coincide con Mantilla ( 2019), quien encontro el nivel “alto”de motivacion en 90% , mientras tanto el 10 % se considera como “regular”, lo que nos demuestra que los bono salariales que brinda al personal desde su ingreso , les brinda un crecimiento laboral y profesional, mientras que el porcentaje que consideraron el nivel “medio”, indica que la administración debe trabajar para poder identificar las necesidades que faltan aun por cubrir, no obstante , no coincide con el resultado de Ayala y Pajuelo (2018) quie expone que el nivel de motivación es del 67% que lo ubica en el nivel “medio”, lo cual indica que la motivación no se encuentra en su mejor estado, mientras en el 33 % considera que la motivación es “alta”.

Ramos (2018) concluye que la entidad si motiva a sus colaboradores, ya que muestra que la mayor parte de los trabajadores se encuentra de acuerdo cómo motivan a su personal. En conclusión, las necesidades y objetivos son la base fundamental de una empresa, es importante señalar que el área de cosecha , tiene la evaluación más alta , que indican que si existe alta motivación , por lo tanto , la empresa se encuentra en

buen camino con las diferentes recompensas y beneficios que brinda la empresa para con sus trabajadores.

Con respecto a los resultados del segundo objetivo específico, se determinó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en donde el porcentaje encontrado fue el 91,6% de los encuestados manifiestan un nivel "alto" de desempeño laboral y el 8,4% fue de "medio". Así mismo los resultados encontrados concuerdan con los reportados por (Leon, 2017) indica que el nivel de desempeño es alto , donde se evidencian actitudes de cada trabajador , Sin embargo no concuerda con Santacruz (2017) , que sus colaboradores evaluaron el desempeño laboral con un nivel "bajo" , lo cual afecta su desarrollo personal .

El desempeño labora es muy favorable para la empres , esto sustenta Chiavenato (2019), donde define el desempeño laboral como el conjunto de capacidades o características que ejecutan para poder lograr objetivos establecidos., Es importante mencionar que el jefe directo consideró que la mayoría de los trabajadores del área de cosecha en coordinación, cooperando y tienen una buena capacidad de liderazgo, la cual se pueden seguir desarrollando.

Según los resultados del tercer objetivo específico, se encontró que entre la dimensión de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral existe una correlación positiva moderada, ( $Rho= 0,690$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$  . Este resultado coincide con Purizaga (2018) el valor de significancia es de  $0,000$  y el índice de correlación es de  $0,955$  donde indican que existe una correlación positiva muy alta entre las variables de estudio. Este resultado coincide con Maslow (1991) las necesidades y sus soluciones parciales, si son continuamente recompensadas, ya no existen como determinantes activos u organizados del comportamiento, Del mismo modo, afirma: "Si se frustran, pueden reaparecer y volver a gobernar el organismo, es decir, existirán en forma potencial".

Según los resultados del cuarto objetivo específico, se determinó que la relación entre la dimensión de necesidad de protección y seguridad con el desempeño laboral existe una correlación positiva fuerte, ( $Rho= 0,764$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Este resultado coincide con Maslow(1943) donde expresa que la necesidad de protección y seguridad se vincula con la tendencia a la conservación en situaciones de peligro, se abarca el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor. Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas se encuentran la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras.

Según los resultados del quinto objetivo específicos, se determinó la relación entre la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia con el desempeño laboral existe una correlación positiva fuerte, ( $Rho= 0,763$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Lo cual coincide con Maslow(1943) nos dice que el deseo de sentirse conectado con algo o alguien más motiva el comportamiento humano. Esto puede ser formal o informal, lo que indica que está ligado a la seguridad y las necesidades fisiológicas de una persona. El hombre requiere un sentido de pertenencia, una necesidad de vincularse con otras personas, ya sea de manera informal o formal. También necesita estar motivado por sus necesidades fisiológicas y de seguridad.

Según los resultados del sexto objetivo específicos, se determinó la relación entre la dimensión de autoestima y desempeño laboral donde existe una correlación positiva fuerte, ( $Rho= 0,757$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Por lo tanto, coincide con lo que Maslow(1943) nos dice que este grupo se trata de la necesidad de todos de sentirse apreciados, de buena reputación y de sobresalir en su grupo social, lo que también incluye la autoestima y la autoestima. Es necesario obtener la aprobación de los demás, de lo contrario los esfuerzos de esta naturaleza se ven frustrados y no logran generar

un sentido de confianza en la autoridad para proyectarse en el entorno en el que interactúan.

Según los resultados del séptimo objetivo específicos, se determinó la relación entre la dimensión de autorrealización y desempeño laboral donde existe una correlación positiva fuerte, ( $Rho= 0,756$ ), siendo esta una correlación significativa ( $Sig.=0,000$  que es menor a  $0,01$ ), por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Por lo tanto este resultado coincide con Maslow(1943), nos dice que el nivel en el que el ser humano necesita trascender, dejar su huella, realizar su propio trabajo, maximizar sus talentos. Se trata de maximizar el potencial de cada persona, que es un sentimiento permanente de superación personal. Ser humano es todo lo que surge como meta, meta humana inculcada en una cultura de éxito y competencia, y por tanto de prosperidad personal y social, negándose a incluirse en una cultura del fracaso.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determino que existe una correlación positiva fuerte entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022, con un Rho de Spearman de 0,740y una correlación significativa de 0,000 , lo que significa que la empresa utiliza diversas estrategias y técnicas de motivación apropiadamente a sus trabajadores, cosechando buenos resultados con cumplimiento de cada uno de los metas plateados durante la campaña. Por ello primordial motivar a los trabajadores, ya que influye de manera directa en su desempeño laboral.
2. El nivel motivación de la empresa evaluada fue calificado como “alto” de acuerdo al 89,5% de los trabajadores y el 10,5% calificado como “medio”, lo que permite determinar que la empresa , ha desarrollado una buena motivación en sus a trabajadores, lo cual ha permitido aumentar su nivel de desempeño ya que manifiestan sentir satisfechos con el buen trato que la empresa y jefes les brinda.
3. El nivel del desempeño laboral de la empresa fue calificado como “alta” y el 8,4% fue calificado como “medio” , esto indica que la empresa está motivando a sus trabajadores de la manera correcta , ellos se sienten motivados al ver que la empresa se preocupa por brindarles los mejores beneficios y esto se ve reflejado en su nivel de desempeño, ya que de esta manera ellos se comprometerán en cumplir de manera exitosa los objetivos propuestos.
4. Existe correlación entre la dimensión de necesidades fisiológicas y el desempeño laboral ,con un Rho de Spearman de 0,690 y un significativo de 0,000, lo que permite deducir que, a mayor cobertura de sus necesidades básicas satisfechas, el trabajador tendrá un mejor desempeño laboral.
5. Existe correlación entre la dimensión de necesidades de protección y seguridad con el desempeño laboral ,con un Rho de Spearman de 0,764 y un significativo



de 0,000, lo que permite indicar que el trabajador al sentirse protegido y seguro en situaciones de peligro, tiende a desarrollar mejor su trabajo en el área de cosecha ya que trabaja satisfactoriamente sabiendo que la empresa le brindara estabilidad necesaria para que sigan cumpliendo sus actividades.

6. Existe correlación entre la dimensión de necesidades sociales y pertenencia con el desempeño laboral ,con un Rho de Spearman de 0,763 y un significativo de 0,000, lo que permite inferir que el ambiente de trabajo es el adecuado , ya que les permite interactuar de manera sociable y segura con sus compañeros , no solo en el trabajo, sino con reuniones fuera del entorno de trabajo.
7. Existe correlación entre la dimensión de necesidades de autoestima con el desempeño laboral ,con un Rho de Spearman de 0,757 y un significativo de 0,000, lo que permite entender que el trabajador se sienta reconocido no solo por la empresa sino también por sus compañeros , al brindar reconocimientos por logros de su trabajamos , la empresa consigue que estos trabajadores tengan su autoestima alta y esta influencia directamente con su desempeño.
8. Existe correlación entre la dimensión de necesidades de autorrealización con el desempeño laboral ,con un Rho de Spearman de 0,756 y un significativo de 0,000, lo que permite concluir que las oportunidades que la empresa brinda para promoción de puestos ,capacitaciones ,etc., lo que permite que el trabajador se sienta motivado y pueda seguir pensando en superarse , a través del apoyo que la empresa pone a disposición de todos los trabajadores.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa agroexportadora que periódicamente realice reuniones en las cuales podrá escuchar a los trabajadores, y ellos sabrán que necesidades tienen y que les hace falta para poder realizar sus labores dentro de la empresa, esto ayudara a mejorar la comunicación y el desempeño de los trabajadores haciendo que la empresa logre cumplir sus objetivos.
- Se recomienda que todas las partes de la empresa estén involucradas para poder conseguir un bien común, como se sabe la motivacion hace que los trabajadores tengan un óptimo rendimiento, es por eso que se pide involucrarse tanto los jefes como trabajadores ayudándolos siempre ante cualquier duda o situación
- Se recomienda a la empresa agroexportadora realizar actividades de integración para que asi todos los compañeros puedan conocerse y tener una comunicación más fluida y tener un ambiente agradable en donde se puedan desempeñar de manera óptima.
- Se recomienda a la empresa agroexportadora brindarle seguridad y confianza a los trabajadores para que ellos puedan trabajar tranquilos y de manera diaria sin pensar que serán sacado o reemplazados.

## REFERENCIAS

- Acosta, S. (2014). Material de enseñanza : Estadística Inferencial. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022/ma148\\_manual\\_2014\\_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/316022/ma148_manual_2014_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Adrianzen Chavez , X., & Franco Obando, S. (2018). "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SERVICIO EN. peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19017/Adrianzen\\_CHXS\\_Franco\\_OSTJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19017/Adrianzen_CHXS_Franco_OSTJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Arias, J., & Covinos, M. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Enfoque Consulting*.
- Ayala Gutierrez, T., & Pajuelo Fernandez, S. (2018). "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018". Lima , Perú. Obtenido de:[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2304/Tania%20Ayala\\_Silvia%20Pajuelo\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2304/Tania%20Ayala_Silvia%20Pajuelo_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Cadena Alarcón, E. (2019). A MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición*. México.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos quinta edición*. Colombia.: Editorial Mac Graw Hill interamericana S.A.

Concytec. (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Reglamento RENACYT.

Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. 3.

Diario Gestión. (2017). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/?ref=gesr>

García Muñoz, T. (2003). Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN.

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación.

Jedaiaa, A., & Mehreza, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating. Obtenido de [https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl\\_2020\\_22.pdf](https://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_22.pdf)

López, F. (2019). Validación de instrumentos como garantía de credibilidad en las investigaciones Científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar* , 48.

Luecke, R. (2007). *Gestión del desempeño*. España: DEusto.

Martínez Guillén, M. (2012). *La gestión empresarial*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid , España: Diaz de Santos SA.

Peña Rivas , H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. Obtenido de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Purizaga Gómez, R. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Víctor Hugo Carbajal Alzamora, La Molina – 2018. Lima, Perú:

Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19723/PURIZAGA\\_GRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19723/PURIZAGA_GRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reátegui Arévalo, L. (2017). "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016". Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/935/reategui_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santacruz Benavidez, J. (2017). La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016. Quito , Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

SUM MAZARIEGOS, M. (2015). "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL". QUETZALTENANGO. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tirado Rios, E. (2018). "La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de construcción civil de la provincia de Cajabamba, 2018". Cajamarca, Peru: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14087/Tirado%20Rios%20Edith%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres Oré, J., & Quijaite Fernández , P. (2018). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE LEONEL SAC, SANTA ANITA. Lima ; Perú. Obtenido de <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/197/38-2019%20%28Final%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano Chumo, L. (2020). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15846/1/T-UCSG-POS-MAE-320.pdf>

## ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA
Motivación	Maslow(2008),desarrollo su teoría jerarquizando las necesidades de la persona, la satisfacción de estas necesidades lleva a la persona a tomar acciones concretas para lograr su bienestar.	Esta variable se midió mediante el uso de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El mismo que está validado por su valorización en escala de Likert con 30 ítems	<b>Dimensión 1:</b>	- Alimentación	1,2	Escala Ordinal  1.Nunca 2.Casi Nunca 3. A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
			Necesidades Fisiológicas.	- Salud.	3,4	
			<b>Dimensión 2:</b>	- Descansos.	5,6	
			Necesidad de protección y seguridad.	- Seguridad Física.	7,8	
			<b>Dimensión 3:</b>	- Seguridad Social.	9,10	
			Necesidades sociales y de pertenencia.	- Seguridad laboral.	11,12	
			<b>Dimensión 4:</b>	- Aprobación.	13,14	
			Necesidad de autoestima.	- Desarrollo afectivo.	15,16	
			<b>Dimensión 5:</b>	- Amistad	17,18	
			Necesidades de autorrealización.	- Respeto.	19,20	
				- Confianza.	21,22	
				- Reconocimiento.	23,24	
				- Creatividad.	25,26	
				- Éxito profesional.	27,28	
				- Gestión de problemas.	29,30	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA
Desempeño Laboral	Flores (2017) señala que el desempeño laboral corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.	Esta variable se midió mediante el uso de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para su valorización en escala de Likert con 18 ítems.	<b>Dimensión 1:</b> Comunicación.	- Participación Constante.	1,2,	Escala ordinal 1.Nunca 2.Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5.Siempre
				- Satisfacción en su desempeño.	3, 4,	
				- Fluidez Constante.	5,6	
			<b>Dimensión 2:</b> Conocimientos.	- Utilización de instrumentos.	7,8	
				- Cumplimiento de sus funciones.	9,10	
				- Trabajo Óptimo.	11,12	
			<b>Dimensión 3:</b> Trabajo en equipo.	- Responsabilidades	13,14	
				- Tareas realizadas	15,16	
				- Liderazgo.	17,18	



## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización			Metodología
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
Problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño o laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022	Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022	Hipótesis general: La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022	Maslow(2008), desarrollo su teoría jerarquizando las necesidades de la persona, la satisfacción de estas necesidades lleva a la persona a tomar acciones concretas para lograr su bienestar.	Necesidades Fisiológicas	Alimentación	<b>Tipo de investigación:</b> No experimental <b>Población-muestra:</b> La población está conformada por los 95 Diseños de investigación El diseño de la investigación es no experimental, dado que no se manipula a las variables, de corte transversal porque se realizó la investigación en un momento determinado. <b>Técnicas e instrumentos de medición:</b> Variable: Motivación Encuesta Variable: Desempeño Laboral Encuesta Matriz de evaluación
					Salud	
					Descanso	
				Necesidades de protección y seguridad	Seguridad física	
					Seguridad laboral	
				Necesidades sociales y de pertenencia	Seguridad económica	
					Amistad	
					Desarrollo afectivo	
				Necesidades de autoestima	Aceptación	
					Respeto	
Confianza						
Necesidades de autorrealización	Reconocimiento					
	Gestión de problemas					
	Éxito profesional					
	Creatividad					

			<p>Flores (2017) señala que el desempeño laboral corresponde a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.</p>	Comunicación	Flujo	<p><b>Técnicas de análisis de datos:</b> Análisis estadístico descriptivo.</p>	
							Reconocimiento y Satisfacción
							Participación
					Trabajo en equipo		Coordinación
							Cooperación
							Capacidad de liderazgo
					Conocimientos		Funciones
							Calidad del trabajo
							Manejo de instrumentos

### ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos.

#### CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana, se estudiará sobre la motivación laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

MOTIVACIÓN LABORAL	S	CS	A	CN	N
<b>NECESIDADES FISIOLÓGICAS.</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.- La empresa le brinda facilidades al momento de querer tomar desayuno, dentro de la jornada de trabajo.					
2.- La empresa le brinda el beneficio de almuerzo.					
3.- Las condiciones de trabajo son buenas para su salud, debido a que su empleador se preocupa por eliminar las condiciones inseguras.					
4.- Los beneficios económicos que recibe de la empresa le permiten satisfacer todas sus necesidades de salud.					
5.- Considera que el tiempo de refrigerio que le brindan en la organización es suficiente.					
6.- Considera que la jornada laboral es demasiado larga o extenuante, y le genera en exceso desgaste físico.					
<b>NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.</b>					
7.- La organización le brinda un seguro para atención médica en caso de enfermedad o accidente (EPS- SCTR).					
8.- ¿La empresa le hace entrega de EPPS cuando realiza un trabajo que afecte su seguridad física.					
9.- ¿La empresa le brinda la seguridad de tener un trabajo estable?					
10.- Si solicita licencia por un periodo de tiempo, tiene la seguridad que, al volver a presentarse, le ubicarán en su mismo puesto o realizará el mismo trabajo que se desempeñaba.					
11.- Las remuneraciones que recibe por parte de la empresa satisface sus necesidades y expectativas económicas.					

12.- La empresa cuenta con una política salarial, ofreciéndole incrementos periódicamente en función a su desempeño.					
<b>NECESIDADES SOCIALES DE PERTENENCIA.</b>					
13.- El jefe directo, tiene con usted un trato amigable.					
14.- El jefe directo, tiene con usted un trato amigable. El entorno del área de trabajo es agradable y propicio para desarrollar lazos afectivos con los demás colaboradores.					
15.- La empresa fomenta el compañerismo entre los trabajadores.					
16.- Su jefe tiene buenas relaciones laborales con usted.					
17.- Reconoce sus errores cuando realizó algo mal en su trabajo, y si es necesario pide disculpas.					
18.- Sus compañeros de jornada y/o personal a cargo están de acuerdo con su forma de trabajo.					
<b>NECESIDAD DE AUTOESTIMA.</b>					
19.- Recibió algún incentivo por parte de la empresa cuando realizó un buen trabajo.					
20.- Su jefe siempre tiene en cuenta sus opiniones respecto a sus funciones, o procedimientos de su área.					
21.- Lo consideran a usted un personal de confianza para la empresa.					
22.- El riesgo al fracaso en las labores que realiza le hace esforzarse en su trabajo.					
23.- Sus compañeros, respetan y valoran el trabajo que usted realiza.					
24.- Existe respeto y cumplimiento de las normas de conducta de la compañía entre los trabajadores de la empresa.					
<b>NECESIDADES DE AUTORREALIZACION.</b>					
25.- Su trabajo le da la posibilidad de desarrollar una línea de carrera en la empresa.					
26.- Trabajando en el área ha logrado obtener algún ascenso o experiencia exitosa para su vida personal.					
27.- Se siente capaz de gestionar favorablemente los problemas que pueden suscitar con los recursos materiales en la empresa.					
28.- Cuenta con la capacidad de gestionar algún problema de emergencia.					
29.- Usted es capaz de realizar algún proyecto innovador. orientado a mejorar los resultados de la empresa.					
30.- Se considera usted una persona creativa.					

## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana, se estudiará sobre el desempeño laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados sólo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?


SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1


<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	S	CS	A	CN	N
<b>COMUNICACIÓN</b>	5	4	3	2	1
1.- Realiza sus funciones perfectamente y demuestra dominio y familiarización.					
2.- Participa en la definición de los objetivos generales y específicos de su área.					
3.- Desempeña sus funciones con poco dominio y familiarización.					
4.- Se muestra interesado en aprender más cosas para mejorar su desempeño en el área de trabajo.					
5.- Promueve una comunicación fluida entre los miembros de su área.					
6.- Se muestra accesible, escuchando y respondiendo de manera asertiva a los trabajadores a su cargo.					
<b>CONOCIMIENTOS</b>					
7.- Realiza el uso adecuado de los instrumentos.					
8.- Utiliza los instrumentos entregados dentro de su área de trabajo.					
9.- Cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido.					
10.- Realiza sus funciones dentro del área del trabajo.					
11.- Realiza el trabajo encargo en óptimas condiciones.					
12.- Se desenvuelve de manera que ayude a la productividad de la empresa.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
13.- Trabaja con responsabilidad dentro de su área de trabajo.					
14.- Trata adecuadamente a sus compañeros de trabajo.					
15.- Las tareas encargadas se entregan a tiempo.					
16.- Cumple las tareas satisfactoriamente como se le indico.					
17.- Motiva a sus compañeros dentro del área de trabajo.					
18.- Da oportunidades de desarrollo a los colaboradores con mejor desempeño y mayor compromiso.					


## ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Motivación Laboral.
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana.
Nombres y apellidos del experto:	WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
Documento de identidad:	02820631
Años de experiencia en el área:	22 años
Máximo Grado Académico:	Mag en Administración de la educación
Nacionalidad:	PERUANA
Institución:	IESTP "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES" "SULLANA"
Cargo:	JEFE UNIDAD ACADEMICA
Número telefónico:	944629082
Firma:	 <small>U. I. E. T. P. "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES" MARQUEZ REG. UNIV. DE COLES. N° 199</small>
Fecha:	11/06/2022

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Motivación Laboral.
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana.
Nombres y apellidos del experto:	Exilda Elena Peña Alvarado.
Documento de identidad:	02649885.
Años de experiencia en el área:	10 años.
Máximo Grado Académico:	Maestro en Administración y Dirección de Empresas.
Nacionalidad:	Peruana.
Institución:	Universidad Nacional de Frontera.
Cargo:	Docente universitario.
Número telefónico:	955606492.
Firma:	 <small>Exilda Elena Peña Alvarado U. I. E. T. P. "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES" MARQUEZ REG. UNIV. DE COLES. N° 199</small>
Fecha:	15 / 11 / 2022.

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Motivación Laboral.
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana.
Nombres y apellidos del experto:	Raquel Silva Juárez
Documento de identidad:	02846914
Años de experiencia en el área:	Más de 10 años
Máximo Grado Académico:	Magister en gerencia empresarial
Nacionalidad:	Peruana
Institución:	Universidad Nacional de Frontera
Cargo:	Docente Investigador
Número telefónico:	945023058
Firma:	 <b>Mg. Raquel Silva Juárez</b> LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CLAD-01899
Fecha:	15 de junio del 2022

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Desempeño Laboral.
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana.
Nombres y apellidos del experto:	WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
Documento de identidad:	02820831
Años de experiencia en el área:	22 años
Máximo Grado Académico:	Mag en Administración de la educación
Nacionalidad:	PERUANA
Institución:	IESTP "JUAN JOSE FARFAN CESPEDES "SULLANA
Cargo:	JEFE UNIDAD ACADÉMICA
Número telefónico:	944829082
Firma:	 <small>WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ</small>
Fecha:	11/06/2022

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Desempeño Laboral.
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana.
Nombres y apellidos del experto:	Exilda Elena Peña Alvarado.
Documento de identidad:	02649885.
Años de experiencia en el área:	10 años.
Máximo Grado Académico:	Maestro en Administración y Dirección de Empresas.
Nacionalidad:	Peruana.
Institución:	Universidad Nacional de Frontera.
Cargo:	Docente universitario.
Número telefónico:	955606492.
Firma:	 Exilda Elena Peña Alvarado LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CLAD-01899
Fecha:	15 /11 / 2022.

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Desempeño Laboral.
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha de una empresa agroexportadora en Sullana.
Nombres y apellidos del experto:	Raquel Silva Juárez
Documento de identidad:	02846914
Años de experiencia en el área:	Más de 10 años
Máximo Grado Académico:	Magister en gerencia empresarial
Nacionalidad:	Peruana
Institución:	Universidad Nacional de Frontera
Cargo:	Docente
Número telefónico:	945023058
Firma:	 Mg. Raquel Silva Juárez LIC. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CLAD-01899
Fecha:	15 de junio del 2022



## ANEXO 5 LA CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

### *Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach*

<b>A</b>	<b>Interpretación</b>
> <b>0.9</b>	Excelente
> <b>0.8</b>	Bueno
> <b>0.7</b>	Aceptable
> <b>0.6</b>	Cuestionable
> <b>0.5</b>	Malo
$\leq 0$ <b>.5</b>	Inaceptable

## ANEXO 6 LA CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

MOTIVACION																														
	Necesidades Fisiologicas						Necesidades de proteccion y seguridad						Necesidades Sociales y de pertenencia						Necesidades de autoestima				Necesidades de autorrealizacion							
	Alimentacion		Salud		Descanso		Seguridad		Seguridad Social		Seguridad		Aprobacion		Desarrollo Afectivo		Amistad		Respeto		Confianza		Reconocimiento		Creatividad		Inicio Profesional		Solucion de problemas	
Encuestado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	1	2	3	5	5	4	1	4	3	2	1	5	4	5	5	2	2	3	3	3	3	5	2	4	2	5	4	1	2
2	3	3	5	4	5	5	4	3	5	4	2	5	4	5	3	3	3	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	5
3	4	3	4	4	5	5	5	1	3	5	2	5	5	5	3	5	5	2	3	3	5	1	3	3	1	2	2	4	2	3
4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	2	2	3	5	1	5	5	1	2	4	4	2	4	2	2	4	3	1	2	3
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	2	5	5	4	3	4	4	1	4	2	3	5	3	4	3	3
6	5	4	5	5	4	2	2	4	2	4	5	4	2	5	2	5	5	2	2	4	4	2	5	5	3	5	3	3	3	5
7	5	5	5	4	5	1	2	2	3	5	5	4	2	4	2	3	5	2	1	2	2	1	5	2	3	5	4	3	3	5
8	5	3	5	3	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	2	2	4	5	1	3	3	4	3	3	4
9	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	2	2	3	2	5	4	1	4	3	5	5	3	5
10	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	1	5	2	4	1	3	3	2	4	5	3	5	2	5	5	3	2
11	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	4	2	3	1	5	2	1	1	1	5	2	5	5	2	5	2	5	5	3	5
12	2	5	4	1	5	4	2	5	5	2	4	2	3	1	5	2	1	1	5	5	2	4	5	4	5	1	5	5	4	4
Varianza	1.76	1.25	0.50	0.82	0.85	0.8	0.47	0.79	0.72	1.23	1.02	1.21	0.68	0.81	0.71	0.59	0.87	0.62	2.06	0.66	0.67	1.52	0.57	0.48	0.70	0.69	0.68	0.85	0.98	0.69

Parametros

N° de items            30  
 items                    26.3  
 Varianza de los totales    119

ALFA DE CROMBACH    **0.81**

DESEMPEÑO LABORAL																		
	Conocimientos						Trabajo en equipo						Conocimientos					
	Funciones		Calidad del trabajo		Manejo de instrumento		Coordinación		Cooperación		Capacidad de liderazgo		Flujo		Reconocimiento y satisfacción		Participación	
Encuestado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	1	2	3	5	5	4	1	4	3	2	1	5	4	5	5	2	2
2	3	3	5	4	5	5	4	3	5	4	2	5	4	5	3	3	3	2
3	4	3	4	4	5	5	5	1	3	5	2	5	5	5	3	5	5	2
4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	2	2	3	5	1	5	5	1
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	2	5	5	4
6	5	4	5	5	4	2	2	4	2	4	5	4	2	5	2	5	5	2
7	5	5	5	4	5	1	2	2	3	5	5	4	2	4	2	3	5	2
8	5	3	5	3	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	2
9	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	2
10	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	1	5	2	4	1
11	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	4	2	3	1	5	2	1	1
12	2	5	4	1	5	4	2	5	5	2	4	2	3	1	5	2	1	1
<b>Varianza</b>	0.64	0.59	0.89	0.65	0.63	0.60	0.69	0.63	0.61	0.66	0.70	1.21	0.68	0.81	0.71	0.59	0.87	1.02

Parametros  
 N° de items                    18  
 items                            13.12  
 Varianza de los totales      99.89

ALFA DE CROMBACH      0.92



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del área de cosecha en una empresa agroexportadora en Sullana, 2022", cuyos autores son SERRA MIRANDA CLAUDIA MACARENA, CAMINO DELLY JORGE ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO <b>DNI:</b> 16799025 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9392-2474	Firmado electrónicamente por: LGARCIAME2878 el 07-01-2023 01:02:51

Código documento Trilce: TRI - 0464767