



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los  
trabajadores de flota tierra de la empresa HAYDUK, Chimbote  
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Gaona Quiroz, Steffy Brenda Lee (ORCID: 0000-0003-3040-5853)

Huiñac Cruz, Brillith Marisol (ORCID: 0000-0002-0853-8396)

**ASESOR:**

Mg. Gutierrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ  
2021

## **Dedicatoria**

A Dios por la fuerza de voluntad y la constancia que nos brindó para concluir este trabajo de investigación.

A mis padres porque son fuentes de inspiración en todo momento.

Las autoras

## **Agradecimiento**

A mis amistades por su paciencia y conocimiento que nos brindaron en todo momento

A nuestros docentes de la universidad. Quienes con sus conocimientos y valores nos hicieron personas de bien.

A nuestras familias. por su apoyo, constante amor y creer en nosotras.

Las autoras

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de graficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Coeficiente de correlación entre motivación y desempeño laboral.....</i>	23
<b>Tabla 2.</b> <i>Niveles de motivación de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	24
<b>Tabla 3.</b> <i>Niveles de motivación intrínseca de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	25
<b>Tabla 4.</b> <i>Niveles de motivación extrínseca de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	25
<b>Tabla 5.</b> <i>Niveles de indicador reconocimiento de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	26
<b>Tabla 6.</b> <i>Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	27
<b>Tabla 7.</b> <i>Niveles de desempeño individual de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	28
<b>Tabla 8.</b> <i>Niveles de desempeño grupal de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	28
<b>Tabla 9.</b> <i>Niveles de indicador compromiso de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	29
<b>Tabla 10.</b> <i>Relación entre la motivación por recompensas intrínsecas y el desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera.....</i>	30
<b>Tabla 11.</b> <i>Relación entre la motivación por recompensas extrínsecas y el desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera .....</i>	31

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> <i>Niveles de la motivacion</i> .....	24
<b>Figura 2</b> <i>Niveles del desempeño de los trabajaodres</i> .....	27

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal observar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020.

El tipo de investigación en el presente trabajo fue aplicado, y tuvo un diseño no experimental – transversal, así mismo tuvo un nivel de investigación descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 85 trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK.

Como resultado se concluyeron que existió una relación entre la motivación y la variable desempeño; así mismo el 67.1% de trabajadores indicaron un bajo nivel de motivación. En lo que corresponde al nivel de motivación extrínseca un 45% mencionó tener un nivel alto. y el 65.9% manifestaron tener un nivel bajo en la motivación intrínseca; en referencia al nivel de desempeño laboral, el 72.9% de colaboradores manifestaron tener un nivel bajo y solo el 2.4% consideró tener un nivel promedio, en cuanto al nivel de desempeño individual, el 56.5% manifestó tener un nivel bajo, por último, según el desempeño grupal, se apreció que un 55% de los trabajadores manifestaron tener un nivel de desempeño laboral bajo.

**Palabra clave:** Motivación, desempeño, intrínseca, extrínseca

## **Abstract**

The main objective of this research is to observe if motivation influences the labor performance of the workers of the land fleet of the fishing company HAYDUK, Chimbote 2020.

The type of research in the present work was applied, and had a nonexperimental - cross-sectional design, likewise had a level of correlational descriptive research, the population was made up of 85 workers from the land fleet of the fishing company HAYDUK.

As a result, it was concluded that there was a relationship between motivation and the performance variable; likewise, 67.1% of workers indicated a low level of motivation. Regarding the level of extrinsic motivation, 45% mentioned having a high level. and 65.9% reported having a low level of intrinsic motivation; In reference to the level of job performance, 72.9% of employees reported having a low level and only 2.4% considered having an average level, in terms of individual performance level, 56.5% reported having a low level, finally, according to group performance, it was appreciated that 55% of workers reported having a low level of job performance.

**Keywords:** Motivation, performance, intrinsic, extrinsic.



## **I. INTRODUCCIÓN.**

En referencia a la motivación del personal, se observa como una de las principales causas en originar un bajo desempeño laboral; según diversos autores, el no lograr objetivos planteados por las organizaciones públicas o privadas, puede hacer que la energía motivadora de los trabajadores disminuya. En ese sentido, es necesario que todas las organizaciones eleven sus estándares motivacionales y las condiciones de trabajo para que le permita al trabajador cumplir no sólo los objetivos institucionales, sino también objetivos personales y de esta forma el desempeño ocupacional se encuentre en un nivel deseado.

A nivel internacional, la Empresa Pesquera Eperva de Chile, presentó en el año 2016 problemas en el desempeño laboral de los trabajadores de una de sus plantas, en donde, por decisiones gerenciales contrarias a la línea general de la empresa, se aplicaron cambios en las remuneraciones e incentivos para los trabajadores; tras dichas decisiones, en poco tiempo, se empezaron a manifestar disconformidades por parte de los empleados, lo cual se vio reflejado en su desinterés por alcanzar las metas de la empresa y reducir su productividad a niveles mínimos aceptables. Tras una evaluación interna, resultó que la variación en las condiciones salariales fue considerada como una decisión equívoca. Este y otros resultados que arrojaron el estudio interno de la empresa, les permitió tomar las medidas correctivas para recuperar el rendimiento de los trabajadores (Eperva, 2017).

En el ámbito nacional, la Pesquera Rubí S.A., que tiene su planta establecida en ILO, en el año 2016 presentaba diversos problemas en el desempeño de los trabajadores, originados principalmente por una inadecuada comunicación entre las empresas y sus trabajadores. Este problema propicia situaciones desfavorables en el desarrollo de actividades, por si fuera poco, el impacto aumenta considerablemente cuando la empresa entra en temporada de producción, ya que las actividades a desarrollar diariamente aumentan y se vuelven monótonas, lo que lleva a que cese la comunicación fluida entre compañeros, manifestándose en la negación por buscar soluciones a los obstáculos que surjan (Yucra, 2017).

A nivel local En los marcos de las observaciones anteriores, la empresa pesquera HAYDUK viene presentando problemas para alcanzar los objetivos, debido a que, según lo conversado con las personas a cargo de las gerencias, se debe al bajo desempeño laboral, pues algunos sectores de la empresa indican que no hay incentivos de ningún tipo para la flota y, por el contrario, si existe algún reconocimiento es solo para la parte administrativa a quienes se les da bonos en efectivo.

La empresa en estudio es una pesquera que opera con dos tipos de flota básicamente, la marítima propiamente dicha y la flota a tierra. La flota a tierra se divide en dos partes Taller (que son los técnicos) y administrativo (ingenieros, supervisores), al conversar con los trabajadores del taller, éstos manifestaron que hay un bajo nivel de apoyo por parte de sus compañeros para realizar sus labores diarias, además del desgaste físico debido al excesivo trabajo; es decir, no existe un medio de comunicación establecido que permita el conocimiento consciente de los planes de la organización, en efecto, muchas de las veces estos objetivos, no se cumplen, porque los trabajadores no están desempeñando sus funciones con un nivel de compromiso elevado, que es el que se desea.

Con la información recabada, se pudo deducir una alta probabilidad sobre el desempeño laboral esté siendo afectado por el modo en que, quizás involuntariamente, no se está motivando a los trabajadores. Por todo lo expuesto, este estudio buscó determinar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores, en este propósito, se planteó la siguiente interrogante:

¿Cuál es la Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de flota a tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020?

El desarrollo de la investigación se justificó con el criterio de utilidad metodológica pues las investigadoras diseñaron un instrumento para la recolección de información para las variables de desempeño laboral y motivación. Además, los resultados y conclusiones permitirán a otros investigadores identificar en qué variable, dimensiones o indicadores será más conveniente profundizar su estudio. Finalmente, el resultado de contrastar las variables e influencia entre dimensiones, precisando de una vez, sirve para que otros investigadores puedan decidir qué

variable, dimensión o indicador deberá manipular en caso realice un estudio de tipo experimental.

Por su parte la ejecución de este trabajo se justificó por las implicaciones prácticas que tienen los resultados en la empresa pesquera HAYDUK, pues las mejoras que haga el gerente de recursos humanos para incrementar la motivación del personal, tendrán como resultado un aumento en el desempeño profesional de los colaboradores, consecuentemente, en la calidad de atención y satisfacción de los clientes.

Ahora bien, el valor teórico de esta investigación es otro de los criterios por los cuales estuvo justificado el estudio, ya que el conocimiento conceptual y práctico que se detallaron sobre la motivación y desempeño laboral, permitirá a investigadores complementar la recopilación de datos para sus estudios

Finalmente, la realización de esta investigación posee relevancia social, pues el gerente de recursos humanos está utilizando los resultados del estudio para aplicar cambios en sus técnicas de motivación de personal y con esto su desempeño.

En lo que corresponde al objetivo general, este fue: Determinar la Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020; también corresponde a los objetivos específicos el Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020; Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020; Analizar la relación entre la motivación por recompensas intrínsecas y el desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020; Analizar la relación entre la motivación por recompensas extrínsecas y el desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020.

En consecuencia, se plantearon las siguientes hipótesis que corresponde al objetivo general, siendo:

Hi: La Motivación sí influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020.

Ho: La Motivación no influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020..

## II. MARCO TEÓRICO.

Se detallaron diversos estudios, tanto internacionales como nacionales, referidas a las variables que en este estudio se abordaron, a fin de conocer las conclusiones a las que llegaron.

A continuación, se citan los antecedentes de este estudio en el contexto internacional:

En el artículo científico de Chengedzai y Nobukhosi (2014) de título “La relación entre la motivación extrínseca, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida de los empleados de una organización pública.”, esta investigación tuvo como objetivo principal la relación entre la motivación extrínseca, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida; el enfoque que se utilizó en este estudio fue el de la investigación cuantitativa y tuvo una población de 246 encuestados, para hallar los resultados, se utilizó la correlación de spearman y el análisis de regresión lineal, así mismo se concluyen que los principales factores extrínsecos que influyen en la motivación del trabajador son cinco: remuneración, calidad de vida laboral, promoción, supervisión y trabajo en equipo. El coeficiente de correlación Rho de Spearman determinó que existe una correlación moderada fuerte entre los factores de motivación extrínseca, excepto la promoción, con la satisfacción laboral. Asimismo, que la satisfacción laboral se constituye como el predecesor de la satisfacción de vida, siendo finalmente lo que impacta en el desempeño del trabajador.

También en el artículo científico de Shoraj y Llaci (2015) de nombre “La motivación y su impacto en la efectividad organizacional en las empresas albanesas”, concluyen que la falta de rotación interna y poca promoción de los empleados dentro de la empresa, influye en el desempeño laboral, pues las actividades se convierten en rutina, lo cual reduce significativamente la motivación intrínseca y, consecuentemente, su desempeño; esto basado en los resultados encontrados, en donde se observa que el 29% de los trabajadores tienen entre 3 y 5 años en el mismo puesto de trabajo; el 13% se encuentra en el mismo puesto de entre 5 y 8 años; mientras que el 5% de los empleados tiene más 10 años en su puesto. Con el método estadístico Chi-cuadrado, se ha determinado que las remuneraciones financieras influyen en el aumento de la motivación.

Por su parte en la investigación de Sum (2015), tuvo como objetivo principal el establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, el estudio tuvo una población total de treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo, y el instrumento que se utilizó un cuestionario para elaborar el desempeño y también una prueba estandarizada llamada Escala de Motivación Psicosociales, en esta investigación se concluyó, haciendo uso de la escala de Likert, que fue posible constatar que los empleados sí reciben las felicitaciones de parte de sus superiores cuando realizan correctamente sus funciones, esta práctica conlleva en la elevación del desempeño laboral durante la ejecución de sus tareas. Así mismo, la escala Likert permitió identificar un aumento en el desempeño de los empleados cuando sus jefes muestran a sus subordinados el resultado de las evaluaciones de desempeño que han sido realizados, lo que constituye en un beneficio empresarial en tanto se tenga el resultado como un estándar de desempeño comparativo entre los colaboradores.

Por otra parte, en el artículo científico de Platis, Reklitis y Zimeras (2015), se muestra un estudio con una población total de 246 personas, para hallar y analizar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral entre los trabajadores, finalmente concluyen sobre el nivel de desempeño laboral que pueden tener los trabajadores se relaciona con la inteligencia emocional, la motivación y la satisfacción que éstos sienten en la organización en la que laboran. De acuerdo con la escala Likert y el método Spearman, se determinó con un coeficiente de correlación de 0.703 que la motivación de los trabajadores sí influye en el desempeño laboral; además que la motivación extrínseca es la más influyente en el desempeño del trabajador pues se calculó un coeficiente de 0.878; mientras que, en menor medida, pero igual de importante, la motivación intrínseca influye en el desempeño al haber encontrado un coeficiente de 0.627.

En la tesis de Enríquez (2014), en México, se pudo concluir que fue posible determinar que la motivación laboral sí influye fuertemente en el desempeño laboral, pues ante un incremento en el grado de motivación, se incrementa también el desempeño de los trabajadores. Empero, se determinó que no existe una

diferencia marcada en la motivación percibida entre el nivel máximo académico de los trabajadores con relación al área de trabajo.

La investigación de Juárez (2016), En Guatemala, realizó un estudio descriptivo correlacional con el fin de observar la relación que existe entre las dimensiones de motivación intrínseca y desempeño laboral. Concluyendo que no existe una relación una relación significativa entre las variables, lo cual mencionaríamos que una persona con elevada motivación intrínseca no tiene porqué mantener un nivel alto de desempeño laboral.

El desempeño de los trabajadores es influenciado por el trabajo en equipo y los factores de higiene y seguridad dentro del entorno laboral, los cuales se ubican en la dimensión de recompensas extrínsecas de la variable motivación y son considerados factores operativos. En otro sentido, en la variable motivación existen también factores que influyen en el desempeño laboral; uno de ellos es el salario, que es parte de las recompensas extrínsecos; otro de ellos es el reconocimiento, que es parte de las recompensas intrínsecas. Asimismo, otro factor influyente en el desempeño del colaborador es el reconocimiento que realiza un superior en sus subordinados; además, se pudo determinar que el desempeño laboral se ve negativamente influenciado por los factores motivaciones de los empleados, según el resultado obtenido de las evaluaciones de desempeño que se llevaron a cabo.

Según la investigación de Espinosa (2018), Esta investigación tuvo como finalidad evaluar los puestos de trabajo con el fin de medir el rendimiento en cada área destinada en trabajadores de obras públicas del gobierno autónomo en Riobamba – Ecuador; en como resultados obtuvo que el 87% posee un desempeño laboral muy bueno con un efecto positivo en su rendimiento del 24%, como conclusiones se llegó a que la evaluación del desempeño es bastante aceptable, y el autor recomendó determinar un plan de desarrollo de competencias de manera individual en los trabajadores ya que se evidenció un rendimiento positivo.

La investigación de Zans (2017), en Nicaragua Este estudio tuvo como resultados que el desempeño laboral que se desarrolla en el entorno es bajo, aunque muestran cumplimiento en las tareas del trabajo, y existe una toma de decisiones particular y no grupal. Se observó también que no existe un plan de capacitación a los trabajadores. Y por último a la muestra evaluado consideraron que el mejoramiento

del clima en la organización afectaría de manera positiva en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, así como ir a trabajar con motivación.

En el artículo científico de Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) se menciona como principales resultados que existe un 25% de trabajadores insatisfechos en cuanto a las necesidades fisiológicas, también un 35% de colaboradores insatisfechos con respecto a la necesidad de poder, así también un 35% de evaluados insatisfechos con la igualdad en el trabajo. Los autores de este artículo hacen recomendaciones de motivación para que permitan mejorar el rendimiento laboral, mejorando así el desarrollo personal y organizacional.

Con relación a los antecedentes en el contexto nacional:

Vigo (2018), en su investigación realizada en Tarapoto, concluye que sí existe una correlación positiva entre las variables, en tanto el nivel de significancia fue menor a 0.05, además el coeficiente de correlación resultó en 0.875, lo que constituye una alta correlación; de esta manera, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores, en el periodo 2017". Se determinó que la motivación es buena de acuerdo con el 85% de los encuestados. El 85% de los colaboradores señalaron que la motivación es buena, en sus dimensiones de recompensas extrínsecas e intrínsecas. Además, se determinó que el desempeño es alto, de acuerdo con el 76% de los trabajadores.

Al mismo tiempo en la tesis realizada por Requiz (2018), tuvo como intención examinar la atribución de la motivación en la ocupación de los trabajadores de la municipalidad de Barranca, esta investigación fue del tipo aplicada, utilizó un instrumento del tipo cuestionario la que fue aplicada a 144 trabajadores; así mismo se concluye que de acuerdo con el 50% de los trabajadores, la motivación ejercida en la municipalidad no es buena; el 52% de los encuestados se encuentran en desacuerdo con que la motivación favorezca en su desempeño laboral, además, el 54% de los trabajadores manifiesta está en desacuerdo con que exista un buen trato entre los compañeros. Entre los principales resultados encontrados en los factores determinantes del desempeño laboral, se observó que el 36% de los trabajadores indica que las sanciones son justas; también, que el 100% considera



que la remuneración que reciben debería mejorar; por otro lado, el 69% señala estar de acuerdo con que los trabajadores dan su máximo esfuerzo para alcanzar las metas.

En la tesis realizada por Requiz (2018), se concluye que de acuerdo con el 50% de los trabajadores, la motivación ejercida en la municipalidad no es buena; el 52% de los encuestados se encuentran en desacuerdo con que la motivación favorezca en su desempeño laboral, además, el 54% de los trabajadores manifiesta está en desacuerdo con que exista un buen trato entre los compañeros. Entre los principales resultados encontrados en los factores determinantes del desempeño laboral, se observó que el 36% de los trabajadores indica que las sanciones son justas; también, que el 100% considera que la remuneración que reciben debería mejorar; por otro lado, el 69% señala estar de acuerdo con que los trabajadores dan su máximo esfuerzo para alcanzar las metas.

Así mismo, Navarro (2017), en su tesis hecha en Lima, hizo un estudio con una población de 50 serenos para fijar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad, el tipo de muestra fue elegida mediante la técnica del muestreo censal, en lo que refiere al instrumento se crea un cuestionario sobre desempeño laboral; así mismo para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva, este estudio finalmente determinó la existencia de una relación directa entre las variables, en tanto se obtuvo un coeficiente  $R=0.390$  y un nivel de significancia menor a 0.01, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa que indica que sí existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Por su parte, Yanac (2017), en su investigación realizada en Huaura, tiene como objetivo principal el identificar de qué manera la motivación organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, período 2017. Este estudio fue del tipo aplicada y correlacional, la población total fue de 214 trabajadores, y se concluye que con un coeficiente de correlación de 0.573 y un nivel de significancia de 0.007, se determina que la motivación sí influye de manera positiva y moderada en el rendimiento laboral de los trabajadores en el período 2017. Además, con un coeficiente de correlación de 0.618 y un nivel de significancia menor de 0.05, se determina que la motivación intrínseca influye de

manera positiva y moderada en el rendimiento laboral. Finalmente, con un coeficiente de correlación de -0.140 y un nivel de significancia de 0.008, se determina que la motivación extrínseca influye de manera negativa débil en el rendimiento laboral de los trabajadores.

En la tesis de Paredes (2017), tuvo por objetivo principal el elaborar una propuesta de evaluación del desempeño de personal en la municipalidad provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2017; este estudio tuvo una población total de 43 trabajadores administrativos, el estudio fue del tipo correlacional, y el instrumento estuvo conformado por una ficha de observación de 25 ítems, al final el estudio concluye que, tras la medición del desempeño laboral de los trabajadores de áreas administrativas, se determinó que el desempeño laboral tiene un nivel “malo” según el 26% de los encuestados; tiene un nivel “regular” de acuerdo con el 40% de los participantes; es “bueno” según el 30% de los trabajadores; solamente el 4% manifestó que el desempeño laboral es “óptimo”.

Con la problemática identificada y los antecedentes encontrados, se logró enmarcar las variables a estudiar en su fundamentación teórica, iniciando con la motivación que es un proceso que se lleva a cabo dentro y/o fuera de una persona para modificar de un modo positivo su actuar, con la finalidad de alcanzar objetivos a nivel personal u organizativo.

Teoría Factor Dual de Herzberg, quien afirma que existen elementos que llevan a una persona hacia la satisfacción laboral y con ésta, a aumentar su desempeño; se refiere precisamente a la naturaleza de la motivación, pues, de acuerdo al ámbito en el que se encuentre, los incentivos variarán entre dos tipos de recompensas, de allí que se le llame dual, éstos son: la recompensa intrínseca y la recompensa extrínseca (Alikira, 2013; Herzberg, 1954).

La primera dimensión es la de recompensas intrínsecas. La motivación por recompensas intrínsecas es aquella que se produce cuando una persona realiza determinadas labores, acciones o actividades porque le interesa hacerlas y se siente a gusto haciéndolas; sin mediar un interés ajeno o recompensa adicional a la propia satisfacción que se produce por el sólo hecho de realizar dichas tareas (Pratap, 2017).

Mayo (1949) menciona que las relaciones humanas se dan a causa de la sobre explotación del hombre, que en la teoría clásica el hombre era considerado como maquina inagotable, en el cual poco a nada se le tomaba en cuenta como miembro importante de alguna empresa

David (2013) menciona que la motivación es el conjunto de acciones que permiten alcanzar objetivos, personales o empresariales, ejerciendo una influencia emocional en las personas. Es importante tomar en cuenta el término emocional, pues eso explica por qué, en una misma empresa y en una misma área de trabajo, algunas personas realizan sus actividades asignadas con mayor ahínco, mientras que otras no. Dicho eso, queda claro que la motivación en la empresa es fundamental, pues si los trabajadores y gerentes no tienen un nivel alto o aceptable de motivación, la implementación de estrategias, políticas y realización de objetivos tendrán poca probabilidad de éxito (p. 102).

Lo anterior es posible explicar con la Teoría Factor Dual, creada por Herzberg, la cual plantea que dentro de las recompensas intrínsecas de motivación, las personas buscan realizar actividades basadas en las necesidades de impresión de logro, afirmación interna, sentido de responsabilidad, sensación de avance o progreso, y crecimiento personal e intelectual; dichas necesidades condicionan el comportamiento de las persona y que de acuerdo a su personalidad y prioridades, estos factores incidirán en diferentes niveles de motivación (Thompson, 2013).

Sobre la sensación de logro: se encuentra en las personas que suelen plantearse objetivos de mediano plazo, que buscan crear algo único, que se establecen metas ambiciosas para tener cierto reconocimiento. Cuando estas personas identifican un nivel de dificultad media para lograr lo que quieren y además existe la probabilidad de poder alcanzarlo, sus comportamientos se orientarán hacia el logro de dichas metas.

Con respecto al reconocimiento interno: este tipo de necesidad puede ser vista en las personas que tienen el deseo de dominar, influenciar o controlar a grupos de personas; sus acciones y comportamiento se orientan a obtener esos resultados; todo lo anterior origina en la persona un sentimiento de superioridad, produciéndose internamente un reconocimiento hacia sus acciones.

Por otra parte, el sentido de responsabilidad: se da cuando una persona, por las cualidades que posee, siente que tiene las capacidades para afrontar retos que otras personas no serían capaces de superar, motivo por el cual, tiende a querer ser ella quien asuma el reto, sintiéndose responsable de ejecutar las tareas y alcanzar a como dé lugar los objetivos que en ésta se hayan planteado.

Así también la sensación de avance o progreso: una vez asumida la responsabilidad, la motivación de la persona se mantendrá en niveles elevados en tanto perciba que las acciones que está realizando le está permitiendo avanzar en el cumplimiento de las metas.

Crecimiento personal e intelectual: es quizá la dimensión más compleja, pues la motivación que por ella se conciba está relacionado a muchos aspectos de la superación en diversas áreas de la vida como la salud física y mental, el desarrollo espiritual, el desarrollo en la formación profesional, la generación de riqueza, las relaciones interpersonales, principalmente

Como segunda dimensión se tiene a las recompensas extrínsecas, a diferente de la primera, esta dimensión se encuentra fuera de la persona y, por lo tanto, no puede ejercer ningún control sobre los factores que la compone, pero las recompensas extrínsecas también pueden ayudar a que las personas realicen las acciones necesarias para alcanzar metas (Hiriyappa, 2010).

Liderazgo: es la capacidad que tienen los estrategas de una empresa para lograr que todos los trabajadores se esfuercen para lograr un alto nivel de productividad, lo cual es posible si se forjan relaciones saludables entre los líderes y sus subordinados, a través de la demostración del interés con las preocupación y necesidad que el trabajador pueda tener, además, es necesario que los jefes y gerentes sean justos, confiables y tengan un comportamiento ejemplar.

Dinámica de grupo: este indicador está relacionado a los grupos informales y a su naturaleza y composición; es inevitable que dentro de las empresas se agrupen empleados con similares personalidades o pensamientos, a lo que se le llama grupos informales, éstos tienen un papel importante pues influyen en la satisfacción y moral de los empleados.

Comunicación: este es quizás el indicador más importante dentro de cualquier organización y miembros de un grupo, pues, administrativamente hablando, es el componente fundamental de la motivación, ya que a través de ella se transmite y se da a conocer lo que se hará. Toda empresa cuenta con un sistema de comunicación, es decir, cómo y por dónde se comunican los gerentes y jefes con los empleados subordinados.

El salario: este es quizá uno de los indicadores más relevantes de los factores externos, no sólo por la importancia que el trabajador le da, sino porque es tal vez, el más antiguo y utilizado en cuanto a motivación se refiere (Pernaut y Ortiz, 2008, pág, 322).

Lo que el trabajador espera, y el empleador debería cumplir, es que todo el esfuerzo que el trabajador hace para llevar a cabo las tareas encomendadas en su puesto de trabajo se vea compensado en la retribución económica que percibirá.

Como segunda variable a estudiar es el desempeño laboral, el cual consiste en realizar mediciones del progreso que un trabajador está teniendo, ya sea de forma individual o grupal, a fin de determinar qué tan bien está realizando sus funciones en pro de alcanzar las metas organizaciones (Stoner, 2012).

Para conocer el desempeño laboral de un trabajador, será necesario que, la persona encargada de realizar esta medición, emita juicios con relación a la forma en que el trabajador ejecuta sus tareas y compararla con la efectividad, la calidad y la cantidad que la organización espera que tengan los trabajadores al realizar sus funciones (Araujo, 2007, p. 12).

Sin lugar a dudas, es necesario que dentro de una organización se realice la evaluación de desempeño, en tanto se puedan proponer medidas correctivas en el accionar de los trabajadores a fin de mejorar sus capacidades y las condiciones laborales que permitan mejorar los factores motivacionales.

La evaluación de desempeño se le puede realizar a cualquier empleado en cualquier área, ajustando los criterios según la naturaleza del negocio o las características del puesto, sin embargo, en general, se puede realizar la evaluación al considerar seis dimensiones que permitirán conocer cómo se están

desenvolviendo los trabajadores en sus puestos de trabajo, estas dimensiones son: desempeño individual y desempeño grupal (Stoner, 2012).

La primera dimensión de desempeño es el desempeño individual, el cual se refiere a todas las características del trabajador y el resultado de sus actividades, en donde interviene únicamente el trabajador y cuyos resultados no repercuten directamente sobre otros compañeros. Esta dimensión puede ser medida teniendo en cuenta la disciplina del trabajador, la calidad de su trabajo, la responsabilidad que muestra al asignarle una tarea y el compromiso que tiene para llevarla a cabo (Stoner, 2012).

**Disciplina:** Este fundamento mide el cumplimiento de indicaciones o lineamientos impuestos por la organización, en torno al horario de trabajo, la vestimenta de trabajo, el aseo personal, etc. Entre las principales características en el colaborador o en el cumplimiento de sus tareas, que permitan conocer la disciplina de éste, se encuentran el orden y limpieza que tiene para sí mismo y para su entorno de trabajo más próximo.

**Calidad:** se encuentra relacionada con el nivel de perfección que tienen los trabajadores para realizar las actividades que se les asigna. Para realizar una medición de esta dimensión, es necesario tener en cuenta sus factores: disposición y eficacia en el área de trabajo.

**Responsabilidad:** es el indicador que mide la participación del empleado dentro de su área y de la empresa, ya sea por deber o de forma voluntaria, en donde se constate la intención de asumir el control de las acciones que se generen en la realización de las tareas que se le haya otorgado.

**Compromiso:** este indicador busca medir la intención positiva de realizar todas las tareas asignadas al trabajador. El comportamiento del trabajador debe demostrar que efectivamente tiene el interés de cumplir correctamente con todas sus funciones, buscando soluciones a los obstáculos que se le presente y de cumplir con lo establecido dentro de las fechas de entrega de información o documentos.

La segunda dimensión de desempeño es el desempeño grupal, el cual se refiere a todas las características del trabajador y el resultado de sus actividades, en donde su comportamiento y los resultados repercuten sobre otros compañeros. Esta dimensión puede ser medida teniendo en cuenta la colaboración que el trabajador

tiene con sus compañeros; la iniciativa para afrontar situaciones no esperadas, y; la actitud para ejecutar cada una de las tareas con el mejor ánimo posible (Stoner, 2012).

Colaboración: es el indicador que mide una parte de la actitud del trabajador que lo lleva a tener la voluntad para colaborar con sus compañeros de trabajo en la realización de tareas que no le fueron asignadas o que incluso no son propias de su puesto. Iniciativa: es el indicador que mide la capacidad y voluntad que tiene el trabajador para tomar decisiones y actuar de forma espontánea ante una situación inesperada o poco usual. Para medir la iniciativa del trabajador, se deberá tener en cuenta qué tan efectivo es para comunicar las deficiencias que pueda encontrar durante la ejecución de algún procedimiento y que pongan en riesgo a la empresa

Actitud: es el indicador la actitud con la que un trabajador realiza las actividades encomendadas, las cuales se ven reflejadas en su comportamiento. Se espera que la actitud sea positiva, pues, evidentemente, el resultado de ejecutar una tarea con buena actitud será mucho mejor en comparación de que si la realizara con mala actitud.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En el presente trabajo el tipo de investigación fue aplicada, ya que trabajó con teorías ya formuladas para pretender dar una explicación a una realidad social tomada de una perspectiva intrínseca e imparcial. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

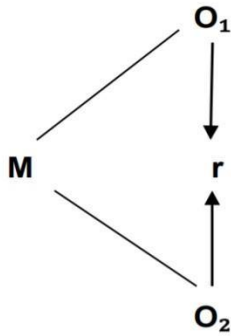
Con el propósito de responder a los objetivos establecidos en la investigación, y considerando las características del estudio, se consideró, como parte de la estrategia, decidir el diseño de investigación con el que se trabajó, de modo que se pueda obtener apropiadamente los datos requeridos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 128).

Esta investigación fue no experimental pues el estudio se realizó sin manipulación de alguna de las variables, es decir, no se modificó intencionadamente la variable motivación para ver un efecto sobre la variable desempeño laboral; únicamente se analizó las variables en su contexto natural (Hernández et al, 2014, p. 152).

Asimismo, esta investigación no experimental tuvo un diseño transaccional o transversal, ya que la aplicación del instrumento a elegir se llevó a cabo una sola vez, debido a que se buscó describir las características de las variables en un espacio de tiempo corto que no permita la modificación de las variables (Hernández et al, 2014, p. 154).

El nivel o alcance de la investigación fue descriptivo correlacional, pues esta investigación tuvo como propósito detallar las peculiaridades y propiedades más notables de las variables motivación y desempeño laboral, a su vez que buscar e identificar patrones que permitan predecir el actuar de la muestra o población (Hernández et al, 2014, p. 93), el esquema correspondiente a este diseño de investigación es el siguiente:





Dónde:

M: muestra

O1: Observación de la variable independiente: Motivación

O2: Observación de la variable dependiente: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables concurrentes

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, pues se realizó la recogida de información para poner a prueba la hipótesis en base a una medición numérica y de análisis estadístico, con el objetivo de instaurar pautas de conducta en los trabajadores y ensayar la hipótesis investigativa a través de resultados expresados de forma cuantificable (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3.2. Variables y operacionalización.

Las variables de esta investigación fueron

Variable independiente: Motivación, esta variable posee una escala de medición del tipo ordinal y también conserva una naturaleza cualitativa ya que la cualidad que representa no puede ser medida con números (Hernández y Mendoza, 2018).

Definición conceptual

Según la Teoría Factor Dual de Herzberg, comprende un conjunto de elementos que son empleados como incentivos que llevan a la persona hacia la satisfacción laboral y, posteriormente, al aumento de su desempeño; esto

por medio de recompensas intrínsecas y extrínsecas, de allí a que se le llame Factor Dual (Alikira, 2013; Herzberg, 1954).

#### Definición operacional

Es un proceso que se lleva a cabo dentro y/o fuera de los trabajadores para modificar de un modo positivo su actuar. Se midió a través de un cuestionario para observar sus dimensiones: motivación extrínseca y motivación intrínseca (Villegas, 2000; citado por Paredes, 2017).

Los indicadores para la variable motivación fueron los siguientes: reconocimiento interno, sentido de responsabilidad, sensación de avance o progreso, crecimiento personal e intelectual, liderazgo, dinámica de grupos, comunicación y salario.

Variable dependiente: Desempeño laboral, esta variable posee una escala de medición del tipo ordinal y también conserva una naturaleza cualitativa ya que la cualidad que representa no puede ser medida con números (Hernández y Mendoza, 2018).

#### Definición conceptual

Consiste en realizar mediciones del progreso que un trabajador está teniendo, ya sea de forma individual o grupal, a fin de determinar qué tan bien está realizando sus funciones en pro de alcanzar las metas organizaciones (Stoner, 2012).

#### Definición operacional

Se midió a través de la evaluación del avance que los trabajadores tienen con relación a las tareas que deben realizar de manera individual o grupal. Se midió esto a partir de las dimensiones: desempeño grupal y desempeño individual.

Los Indicadores para la variable de desempeño laboral fueron los siguientes: sensación de logro, reconocimiento interno, sentido de responsabilidad, sensación de avance o progreso, crecimiento personal e intelectual, liderazgo, dinámica de grupos, responsabilidad, compromiso, iniciativa, colaboración y actitud.

Escala de medición.

Ordinal.

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

#### **Población.**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población en una investigación son todos los elementos de estudio que poseen características comunes deseadas por el investigador. Por lo cual, en esta exploración, la población se encontró conformado por los trabajadores de flota tierra en la empresa pesquera HAYDUK que se encuentren laborando en el año 2020, siendo un total de 85 trabajadores.

#### Criterios de inclusión

Para seleccionar los elementos de estudio se consideraron los siguientes criterios de inclusión: Empleados que hayan sido contratados por lo menos hace un mes, empleados que no estén en periodo de vacaciones y empleados que estén en planilla.

#### Criterios de exclusión

Así mismo, se tuvo en cuenta los siguientes criterios de exclusión al momento de seleccionar a los elementos de estudio: Empleados con una antigüedad menor a un mes, empleados que estén en período de vacaciones, y empleados que no estén en planilla.

#### **Muestra y muestreo**

Ya que el número de trabajadores es reducido fue tomada en cuenta en su totalidad, según López (1998) una “muestra censal: es aquella porción que representa toda la población” (p. 123), por lo tanto, se consideró una muestra censal de 85 trabajadores..

#### **Unidad de análisis.**

Pesquera Hayduck periodo 2020.

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

#### **Técnica.**

Importante es fijar la técnica y el instrumento adecuado para el progreso de la investigación y así avalar la recolección de información, construyendo un instrumento para su análisis.

La técnica que se utilizó para esta investigación es la encuesta, el cual pretende medir las variables estudiadas. (Martínez y Galán, 2014)

#### **Instrumento de recolección de datos.**

Como instrumento se utilizó el cuestionario, que, según Hernández y Mendoza (2018), son un grupo de preguntas que se relacionan directamente con las variables, acorde a las hipótesis que se utilizan en una investigación. La recogida de información permitió, luego de su tratamiento, responder cada objetivo del estudio, por ello fue necesario que sean procesados y convertidos en datos sobre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la planta tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020.

El cuestionario estuvo conformado por cierto número de preguntas que han sido elaboradas en base a las dimensiones e indicadores propias de las variables. Finalmente, el instrumento estuvo dirigido a los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020.

Para probar que el cuestionario estuvo elaborado correctamente, es decir, que las preguntas y alternativas corresponden a las dimensiones e indicadores, se procedió a un juicio de expertos para la validación de ambos instrumentos. En caso se compruebe que lo redactado es correcto, se tiene la seguridad que, al aplicar el mismo instrumento en distintos momentos bastante diferenciados, los resultados serán consistentes y similares una y otra vez (Hernández et al, 2014).

La confiabilidad de los instrumentos aplicados, fueron analizados por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach, con datos de una prueba piloto, para luego ser procesados en el programa Excel del paquete de Microsoft Office.

Se aplicaron los instrumentos diseñados para medir la motivación y el desempeño laboral, a 15 trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK y con los datos que se recopilaron se determinó que:

Tras el tratamiento de los datos recopilados, luego de aplicar el cuestionario diseñado para medir la motivación conformada por 16 preguntas, se obtuvo como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.837, esto indica que el instrumento y sus preguntas tienen un elevado nivel de confiabilidad.

Del mismo modo, al realizar el tratamiento de los datos recopilados, luego de aplicar el cuestionario diseñado para medir el desempeño laboral conformado por 21 preguntas, se obtuvo como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.892, lo que indica que los instrumentos y sus preguntas tienen un alto nivel de confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos.**

Los datos se acopiaron de la muestra seleccionada para el estudio, teniendo en cuenta la coyuntura actual, se procedió a trabajar bajo una modalidad virtual para la aplicación del instrumento, que para el presente estudio fue considerado el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta.

Con respecto a las fuentes de datos, fueron de tipo primarias pues el equipo de investigación recogió la información de forma directa de la unidad de análisis. En primera instancia se cursó una carta dirigida a la empresa, solicitando la colaboración de su representante y autorización a los investigadores para la respectiva aplicación del instrumento de recolección de datos. Asimismo, los investigadores diseñaron y elaboraron el cuestionario virtual para su posterior aplicación.

Este cuestionario permitió el almacenamiento automático a una base de datos, de la información proporcionada por las unidades de estudio.

El enlace o link generado del cuestionario virtual, se compartió a la muestra seleccionada mediante correos electrónicos corporativos, personales y redes sociales.

Mediante la aplicación del cuestionario se registraron valores visibles que representan a las variables "Motivación" y "Desempeño laboral"; estos valores

fueron previamente vinculados a los ítems numéricos del instrumento aplicado. Finalmente, una vez consolidada la base de datos completa, se procedió a procesar la información con aplicación del paquete estadístico IBM SPSS versión 26, así como Microsoft Excel 2019.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

El estudio de los datos que se recopilaron en esta investigación, fueron analizados cuantitativamente, pues la dirección de la investigación fue cuantitativa; asimismo, fue necesario emplear métodos estadísticos inferenciales y descriptivos, acorde al diseño de la investigación.

La descripción de las variables Motivación y Desempeño Laboral, se realizó utilizando los siguientes métodos estadísticos descriptivos:

Tablas Estadísticas: son representaciones organizadas en filas y columnas, en donde se expresa de forma ordenada y cuantificable los datos recopilados en los cuestionarios aplicados.

Gráficos: Es la representación gráfica de las tablas estadísticas. Los gráficos son herramientas de fácil comprensión, principalmente cuando se agrupan un gran volumen de dato.

Para hacer posible la correlación de las variables Motivación y Desempeño Laboral, se hizo uso del siguiente método estadístico inferencial: Coeficiente de correlación Rho de Spearman: Son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos.

### **3.7. Aspectos éticos.**

La ética es un aspecto fundamental en el diseño y ejecución de actividades de investigación. De acuerdo a la política establecida en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo. Se precisa saber que se poseerá el compromiso al realizar esta investigación al no plagiar ningún tipo de fuente antes de ser citada y ceñirse a través de las normas Apa de la versión 6. Los resultados no fueron usados para fines externos.

#### IV. RESULTADOS.

**Objetivo general: Determinar la relación de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020.**

**Tabla 1**

*Coefficiente de correlación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020..*

		Motivación	Desempeño	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,795
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,795	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

#### **Interpretación:**

Se pudo constatar que existe correlación alta entre la variable motivación y desempeño laboral según los resultados de Spearman ( $Rho = 0,795$ ), además existió evidencia suficiente para objetar la hipótesis nula ( $0.000 < 0.05$ ), con lo cual afirmamos que existe relación altamente significativa entre variable y dimensión, aceptando la hipótesis alternativa y rechazado la hipótesis nula

**Objetivo específico N° 1: Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020.**

**Tabla 2:**

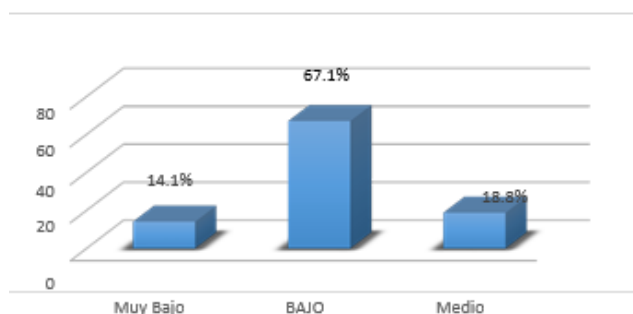
*Niveles de motivación de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020.*

Niveles de Motivación Laboral	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy Bajo	12	14.1
Bajo	57	67.1
Medio	16	18.8
TOTAL	85	100

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Figura 1**

*Niveles de la motivación.*



Fuente: Tabla 2

**Interpretación:**

Se evidenció que el 67.1 % de los encuestados manifestaron tener un nivel de motivación bajo, mientras que un 14.1 % considera que tiene un nivel muy bajo en lo relacionado a la motivación, y solo el 18.8 % consideró que tiene un nivel medio de motivación.



**Tabla 3.**

*Niveles de motivación intrínseca de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020.*

Nivel de motivación intrínseca	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy bajo	21	24.
Bajo	56	65.
Medio	8	9.
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>10</b>

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Interpretaciones:**

En los resultados obtenidos, nos indicaron que el 65.9 % de colaboradores manifestaron tener un nivel bajo de motivación intrínseca, mientras que el 24.7 % consideró tener un nivel bajo y solo el 9.4% consideró tener un nivel medio.

**Tabla 4.**

*Niveles de motivación extrínseca de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020.*

Nivel de motivación extrínseca	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Muy bajo	1	1.2
Bajo	5	5.9
Medio	19	22.4
Alto	39	45.9
Muy alto	21	24.7
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Interpretaciones:**

En los resultados obtenidos, se evidenció que un 70.6% de los colaboradores encuestados manifestaron tener un nivel de motivación extrínseca con un nivel de incidencia muy alto y alto, mientras que el 7.1 % consideró que el nivel de motivación extrínseca tiene un nivel bajo y muy bajo, y solo un 22.4% consideró que tiene un nivel medio.

**Tabla 5**

*Niveles de motivación del indicador reconocimiento interno de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020.*

Nivel de motivación del indicador Encuestados	Trabajadores	
	Nº	%
Reconocimiento interno		
Nunca	62	72.9
Casi Nunca	17	20.0
Algunas Veces	6	7.1
TOTAL	85	100

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Interpretaciones:** En los resultados obtenidos, indicaron que el 72.9 % de colaboradores opinan que nunca tiene un reconocimiento interno, y solo el 7.1 % consideraron que algunas veces tuvieron un reconocimiento interno.

**Objetivo 2 Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020**

**Tabla 6**

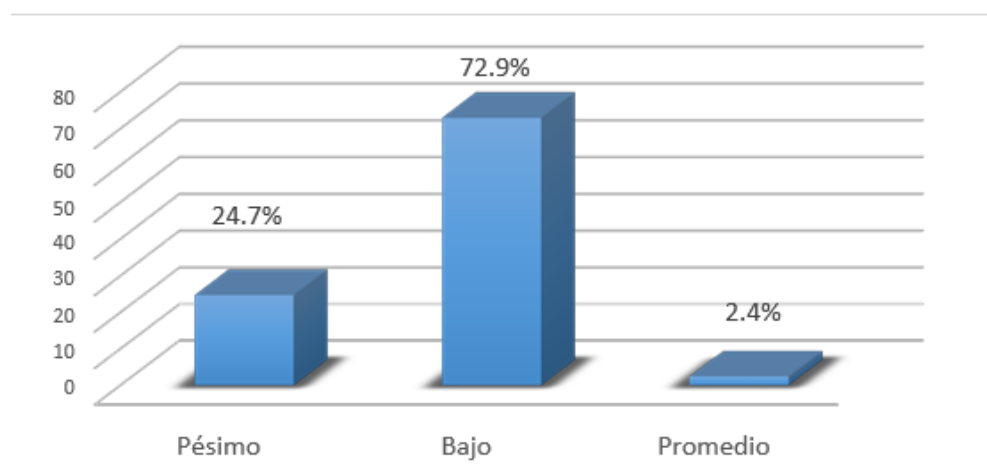
*Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020.*

Niveles de Desempeño Laboral	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Pésimo	21	24,7
Bajo	62	72,9
Promedio	2	2,4
TOTAL	85	100

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Figura 2**

*Niveles de desempeño laboral de los trabajadores*



*Fuente.* Tabla 6.

**Interpretaciones:** En los resultados obtenidos, indicaron que el 72.9 % de colaboradores manifestaron tener un nivel bajo de en lo referente al desempeño laboral, mientras que el 24.7 % consideró tener un nivel de desempeño laboral pésimo, solo el 2.4 % considera tener un nivel Promedio

**Tabla 8.**

*Niveles de desempeño grupal de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera*

Niveles de desempeño grupal	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Pésimo	28	32.9
Bajo	47	55.3
Promedio	9	10.6
Alto	1	1.2
TOTAL	85	100

**Fuente:** Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Interpretaciones:** en los resultados obtenidos, se apreció que un 55 % de los colaboradores encuestados manifestaron tener un nivel de desempeño laboral grupal bajo, mientras que el 32.9 % consideró que el nivel de desempeño laboral grupal es pésimo y solo un porcentaje mínimo de 4.5 % considero que tiene un nivel alto.

**Tabla 9.**

***Niveles de desempeño según el indicador compromiso de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera Hayduck.***

Niveles de desempeño según el indicador de compromiso	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Nunca	13	15.3
Casi Nunca	63	74.1
Algunas Veces	9	10.6
TOTAL	85	100

**Nota.** Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Interpretaciones:** En los resultados obtenidos, nos indicaron que el 74.1 % de colaboradores opinan que Casi nunca existe compromiso cuando se realiza una tarea encomendada, mientras que 15.3 % consideró que nunca existe compromiso y solo el 10.6 % algunas veces presentan compromiso en realizar sus funciones.

**Objetivo 3: Analizar la relación entre la motivación por recompensas intrínsecas y el desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020**

**Tabla 10.**

*Coefficiente de correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020..*

			Motivación intrínseca	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,755
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,755	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

**Interpretación**

Se puede observar en la tabla 10 que existe una relación alta y positiva entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Hayduk según los resultados de Spearman ( $Rho = 0,755$ ), con una significancia ( $0.000 < 0.05$ ), al ser menor, demuestra la relación entre variable y dimensión. Este resultado, además, indica que la correlación es moderada y directamente proporcional.

**Objetivo 4: Analizar la relación entre la motivación por recompensas extrínsecas y el desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote 2020.**

**Tabla 11**

*Coeficiente de correlación entre motivación extrínseca y desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote – 2020..*

			Motivación extrínseca	Desempeño
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,756
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

*Nota.* Obtenido de la base de datos del cuestionario aplicado a colaboradores de la empresa Hayduk, mayo 2020.

### **Interpretación**

Se puede observar en la tabla 11 que entre la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral existe una relación altamente significativa según los resultados de Spearman=0.756, con una significancia de 0.00, al ser menor de 0.05 demostró la relación entre la variable y dimensión. Este resultado nos indica que la motivación por recompensas guarda una relación directamente proporcional con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Pesquera Hayduck, por eso Podemos afirmar que, a mayor motivación extrínseca, mayor desempeño laboral en colaboradores.

## V. DISCUSIÓN.

Según la investigación de Platis, Reklitis y Zimeras (2015), concluyeron mediante el coeficiente de correlación Spearman y la prueba de significancia ( $\rho=0.703$  y  $p<0.05$ ), que existe relación significativa entre las variables motivación y desempeño laboral. Los resultados encontrados son similares a los ubicados en la tabla 1 de la investigación, donde se muestra que el resultado de rho de Spearman=0.795, con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 con dichos resultados se concluye, que, entre las variables de motivación y desempeño laboral, existe una correlación positiva considerable y altamente significativa.

Requiz (2018) concluyó que, según los trabajadores de la municipalidad el 50% considera que no es buena la motivación, esta investigación corrobora en la tabla 2 los efectos de la investigación anterior, donde el 67.1 % de obreros encuestados opina que existe un nivel bajo de motivación, el 14.1 % que existe un nivel muy bajo en lo referente a la motivación que la empresa desarrolla en sus colaboradores. Por tal motivo, podemos decir que los trabajadores de la empresa Hayduk, no se encuentran en un estado elevado en cuanto a su motivación, cuando logran los objetivos trazados.

Vigo (2018) señala según los resultados de su investigación que los colaboradores refieren que la motivación intrínseca es buena y está representado por el 85% de encuestados. Esto refuta la presente investigación como podemos observar en la tabla 3, donde el 65.9 % de colaboradores refiere que la motivación en su dimensión “motivación intrínseca” presenta un nivel bajo, y el 9.4 % señaló que existió un nivel medio. Asimismo (Thompson, 2013) explica la motivación intrínseca basado en la teoría Factor Dual, creada por Herzberg, quien plantea que la persona busca realizar actividades por el simple gusto de hacerlas, y está basada en nuestras necesidades de logros, donde la persona auto reconoce sus propios logros, por lo tanto, esto influirá en el crecimiento personal e intelectual del trabajador.

Manjarrez, Boza & Mendoza (2020) mencionan en su investigación que un factor estudiado es el reconocimiento moral y material, según sus resultados, el 37% de empleados algunas veces reciben estimulación moral y apenas el

29% siempre se encuentran estimulados; esto también se puede comparar con los niveles de reconocimiento interno de los trabajadores según la figura

4 de nuestra investigación, en donde el 72.9% de los trabajadores indicaron que nunca tienen un reconocimiento interno y solo el 7.1 mencionó que algunas veces tuvieron un reconocimiento de sus jefes.

Otra información de esta investigación (Manjarrez, Boza & Mendoza; 2020) es el reconocimiento al resultado del trabajo individual de los trabajadores, en donde la apreciación que tienen los colaboradores es que casi siempre un 37% recibía reconocimiento de algún tipo, el 37% algunas veces y solo el

16% siempre era reconocido y promocionado a un puesto mayor de jerarquía. Estos indicadores corroboran y son equivalentes a la información según la tabla 3 en donde los trabajadores encuestados, el 24.7% poseen un nivel de motivación intrínseca baja, y solo el 9.4% se ubicaron en un nivel medio, esta información posiblemente resultó por el poco reconocimiento que tuvieron los trabajadores de nuestra investigación, y esto afectó a sus niveles de motivación intrínseca y por ende al desempeño en su trabajo.

También, Vigo (2018) señala según los resultados de su investigación que los colaboradores refieren que la motivación extrínseca es buena y está representado por el 85% de encuestados, esto corrobora el presente estudio como podemos observar en la tabla 4, donde el 45.9 % de encuestador refiere presentar en la dimensión “motivación extrínseca” un nivel alto, y el

1.2 % un nivel muy bajo. Estos resultados nos indican que los trabajadores tienen estímulos dentro de la empresa que ayuda a sus trabajadores a poder conseguir las metas y objetivos dentro de su área.

Asimismo, como indica (Beltrán y La Serna, 2008), lo ideal dentro de una organización es que los trabajadores se sientan motivados a nivel intrínseco y extrínseco, quiere decir que dichas recompensas deben relacionarse entre sí, de modo que el comportamiento del trabajador varíe a favor de la consecución de las metas, además, el impacto que esta concordancia de factores puede generar se verá reflejado a nivel de individuo, laboral y de sociedad.



Paredes (2015) según el estudio de su investigación señala que el 26 % tiene un nivel malo de desempeño laboral y solo el 4% presenta un nivel óptimo. Estos resultados son parecidos a los encontrados en la tabla 6 del presente estudio, donde se muestra los resultados que el 72.9 % de trabajadores presentan un nivel bajo en lo referente a su desempeño laboral y el 24.7% presentan un nivel pésimo. Podemos decir que estos resultados indican que la empresa Hayduk en el área de flota de tierra no tiene o no ponen en práctica su plan de reconocimiento, además de la falta de motivación ejercida por los superiores para inducir las capacidades y fortalecimiento en los obreros.

Requiz (2018), según su estudio encontró el factor determinante del desempeño laboral es la iniciativa propia que esta relaciona con la dimensión “desempeño laboral individual”, dicho trabajo de investigación tiene como resultado que 69 % señala estar de acuerdo que los trabajadores dan su máximo esfuerzo para alcanzar las metas. En nuestro estudio según la tabla 7 el 56.5% de trabajadores presentan un nivel bajo en su dimensión “desempeño individual” y el 43.5 % tiene un nivel pésimo. Podemos decir que la falta de motivación por dicha empresa está relacionada con la falta de compromiso que tienen para llevar a cabo una tarea (Stoner, 2012).

Según la tabla 8 indican que el 55.3 % de trabajadores presentan un nivel de desempeño grupal bajo y el 32.9 % nivel pésimo; por otro lado, el 10.6 % presenta un nivel promedio y sólo el 1.2% tiene un nivel alto. Estos resultados corroboran lo dicho por los trabajadores en los talleres donde “manifestaron que no cuentan con apoyo de sus compañeros para realizar sus labores diarias, además del gran desgaste físico debido al excesivo trabajo; prácticamente no existe un medio de comunicación establecido que permita el conocimiento consciente de los planes de la organización, es por ello, que en muchas de la veces estos no se cumplen, porque los trabajadores no están desempeñando sus funciones con un nivel de compromiso elevado, que es el que se desea”

Yanac (2017), concluyeron mediante el coeficiente de correlación ( $\rho$ ) y la prueba de significancia (0.618 y  $p < 0.05$ ), concluye que la motivación intrínseca influye de manera positiva y moderada en el rendimiento laboral. Estos resultados poseen un parecido a los encontrados en la tabla 10 la siguiente investigación, donde se

muestra que el resultado de rho de Spearman=0.755, con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 con dichos resultados concluimos que entre dicha dimensión y la variable desempeño laboral existe relacional.

Yanac (2017), concluyeron mediante el coeficiente de correlación (Rho) y la prueba de significancia (0.140 y  $p < 0.08$ ), concluye que la motivación extrínseca influye de manera negativa débil en el rendimiento laboral. Estos resultados son diferentes a los encontrados en la tabla 11 la siguiente investigación, donde se muestra que el resultado de rho de Spearman=0.756, con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 con dichos resultados concluimos que entre dicha dimensión y la variable desempeño laboral existe relacional.

## VI. CONCLUSIONES.

1. Se analizó los resultados entre la variable motivación y desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación alta según los resultados de Spearman  $Rho=0,795$  con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05, lo cual indicaría una relación de la variable motivación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa pesquera Hayduk. Asimismo, podemos afirmar que, a mayor motivación, mayor desempeño laboral en colaboradores; aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula.
2. Según el estudio analizado, el 67.1 % de trabajadores encuestados opinó que existe un nivel bajo de motivación, mientras que el 14.1 % consideró que tienen un nivel muy bajo y solo el 18.8 % manifestó que tiene un nivel medio. Por otro lado, en lo referente a sus dimensiones: “motivación intrínseca” los trabajadores opinaron que el 65.4% presentaron un nivel bajo, y el 24.7% un nivel muy bajo. Asimismo, el 70.6% de los colaboradores encuestados manifestaron tener un nivel de “motivación extrínseca” con un nivel de incidencia muy alto y alto, mientras que el 7.1 % consideró que el nivel de motivación extrínseca tiene un nivel bajo y muy bajo, y solo un 22.4% consideró que tiene un nivel medio. (Tabla 2,3 y 4)
3. Según el estudio analizado, el 72.9 % de colaboradores manifestaron tener un nivel bajo de en lo referente al desempeño laboral, mientras que el 24.7% consideró tener un nivel de desempeño laboral pésimo, solo el 2.4 % considera tener un nivel promedio. En cuanto a sus dimensiones: el desempeño “laboral individual” los trabajadores manifestaron que el 56.5% presenta un nivel bajo, mientras que el 43.5% tiene un nivel pésimo. Asimismo, el 55.3 % de trabajadores presentan un nivel de desempeño grupal bajo y el 32.9 % nivel pésimo; también el 10.6 % presenta un nivel promedio y sólo el 1.2% tiene un nivel alto. (Tabla 6,7 y 8)
4. Se determinó que existe correspondencia entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral, que existe una correlación alta entre la motivación intrínseca y desempeño laboral según coeficiente de correlación  $Rho$  de Spearman= $0.755$ , en los trabajadores de la empresa Hayduk.

Además, la correlación fue moderada y directamente proporcional, pues obtuvieron una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05. (Tabla 10)

5. Se analizó el resultado entre la dimensión motivación extrínseca y desempeño laboral existe una relación alta según coeficiente de correlación rho de Spearman=0.756; este resultado nos indica que la motivación por recompensas guarda una relación directamente proporcional con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Pesquera Hayduk, por eso Podemos afirmar que, a mayor motivación extrínseca, mayor desempeño laboral en colaboradores, pues obtuvieron una significancia bilateral de 0.000 menor a 0.05 (Tabla 11)

## **VII. RECOMENDACIONES.**

Se recomiendo al área de Recursos Humanos implementar estrategias de aplicación que mejoren la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores, ya que la motivación presentó un nivel bajo, según los trabajadores encuestados.

Se sugiere al área de Recursos Humanos proponer las mismas oportunidades a los obreros del área de flota tierra, a fin de que todos puedan recibir una capacitación durante el año. Esto ayudará a que el personal se sienta motivado y observe un ambiente horizontal, como resultado, se muestre un alto desempeño, considerando que los resultados identificados en motivación presentaron niveles bajos.

Se recomienda al jefe del área de flota, poner en práctica su plan de incentivos laborales con el fin que el trabajador sienta que la empresa se preocupa por ellos y de alguna forma ayudar en fortalecer la motivación intrínseca, teniendo en cuenta que los resultados determinados presentan niveles bajos.

## REFERENCIAS.

- Alikira, R. (2013). *Job satisfaction from Herzberg's Two Factor Theory Perspective*. GRIN Verlag.
- Araujo, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Cicag*, 4(2), 132-147
- Badford, L. & Lippitt, R. (2005). Building a democratic work group. *Management and Philosophy*, p. 142-173.
- Beltrán, A. y La Serna, K. (2008). *El rendimiento laboral*. (1.a ed.). Barcelona: Paidós.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Cabrera, V. y Castillo, H. (2012). *Efectos de liderazgo y motivación*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. <http://bdigital.uncu.edu.ar/5214>
- Chiavenato, I., (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8.a ed.). México: McGraw- Hill/interamericana editores S.A.
- David, F. (2013). *Conceptos de administración estratégica*. (14.a ed.). México: Pearson Educación.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de grado). <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf>
- Eperva (octubre de 2016). *Memoria Anual 2016*. [https://www.eperva.cl/documents/34270/44928/170419\\_Eperva\\_SVS.pdf/67c91f2d-b966-8ef8-5f03-3d89072ba874](https://www.eperva.cl/documents/34270/44928/170419_Eperva_SVS.pdf/67c91f2d-b966-8ef8-5f03-3d89072ba874)
- Espinosa, Y. (2018). *Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la dirección de obras públicas del GAD Municipal del Cantón Pastaza, período 2017*. Tesis de pregrado. Escuela superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/10272>

- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México, D.F. Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Herzberg F. (1954). Work of the nature of man, *Cleveland: the world of publishing Company*, pp. 71-91.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *La motivación para el trabajo*. Nueva York, Estados Unidos.
- Hiriyappa, B. (2010). *Management of motivation and Its theories*. (1.a ed.). [https://books.google.com.pe/books?id=NM\\_ZBgAAQBAJ](https://books.google.com.pe/books?id=NM_ZBgAAQBAJ)
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010*. (Tesis de titulación). <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:78lh6OCBU F8J:repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9na ed.). México: Mcgraw-hill
- Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>
- López, C. (2005). *Gestión del talento humano*. (2.a ed.). México: Editorial Buenaventura S.A.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo*. México, D.F. Cengage Learning
- Machado-Taylor, L., Meira, V., Brites, J. y Rocha, O. (2011). What factors of satisfaction and motivation are affecting the development of the academic

- career in Portuguese higher education institutions? *Public Administration Magazine*. 45(1). <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122011000100003>
- Mafini, C., y Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), Art. #1166, 13 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1166>
- Manjarrez, Nelly., Boza J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000100359&lng=es&tlng=es).
- Martínez, A. y Albero, J. (2005). *Administración y dirección de empresas*. (1°ed.).
- Martínez, C. y Galán, A. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: Editorial UNED
- Mayo, E (1949). *The Social Problems of an Industrial Civilisation*. (1.a ed.). Oxon: New Foreword.
- Navarro, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016*. (Tesis de licenciatura). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6704>
- Neswstrom, J. (2003). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México: Mc Graw Hill
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipo de trabajos*. (6° ed.).Madrid: ESIC Editorial.
- Paredes, E. (2015). *Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz, 2015*. (Tesis de maestría). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12017/paredes\\_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12017/paredes_be.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pernaut, M. y Ortiz, E. (2008). *Introducción a la teoría económica*. (1° ed.). Caracas: Universidad Católica Andres Bello.



- Platis, Ch., Reklitis, P. y Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia – Social*. 175(1). 480-487 pages. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.1.1>
- Pratap, A. (18 de octubre de 2019). Herzberg's two factor theory of motivation. <https://notesmatic.com/2016/10/herzbergstwo-factor-theory-motivation/>
- Requiz, C. (2018). *La motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Barranca, 2015*. (Tesis de titulación [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9544/Tesis\\_58726.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9544/Tesis_58726.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10.a ed.). Editorial PEARSON EDUCACION, México.
- Shoraj, D. y Llaci, S. (2015). Motivation and Its Impact on Organizational Effectiveness in Albanian Businesses. *SAGE Open*. 1-8 pages. <https://doi.org/10.1177/2158244015582229>
- Stoner, J. (2012). *Administración*. (6a ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Sum, M. (2015). *La motivación y el desempeño laboral realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, en el periodo 2015*. (Tesis de licenciatura). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Thompson, D. (2013). *Motivating Others, creating the conditions*. <https://books.google.com.pe/books?id=6SKPAQAAQBAJ>
- Vigo, Y. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. (Tesis de licenciatura). <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20%20Isla%c3%ad%20R%c3%ados%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf>
- Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017*. (Tesis de licenciatura). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/658/TFCE-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Yang-Man, K. y Jin-Soo, K. (2009). Effect of the Communication Skill of Organization on Their Job Performance. *Journal of Digital Convergence*. 7(4). 141-148 pages.  
<http://www.koreascience.or.kr/article/JAKO200912763357979.page>
- Yucra, D. (2017). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Rubí S.A. 2016*. (Tesis de licenciatura).  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7054/Yucra\\_Zapana\\_Diego\\_Armando.pdf?seque=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7054/Yucra_Zapana_Diego_Armando.pdf?seque=1&isAllowed=y)
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis de maestría. Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

**Anexos**

## Anexo 1. Operacionalización.

### Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Motivación</b>	La motivación, según la Teoría comprende un conjunto de elementos que son empleados como incentivos que llevan a la persona hacia la satisfacción laboral y, posteriormente, al aumento de su desempeño; esto por medio de recompensas intrínsecas y extrínsecas, de allí a que se le llame Factor Dual (Alikira, 2013; Herzberg, 1954).	La motivación en la empresa pesquera HAYDUK es un proceso que se lleva a cabo dentro y/o fuera de los trabajadores para modificar de un modo positivo su actuar, y pueda obtener recompensas intrínsecas y extrínsecas, con la finalidad de alcanzar objetivos a nivel personal y empresarial.	Recompensas intrínsecas	Sensación de logro Reconocimiento interno Sentido de responsabilidad Sensación de avance o progreso Crecimiento personal e intelectual	Ordinal
			Recompensas extrínsecas	Liderazgo Dinámica de grupos Comunicación Salario	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Desempeño</b>	El desempeño laboral consiste en realizar mediciones del progreso que un trabajador está teniendo, ya sea de forma individual o grupal, a fin de determinar qué tan bien está realizando sus funciones en pro de alcanzar las metas organizaciones (Stoner, 2012).	El desempeño laboral en la empresa HAYDUK se mide a través de la evaluación del avance que los trabajadores tienen con relación a las tareas que deben realizar de forma individual o grupal.	Desempeño individual	Disciplina Calidad Responsabilidad Compromiso	Ordinal
			Desempeño grupal	Colaboración Iniciativa Actitud	

**Anexo 2: Matriz de Consistencia Lógica.**

<b>Título: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020</b>						
<b>Problema: ¿Cuál es la Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, Chimbote - 2020?</b>						
<b>Objetivo General: Determinar la Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK,</b>						
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIONES CONCEPTUALES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>DIMENSIONES DE LAS VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>X</b>	La motivación, según la Teoría Factor Dual de Herzberg, comprende un conjunto de elementos que son empleados como incentivos que llevan a la persona hacia la satisfacción laboral y, posteriormente, al aumento de su desempeño; esto por medio de recompensas intrínsecas y extrínsecas, de allí a que se le llame	La motivación en la empresa pesquera HAYDUK es un proceso que se lleva a cabo dentro y/o fuera de los trabajadores para modificar de un modo positivo su actuar, con la finalidad de obtener recompensas intrínsecas y extrínsecas	Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020	Recompensas intrínsecas	Sensación de logro	1, 2
					Reconocimiento interno	3, 4
					Sentido de responsabilidad	5, 6
					Sensación de avance o progreso	7, 8
					Crecimiento personal e intelectual	9, 10
				Recompensas extrínsecas	Liderazgo	11, 12
					Dinámica de grupos	13, 14
					Comunicación	15, 16
salario	17, 18					

Y	El desempeño laboral consiste en realizar mediciones del progreso que un trabajador está teniendo, ya sea de forma individual o grupal, a fin de determinar qué tan bien está realizando sus funciones en pro de alcanzar las metas organizacionales (Stoner, 2012)	El desempeño laboral en la empresa HAYDUK se mide a través de la evaluación del avance que los trabajadores tienen con relación a las tareas que deben realizar de forma	Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020	Desempeño individual	Disciplina	19, 20, 21
					Calidad	22, 23, 24
					Responsabilidad	25, 26, 27
				Desempeño grupal	Compromiso	28, 29, 30
					Colaboración	31, 32, 33
					Iniciativa	34, 35, 36
					Actitud	37, 38, 39

Diagnostico de la problemática

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

#### CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información respecto a la motivación de los trabajadores de flota tierra de la empresa HAYDUK. Solicitamos lea con atención cada uno de los ítems y marque con (X) sólo una opción, la que crea correspondiente. No existe respuesta mala, toda respuesta es válida.

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

<b>VARIABLE I: Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Recompensas intrínsecas</b>					
01. En el trabajo me establezco objetivos y metas ambiciosas para ser reconocido					
02. Las tareas con nivel de dificultad media hacia arriba me animan a alcanzar la meta					
03. Soy quien está al mando del rumbo de las tareas en mi área de trabajo					
04. Puedo tomar decisiones críticas sobre el modo en cómo hacer las tareas					
05. Tengo mejores cualidades que mis compañeros para afrontar los retos en el trabajo					
06. Me siento responsable de ejecutar las tareas para poder cumplir las metas					
07. Todo lo que hago en el trabajo está enfocado en cumplir las metas establecidas					
08. Cada vez que realizo una actividad siento que estoy avanzando hacia mis objetivos					
09. Este trabajo me ha permitido desarrollarme profesionalmente, incrementar mi riqueza y fortalecer mis relaciones interpersonales					
10. Siento que mi salud física y mental han mejorado desde que ingresé a esta empresa					
11. Siento que las condiciones en las que vivo han mejorado desde que ingresé a esta empresa.					
<b>Dimensión: Recompensas extrínsecas</b>					
12. Los jefes de la empresa demuestran interés por conocer mis necesidades y preocupaciones					
13. Los jefes demuestran ser justos, confiables y tienen comportamiento ejemplar					
14. Los jefes participan en reuniones que se organizan a nivel de subordinados					
15. Los jefes intentan conocer las opiniones que el grupo tiene sobre ellos y la empresa					
16. La empresa tiene establecido medios de comunicación por donde emiten mensajes para los trabajadores					
17. Los medios de comunicación que usa la empresa permiten que los trabajadores compartan sus preocupaciones, problemas y emitir sugerencias o recomendaciones					
18. Se encuentra usted satisfecho con su salario actual					
19. La empresa le otorga incentivos por el alcance de sus metas					



## **Anexo 04: Ficha técnica – cuestionario sobre la motivación**

### **I. DATOS INFORMATIVOS**

- 1. Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
- 2. Nombre del instrumento:** Cuestionario “Motivación”
- 3. Autor original:** - Steffy Brenda Lee Gaona Quiroz  
- Brillith Marisol Huiñac Cruz
- 4. Forma de aplicación:** Individual y colectiva.
- 5. Medición:** Nivel de Motivación
- 6. Administración:** Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020.
- 7. Tiempo de aplicación:** 3 minutos por encuesta

### **II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020.

### **III. DIRIGIDO A:**

Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020.

### **IV. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### **V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento referido presenta 16 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca=1, Casi nunca=2, Algunas veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable motivación.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

## DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Recompensas intrínsecas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Recompensas extrínsecas	11, 12, 13, 14, 15, 16

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones	
		D1	D2
Muy bajo	16 - 28	5 – 18	6 – 11
Bajo	29 - 41	19 – 26	12 – 16
Medio	42 - 54	27 – 34	17 – 20
Alto	55 - 67	35 – 42	21 – 25
Muy alto	68 - 80	43 – 50	26 – 30

## ESCALAS POR INDICADORES DE MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	P. MÍNIMO	P. MÁXIMO	NIVELES	INTERVALO
Recompensas intrínsecas	Sensación de logro	1, 2	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos
	Reconocimiento interno	3, 4	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos
	Sentido de responsabilidad	5, 6	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos
	Sensación de avance o progreso	7, 8	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos

	Crecimiento personal e intelectual	9, 10	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
Casi nunca					4 – 5 puntos	
Algunas veces					6 – 7 puntos	
Casi siempre					8 – 9 puntos	
Siempre					10 puntos	
<b>Factores externos</b>	Liderazgo	11, 12	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos
	Dinámica de grupos	13, 14	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos
	Comunicación	15, 16	2	10	Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos
	salario	17, 18	2		Nunca	2 – 3 puntos
					Casi nunca	4 – 5 puntos
					Algunas veces	6 – 7 puntos
					Casi siempre	8 – 9 puntos
					Siempre	10 puntos

## Anexo 05: Cuestionario para la variable desempeño laboral.

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información respecto al desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa HAYDUK. Solicitamos lea con atención cada uno de los ítems y marque con (X) sólo una opción, la que crea correspondiente. No existe respuesta mala, toda respuesta es válida.

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

<b>VARIABLE II: Desempeño laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión: Desempeño individual</b>					
20. Llego de manera puntual a mi trabajo de acuerdo con los horarios establecidos					
21. Respeto los tiempos asignados para realizar las tareas					
22. Cumplo con las normas y lineamientos establecidos por la empresa					
23. Me esmero al realizar mi trabajo					
24. Corrijo los errores que cometo en la ejecución de tus funciones					
25. Soy bastante ordenado al realizar mis tareas					
26. Asumo con responsabilidad todas las tareas que me son asignadas					
27. Me hago responsable de mis actos así corra el riesgo de recibir una sanción					
28. Realizo todas las funciones teniendo en cuenta las consecuencias que pueda tener					
29. Me comprometo en realizar correctamente todas las tareas asignadas					
30. Busco alternativas de solución para superar cualquier obstáculo que se me presente					
31. Hago todo lo que esté a mi alcance para cumplir con mis labores dentro del plazo establecido					
<b>Dimensión: Desempeño grupal</b>					
32. Colaboro con mis compañeros para cumplir los objetivos que tenemos como área					
33. Apoyo en las tareas de mis compañeros cuando éstos tienen dificultad de terminarla					
34. Participo de forma activa en las actividades de la empresa para mejorar los resultados					
35. Tengo la predisposición de asumir retos en la empresa					
36. Resuelvo los problemas que estén a mi alcance antes de que lo asignen a otros					
37. Comunico con prontitud cualquier deficiencia o problema que identifique en algún proceso o ejecución de mis funciones					
38. Tengo en mente que todas las actividades que realice tendrán muy buen resultado					
39. Trabajo con buen ánimo sin importar las circunstancias					
40. Veo los problemas como retos que me sirven para mejorar					

## **Anexo 06: Ficha Técnica – Cuestionario sobre Desempeño Laboral**

### **DATOS INFORMATIVOS**

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario “Desempeño Laboral” 3.  
**Autor original:** - Steffy Brenda Lee Gaona Quiroz
- a. Brillith Marisol Huiñac Cruz
4. **Forma de aplicación:** Individual y colectiva.
5. **Medición:** Nivel de Desempeño Laboral
6. **Administración:** Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020.
7. **Tiempo de aplicación:** 5 minutos por encuesta

### **I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020

### **II. DIRIGIDO A:**

Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2020.

### **III. MATERIALES NECESARIOS:**

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

### **IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento referido presenta 21 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Nunca=1, Casi nunca=2, Algunas veces=3, Casi siempre=4 y Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable desempeño laboral.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

### **DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Desempeño

17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

individual

Desempeño grupal

29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones	
		D1	D2
Pésimo	21 – 38	12 – 22	9 – 16
Bajo	39 – 55	23 – 31	17 – 23
Promedio	56 – 71	32 – 41	24 – 31
Alto	72 – 88	42 - 50	32 – 38
Óptimo	89 - 105	51 – 60	39 – 45

### ESCALAS POR INDICADORES DE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	P. MÍNIMO	P. MÁXIMO	NIVELES	INTERVALO
Desempeño individual	Disciplina	19, 20, 21	3	15	Nunca	3 – 4 puntos
					Casi nunca	5 – 7 puntos
					Algunas veces	8 – 10 puntos
					Casi siempre	11 – 13 puntos
					Siempre	14 – 15 puntos
	Calidad	22, 23, 24	3	15	Nunca	3 – 4 puntos
					Casi nunca	5 – 7 puntos
					Algunas veces	8 – 10 puntos
					Casi siempre	11 – 13 puntos
					Siempre	14 – 15 puntos
	Responsabilidad	25, 26, 27	3	15	Nunca	3 – 4 puntos
					Casi nunca	5 – 7 puntos
					Algunas veces	8 – 10 puntos
					Casi siempre	11 – 13 puntos
					Siempre	14 – 15 puntos
	Compromiso	28, 29, 30	3	15	Nunca	3 – 4 puntos
					Casi nunca	5 – 7 puntos
					Algunas veces	8 – 10 puntos
					Casi siempre	11 – 13 puntos
						Siempre
	Colaboración	31, 32, 33	3	15	Nunca	3 – 4 puntos

Desempeño grupal					Casi nunca	5 – 7 puntos
					Algunas veces	8 – 10 puntos
					Casi siempre	11 – 13 puntos
					Siempre	14 – 15 puntos
	Iniciativa	34, 35, 36	3	15	Nunca	3 – 4 puntos
					Casi nunca	5 – 7 puntos
					Algunas veces	8 – 10 puntos
					Casi siempre	11 – 13 puntos
					Siempre	14 – 15 puntos
	Actitud	37, 38, 39	3	15	Nunca	3 – 4 puntos
					Casi nunca	5 – 7 puntos
					Algunas veces	8 – 10 puntos
					Casi siempre	11 – 13 puntos
					Siempre	14 – 15 puntos











## Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos – Motivación.

		ÍTEMS																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Nº ENCUESTADO	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	78
	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	78
	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	84
	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80
	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	6	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	65
	7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
	8	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	77
	9	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	90
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
	11	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	83
	12	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	91
	13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	4	5	5	74
	14	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	86
	15	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90
		0.55	0.71	0.50	0.55	0.41	0.86	0.86	0.55	0.50	0.31	0.98	0.50	0.35	0.21	0.27	0.17	46.50

### Fórmula para el Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_X^2} \right]$$

- N es el número de ítems,
- S<sup>2</sup><sub>i</sub> es la varianza del ítem
- S<sup>2</sup><sub>X</sub> es la varianza total.

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 16 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 trabajadores de la empresa pesquera HAYDUK, con una escala de Liker de 0 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el Alfa de Cronbach resultó en 0.837 lo cual indica que el instrumento es fiable.

suma de var/ítem	8.28
k	16
<b>alfa</b>	<b>0.837</b>

## Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos – Desempeño Laboral

		ÍTEMS																					
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37
Nº ENCUESTADO	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	77
	2	3	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	78
	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	80
	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
	7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	86
	8	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	69
	9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
	10	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	68
	11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	84
	12	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	87
	13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	87
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	85
	15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
			0.21	0.27	0.29	0.21	0.21	0.27	0.27	0.46	0.35	0.46	0.29	0.21	0.50	0.35	0.14	0.21	0.50	0.26	0.27	0.17	0.35

### Fórmula para el Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right]$$

- N es el número de ítems,
- S<sup>2</sup><sub>i</sub> es la varianza del ítem
- S<sup>2</sup><sub>x</sub> es la varianza total.

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 21 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 trabajadores de la empresa pesquera HAYDUK, con una escala de Liker de 0 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el Alfa de Cronbach resultó en 0.892 lo cual indica que el instrumento es fiable.

suma de var/item	6.25
k	21
<b>alfa</b>	<b>0.92</b>

## Anexo 9: Validación de los instrumentos de recolección de datos

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Motivación.

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*Salazar Luis Juan Francisco*  
*Magister en Instrumentos de Muestreo.*

*Salazar*  
Dr. Mg. *Salazar Luis Juan Francisco.*  
DNI: *44137812.*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Motivación.

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*Calderón Yarleque Luis Alberto.*  
*Dr. Estadística*

*Calderón*  
Dr. *Estadística e Inf.*  
DNI: *40097132*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Motivación.

OBJETIVO: Determinar el nivel de motivación de los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Martilla Fayán Samuel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Administración de Negocios*

*[Signature]*  
Dr.  
DNI: *44875785*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Salazar Llosa Juan Fran*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Administración de Negocios*

*[Signature]*  
Dr. Mg. *Juan Francisco Salazar Llosa*  
DNI: *44137612*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.


DIRIGIDO A: Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Fayón Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios

  
Dr. DNI: 44875785

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.


DIRIGIDO A: Trabajadores de la flota tierra de la empresa pesquera HAYDUK, 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Calderón Yarlopé Luis A.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. Estadística e Inf.

  
Dr. Est. e Inf. DNI: 40097132

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



## Anexo 10: Cuestionario virtual

Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa HAYDUK, Chimbote 2020

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información a la motivación y al desempeño laboral de los trabajadores de flota tierra de la empresa HAYDUK. Solicitamos lea con atención cada uno de los ítems y marque con (x) solo una opción, la que crea correspondiente. No existe respuesta mala, toda respuesta es válida.

1. ¿En el trabajo me establezco objetivos y metas ambiciosas para ser reconocido?

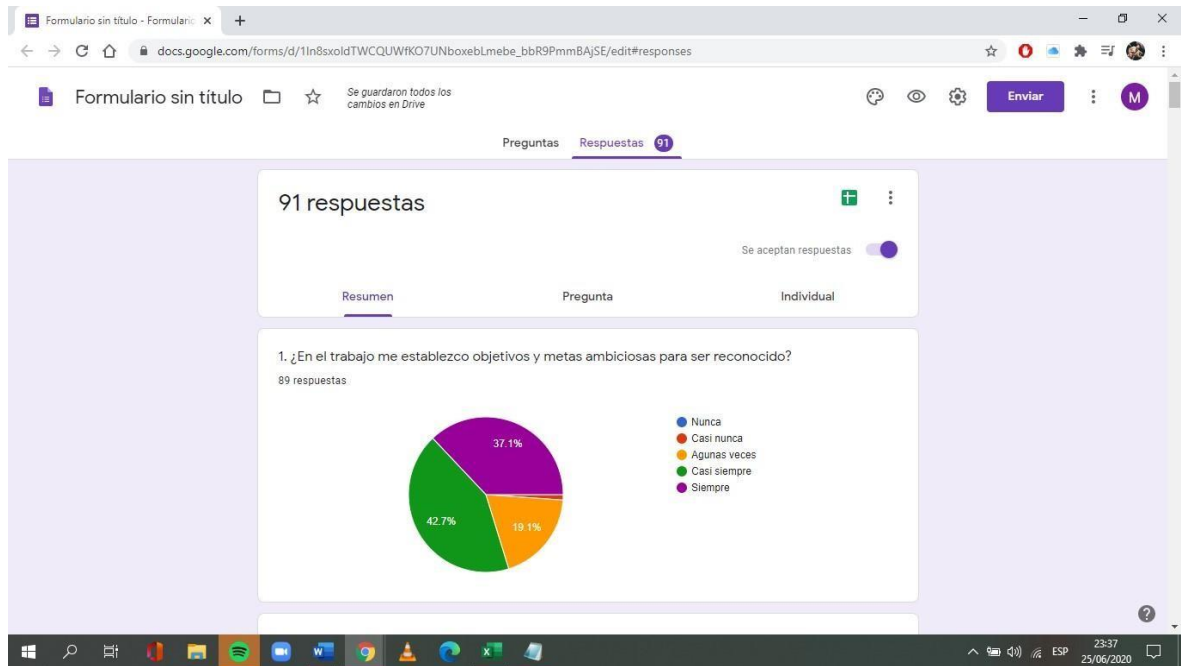
Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre





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

Yo, GUTIERREZ CHILCA RANDALL MANOLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FLOTA TIERRA DE LA EMPRESA HAYDUK, CHIMBOTE 2020", del (los) autor (autores) GAONA QUIROZ STEFFY BRENDA LEE, HUIÑAC CRUZ BRILLITH MARISOL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 el Trabajo de Investigación / 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.

Chimbote, 27 de julio de 2020

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUTIERREZ CHILCA RANDALL MANOLO <b>DNI:</b> 41942904 <b>ORCID</b> 0000-0003-2114-3724	Firmado digitalmente por: RMGUTIERREZC el 28 Jul 2020 19:27:08