



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa  
de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORAS:**

Estrella Rojas, Leydi Lizbeth (orcid.org/0000-0003-4604-5741)

Melendez Esperilla, Yomira Azucena (orcid.org/0000-0002-5620-5908)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024", cuyos autores son ESTRELLA ROJAS LEYDI LIZBETH, MELENDEZ ESPERILLA YOMIRA AZUCENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Junio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BARDALES CARDENAS MIGUEL <b>DNI:</b> 08437636 <b>ORCID:</b> 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 09-07-2024 10:58:25

Código documento Trilce: TRI - 0761617



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, ESTRELLA ROJAS LEYDI LIZBETH, MELENDEZ ESPERILLA YOMIRA AZUCENA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LEYDI LIZBETH ESTRELLA ROJAS <b>DNI:</b> 75803423 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4604-5741	Firmado electrónicamente por: LESTRELLAR el 17-06-2024 20:18:57
YOMIRA AZUCENA MELENDEZ ESPERILLA <b>DNI:</b> 75997103 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5620-5908	Firmado electrónicamente por: YMELENDEZE el 17-06-2024 15:14:51

Código documento Trilce: TRI - 0761616

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo es dedicado a nuestros padres que nos apoyaron, apostaron e impulsaron a lograr la culminación de la carrera profesional, optando como una oportunidad de desarrollo personal y sobre todo de ser personas que sumen de manera positiva y ética en la sociedad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo, que proporciona una plana docente de excelencia, calidad y alto conocimiento académico. Así mismo a nuestro asesor que tiene una gran disposición y dedicación hacia sus estudiantes.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL/OS AUTOR/ES .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS .....	18
IV. DISCUSIÓN .....	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Coeficiente alfa de crombach .....	48
Tabla 2.- Estadística descriptiva de la variable motivación del personal.....	18
Tabla 3. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral. ....	18
Tabla 4. Estadística descriptiva de la dimensión incremento de producción.....	19
Tabla 5.- Estadística descriptiva de la dimensión de clientes satisfechos.....	19
Tabla 6.- Estadística descriptiva de la dimensión crecimiento económico de la empresa .....	19
Tabla 7.- Estadística de Prueba de normalidad de las variables motivación del personal y el desempeño laboral .....	20
Tabla 8.- Contrastación de la hipótesis general de la motivación del personal y el desempeño laboral.....	21
Tabla 9.- Contrastación de la hipótesis específica del desempeño laboral y el incremento de producción .....	22
Tabla 10.- Contrastación de la hipótesis específica desempeño laboral y clientes satisfechos .....	23
Tabla 11.-Contrastación de la hipótesis específica desempeño laboral y crecimiento económico de la empresa. ....	24

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la motivación de personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024. La metodología empleada fue un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional y un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. La población finita fue utilizada como muestra de 40 colaboradores que laboran en la empresa. Además, los datos se obtuvieron a través de la técnica de encuesta, la cual fue validada por expertos utilizando el cuestionario como herramienta y evaluando su confiabilidad con el Alfa de Cronbach. Los resultados de la comparación de la hipótesis mostraron una correlación entre las variables de estudio con un nivel Sig de 0.218 que es mayor al nivel de Sig. de 0.05, lo que indica que no existe una correlación entre la variable de motivación de personal y desempeño; el valor de Rho de Spearman fue de 0.199, lo que indicó una correlación positiva muy baja. Finalmente, se llegó a la conclusión de que como empresa debe mejorar la motivación de sus empleados mediante el uso de incentivos y otras técnicas para mejorar el desempeño laboral en la entidad.

**Palabras clave:** motivación, desempeño, personal.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between staff motivation and job performance in a company in the chemical industry, San Juan de Lurigancho-2024. The methodology used was a non-experimental cross-sectional design, correlational level and an applied quantitative approach. The finite population was used as a sample of 40 employees who work in the company. In addition, the data were obtained through the survey technique, which was validated by experts using the questionnaire as a tool and evaluating its reliability with Cronbach's Alpha. The results of the comparison of the hypothesis showed a correlation between the study variables with a Sig level of 0.218, which is greater than the Sig level of 0.05, which indicates that there is no correlation between the personnel motivation variable and performance. ; Spearman's Rho value was 0.199, which indicated a very low positive correlation. Finally, it was concluded that as a company it must improve the motivation of its employees through the use of incentives and other techniques to improve work performance in the entity.

**Keywords:** motivation, performance, personee.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del trabajo, indicó que las entidades deben preocuparse por cada uno de sus subordinados, porque ellos son los factores principales del cual depende el progreso de la empresa, si un colaborador no se siente en óptimas condiciones y sobre todo no se desempeña bien en el área que se le ubique, no ayudará en el crecimiento de la organización, sino perjudicará lo cual puede generar una inestabilidad económica, es por ello que deben incentivar y mostrar apoyo a cada uno de sus trabajadores para que sientan confianza y mejoren su rendimiento.

A nivel nacional, la motivación y el desempeño laboral van de la mano, pero para lograr resultados satisfactorios se deben evaluar las necesidades de las personas que fueron contratadas en el centro laboral; un riguroso reclutamiento de personal ayudara a tener en claro las intenciones económicas y pretensiones para el desarrollo profesional de cada persona, así la empresa tendrá un panorama más claro de los que formaran parte de la empresa, lo cual ayudará al progreso de la entidad con un propósito en común.

La motivación es un proceso psicológico fundamental que activa a realizar una conducta que proporciona fuerza a cada acción de la vida cotidiana en cualquier ámbito personal y profesional, por ello debe de ser tomado en cuenta por parte de los jefes de las organizaciones, así mantener la motivación y el desempeño de cualquier trabajador, en cualquier área que se le ubique, no es necesario que pueda ser un apoyo económico de por medio, puede ser moralmente y sobre todo confraternizar entre todos y que sientan que ellos son sumamente importantes, piezas fundamentales, para el desarrollo de la compañía.

La entidad que fue objeto de la presente investigación es una empresa química, con una antigüedad en el mercado de 18 años, donde laboran 40 personas. Los principales problemas detectados son el mal desempeño que tiene los trabajadores, sobre todo en el área productiva, donde hay varios retrasos que se generan durante la preparación de los pedidos, confusiones entre ellos, mala comunicación al momento de alistar los pedidos, y se considera que es por ausencia de motivación y compromiso del subordinado, debido a que el trabajo no se desarrolla de manera adecuada.

Luego de indicar cuál es el problema real, se propuso el enunciado del problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024?; De este problema general se desprende tres problemas específicos: i) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la eficiencia laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024?; ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y trabajo en equipo en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024?; iii) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y compromiso laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024?

Este trabajo de investigación fue justificado de manera teórica en las diferentes citas que se ha realizado, que han dado a denotar que la motivación de personal es una variable muy importante dentro de la empresa. Asimismo, en la actualidad se sabe que se ha desarrollado e investigado referente a la motivación y el desempeño laboral, los cuales se han ido perfeccionando al pasar del tiempo. Esta investigación aporta teóricamente en el sentido que las teorías consideradas en el estudio han podido ser demostradas.

Por otro lado, se tomó en cuenta una justificación social, ya que está involucrado los intereses de los clientes, pieza fundamental y motor de la existencia de la empresa por una necesidad encontrada, que se ve afectada de manera monetaria y material al no recibir el producto o servicio de manera oportuna o con fallas que denota la incomodidad e inconformidad, en consecuencia, de ello se pone en riesgo la fidelidad del cliente a la empresa.

Se aplicó una justificación metodológica, ya que la validez y confiabilidad fue confirmado, mediante los resultados encontrados. Además, los instrumentos de investigación utilizados al haber sido confirmados en esta investigación pueden ser tomados en cuenta para investigaciones futuras.

La justificación práctica de esta investigación fueron los resultados, debido a que el estudio realizado a la entidad ayudó a dar un panorama más concreto. Este resultado dio luces como se puede mejorar los problemas de la empresa.

El presente trabajo planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la

industria química, San Juan de Lurigancho-2024, de este objetivo general se desató en tres objetivos específicos: i) Determinar la relación entre el desempeño laboral y el incremento de producción en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024; ii) Determinar cual es la relación entre el desempeño laboral y clientes satisfechos en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024; iii) Determinar cuál es la relación entre el desempeño laboral y crecimiento económico de la empresa en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024.

Respecto a los antecedentes internacionales se tomó a los siguientes autores:

De acuerdo con Tacuri (2021), tuvo como investigación constatar que, para incentivar y mantener los niveles de desempeño laboral de los maestros y administrativos de una universidad. Este informe tuvo como enfoque de investigación cuantitativa y descriptiva, la técnica de recolección fue una encuesta de 27 preguntas mediante la escala de Likert, aplicada a 27 docentes y 5 administrativos, donde se contempló que el 62.5% estuvo totalmente de acuerdo en que la entidad brinda total libertad para desarrollar sus actividades laborales y el 59.4% está totalmente de acuerdo en que el jefe inmediato retroalimenta en funciones y reconoce el buen desempeño del personal. En conclusión, se pudo evidenciar que la institución se encuentra bien definida los roles y cada trabajador sea cual sea su puesto, se siente valorado con su perfil profesional, lo que conlleva a una alta motivación laboral.

Según Cárdenas (2017), tuvo por objetivo asociar la motivación y desempeño laboral, para ello utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel de investigación correlacional y de diseño no experimental. La investigación consideró a 78 personales, se le aplicó la encuesta de tipo Likert. Se obtuvo ( $Rho=0.855$ ),  $Sig. =0.000$ . Concluyendo que existe relación entre la motivación y desempeño laboral en la empresa.

Según Andrade et al. (2021), tuvo como finalidad constatar la relación entre las variables motivación y desempeño; se identificó por emplear un enfoque cuantitativo, tipo correlacional y un diseño no experimental. Se evaluó e indago a 51 usuarios mediante una lista de interrogantes; de donde alcanzó como resultados obtenidos utilizando el estadígrafo de Pearson, la cual determinó que la motivación tienen relación con el desempeño laboral de

manera positiva con un  $r=0.283$  y con un sig. bilateral de 0,047, lo que definió que existe una correlación baja, se concluyó que existe una relación baja positiva entre la motivación y el desempeño laboral asegurando que si la motivación menora, los subordinados decaerían su desempeño laboral, en contraste si los trabajadores se consideran entusiasmados, incrementará la producción en la entidad.

Asimismo, Cadena (2019), menciona que esta investigación el objetivo era analizar qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en los personales de una asociación. Esta investigación uso la metodología cuantitativa, la cual recolectó datos para afirmar las teorías planteadas, por ello se basó en datos numéricos estadísticos con la finalidad de establecer un patrón del comportamiento en cuanto a las competencias empleadas; dicho estudio estuvo conformado por 52 trabajadores en el área operativa, el cuestionario aplicado fue MBM (Management by Means) basado en la escala Likert, donde como resultado indica que el 68% de trabajadores se siente motivado por el trabajo en equipo en sus labores y el 32% manifiesta que la seguridad, necesidades sociales y pertenencia a la empresa se mantiene en un rango medio. La investigación se finaliza indicando que, si existe correlación entre la variable de motivación de la empresa y el desempeño laboral, así mismo al respecto de las necesidades de protección y básicas lo replantearán como referencia de los objetivos planeados.

En el ámbito nacional, Prado (2019), tuvo como objetivo de investigación estudiar instrumentos de investigación de motivación; el enfoque de investigación fue cuantitativa orientada a responder múltiples interrogantes que se plantearon de manera universal a nivel correlacional para conocer la relación entre una o más variables; la muestra fueron 30 trabajadores, con 30 preguntas de motivación y desempeño laboral. Como resultado indicaron que se ha evidenciado que, si existe una conexión entre el desempeño laboral y la motivación de los subordinados, ya que se obtuvo un  $Rho= 0.667$  y  $Sig.=0.000$ , en consecuencia, ello indico que se debe implementar prácticas de motivación, ya que el personal pasa más tiempo en su lugar de trabajo que en sus domicilios.

Según Díaz (2017), tuvo como finalidad comprobar la correlación entre la motivación y desempeño laboral, el enfoque que fundamentó el autor fue cuantitativo, debido a que busco probar algunos métodos estadísticos para comprobar su hipótesis, por ello tuvo una muestra con 30 unidades de análisis, el cual indicó que el 52% de los colaboradores manifestaron que la motivación es moderada, asimismo el 48% manifiesta que la empresa no expresa políticas de motivación, por otro lado con respecto al desempeño laboral se evidencio que el 63% de trabajadores conoce y demuestra actitud ante su puesto de trabajo , sin embargo el porcentaje restante indica que se requiere estímulos e incentivos de motivación. Concluimos mencionando que la motivación tiene un resultado significativo en el desempeño laboral y que a pesar de tener un índice bajo en motivación la persistencia del desempeño laboral se mantiene en un punto medio.

Según Pereyra (2022), la tesis buscó determinar cuál es la correlación entre los niveles de la motivación y desempeño laboral; el enfoque fue cuantitativo, basado en el modelo de Abraham Maslow, para medir la valoración de motivación laboral. Se utilizó como instrumento un cuestionario MBM (Management by Means), que componía 20 reactivos y 5 posibles respuestas, lo cual fue aplicado a 30 enfermeras de la misma área; el resultado con respecto a la variable de motivación y desempeño laboral se identificó que el 70% de las enfermeras tiene un alto desempeño laboral y que un 50% se encuentra motivado. En conclusión, se evidenció una existencia de correlación entre ambas variables, pero se enfatiza más en la motivación, ya que las enfermeras tienen la necesidad de autorrealizarse para que puedan ejercer con mayor fuerza su desempeño en su profesión.

De la misma manera Huaromo (2022), en su investigación que tuvo como objetivo determinar de qué manera la motivación laboral contribuye en el desempeño de sus colaboradores. La metodología que se aplicó fue cuantitativa básica y diseño no experimental correlacional, la cual se aplicó a 30 trabajadores. Los resultados fueron analizados en el software conocido como SPSS el cual arrojó que el 35% de trabajadores manifestaron que están de acuerdo con los incentivos de la empresa y que son realmente motivadores y el 46% indicó que se mantiene una relación fraternal entre colaboradores,

concluye la investigación que la motivación es un factor primordial para el excelente desempeño del subordinado.

De acuerdo con Velásquez. (2021), cuyo objetivo busco verificar si existe conexión entre la motivación y desempeño laboral en los subordinados del área contable. La metodología aplicada fue la cuantitativa y diseño cuasiexperimental, con un muestreo de 28 trabajadores, incluidos directivos de edad entre 25 a 59 años. Se consideró una medición de variables tanto antes y después del tratamiento experimental, además de ello se empleó cuatro instrumentos de escala Likert para cuantificar la variable. El resultado de la tabla cruzada indicó que los sueldos e incentivos son considerados como eficaces para llevar un desempeño laboral, el cual comprendió al 42% del personal que percibe este incentivo por su desempeño, en conclusión, detalla que los colaboradores están motivados intrínsecamente, eso quiere decir que su esencia de motivación para llevar a un buen desempeño es que brinden incentivos y oportunidades para ascender a puestos grandes dentro de la institución.

Según Bautista et al. (2020), en su trabajo de investigación cuyo propósito fue ejecutar un procedimiento de desempeño laboral desde una perspectiva teórica en las empresas peruanas. Para ello se utilizó una metodología cuantitativa, diseño experimental, aplicado a 250 empresas peruanas y reveló que el 46% de estas entidades ante ponen la medición de indicadores de desempeño en el área administrativa y el otro 56 % aun no le toma la debida importancia, lo cual indica que es una desventaja en el mundo empresarial peruano y pone en cuestión la valoración de trabajadores dentro de sus centros de labores. En conclusión, mencionó que el desempeño laboral es un programa enfocado al desarrollo de la efectividad y consecución de las distintas entidades, sea cual sea su rubro, tomar en cuenta el desempeño laboral permite el desarrollo de manera directa e indirecta a la empresa, ya que suma de manera directa con su personal e indirectamente aumentando la productividad e ingresos económicos.

A continuación, daremos a conocer las teorías de la motivación del personal:

Según Breñas (2018 ) basado en la teoría motivación humana de la

jerarquía de Maslow, donde detalla las necesidades y factores que motivan a una persona para movilizarse y evitar carencias; esta teoría está compuesta por 5 niveles que esta descrita desde la necesidad más básica hasta la autorrealización, las personas que cubren sus necesidades hasta el tercer nivel de relaciones personales suelen aspirar a ser reconocidas para cubrir la necesidad de aprecio y respeto en sus centros de trabajo, ya que es un aspecto fundamental en su entorno y pueda alcanzar su máximo potencial.

Asimismo, García (2018), basado en las Teorías X y Y de Mc Gregor, que consiste en dos visiones del ser humano, la X es el lado negativo y la Y el lado positivo, donde la X es un indicador de que los jefes consideran que a sus trabajadores no les gusta laborar y lo hacen solo por necesidad forzada y por otro lado la Y, los jefes consideran que sus trabajadores toman como pasatiempo o hobbies sus horarios de trabajo; Mc Gregor indicó que en sus ambas concepciones depende de la motivación y condición de trabajo que se brinde a los colaboradores, pues si obligan a un individuo de manera tajante a cumplir objetivos que no son propios se vuelve una locura, pero si se estimula de manera positiva donde la persona pueda autodirigirse es más fácil llegar a la meta.

Seguidamente, presentamos las teorías del desempeño laboral:

Según Veliz (2021), basado en la teoría de evaluación de desempeño de Robert Owen, aplicada en su fábrica donde evaluó a sus trabajadores diariamente con un cubo que tenía diferentes colores, el cual asignaba de acuerdo con el desarrollo de labores de sus colaboradores; en esos tiempos fue muy criticado por no ser algo muy convencional, pero al pasar el tiempo se ha mejorado e implementado de manera masiva para indicar los índices de rendimiento laboral.

Asimismo, De la Cruz (2019), explica que la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, quien realizó un experimento denominado Hawthorne dando a conocer lo importante que es tener empleados dentro una empresa y sobre todo que tan comprometidos están en ella para tener mejor rendimiento en la entidad. El desempeño laboral es un determinante para que la empresa tenga mayor productividad, es por ello que en la actualidad es considerada

como una tendencia para tener un sistema de rendimiento ya que los individuos siempre están empeñados en tener un beneficio propio.

Posteriormente, se desarrolló el marco conceptual de la 1° variable motivación del personal:

Según Díaz (2017) informó que, la motivación del personal es un procedimiento psicológico básico de actitudes, personalidad, aprendizajes, la cual toda organización debe evaluar para conocer el comportamiento de un individuo. En síntesis, la motivación del personal se debe tomar en cuenta en toda entidad, porque de ello implica el desempeño del personal, si el colaborador no se encuentra concentrado y enfocado en su área de trabajo, no va a ser nada favorable su rendimiento en la organización.

De acuerdo con Linares (2017), la motivación varía en cada persona, porque todos tienen distintas necesidades y ante ello empiezan a presentar una serie de conductas. Es por ello, que como entidad se tiene que ser minuciosos con cada detalle para poder llegar a ellos y sobre todo entenderlos, para que pueda rendir excelentemente dentro de su área de trabajo.

Según Cadena (2019), definió la motivación del personal como una causante elemental que se debe tomar en cuenta dentro de una organización, ya que depende mucho de este factor para el óptimo desempeño de los subordinados. Ante ello la entidad debió tratar, evaluar posibles soluciones cuando se presente algún caso que desconcentre en sus actividades al colaborador, para estar preparados de cómo actuar ante una posible situación.

De acuerdo con Tejada (2020), indicó que la motivación del personal influyó mucho en el desempeño y rendimiento dentro del centro laboral para el cumplimiento y desarrollo de cada uno de los objetivos que tienen como organización. Es por ello, que la empresa debe actuar rápido, ante cualquier caso que se presente con algún colaborador, para poder evitar posibles implicancias que impidan el progreso y desarrollo de la empresa.

A continuación, se definió cada una de las dimensiones de la 1° variable, las cuales son: incremento de producción, clientes satisfechos y crecimiento económico de la empresa.

Según mencionan Durand & Romero. (2010), para tener mayor incremento de producción se debe capacitar al personal, priorizando las charlas de trabajo en equipo y dar reconocimientos a los trabajadores que puedan sentir esa identificación con su compañía, de manera que realicen sus labores con mayor confianza y comodidad, la cual influye en el momento de su productividad como trabajadores, mostrando los atributos de la empresa de manera positiva e impactante, por ello concluyen mencionando que para un mayor incremento económico la empresa ofrece más que un puesto de trabajo, donde se le brindará no solo un reconocimiento salarial, sino un lugar donde pueda desarrollarse profesionalmente identificándose con las necesidades personales, valores y principios.

De acuerdo con lo que mencionó Prado (2019), los empleados que disfrutan en sus puestos de trabajo realizando sus funciones de manera óptima y adecuada, trabajan mejor, y si a ello se le suman la motivación de los bonos y comisiones su acercamiento con el cliente será más una experiencia satisfactoria con alto grado de recomendación e incitan a la visita de más clientes, ya que quedan satisfechos con la atención que se le brinda. Se sabe de antemano que el sector que brinda servicios, la satisfacción de sus clientes es totalmente esencial.

Según Alegre (2015), mencionó que, para que nuestros clientes queden satisfechos, es esencial causar impacto con el servicio y atención que se le brinda. Posteriormente, es necesario tener un personal motivado en sus labores, este requiere de una gran cultura empresarial y un trabajo que brinde estabilidad a su equipo, ya que la energía positiva que transmita la empresa será un reflejo que transmitirán a sus clientes, los cuales puedan identificarse con los trabajadores y se adapten a las necesidades que realmente necesitan sin recurrir a una charla extensiva o bombardeo de información de los servicios de la empresa, un personal motivado brinda la satisfacción de sus labores atrayendo más ingresos a la empresa.

En el informe de Peña (2015), indicó que para el crecimiento económico de una empresa es fundamental contar con personal altamente capacitado que cumpla 3 requisitos esenciales, su disposición, habilidad y aptitudes, que

son claves del comportamiento humano para poseer la motivación y trabajar en ella como empresa. Así tenga viabilidad y marche bien, que sus políticas de recursos humanos estén orientadas a motivar a su personal, ya que todos los sectores son competitivos y de alguna manera se debe diferenciar o sobresalir por una buena referencia o experiencia del trabajador, convirtiendo a sus colaboradores en la clave del éxito, futuro en la cartera de clientes y ventaja competitiva.

En lo mencionado por Guide (2023), en la revista Lonos, sobre la motivación de los trabajadores en un mejor clima laboral aumenta los ingresos en la empresa o crecimiento económico, cuestiona cómo influye el vínculo de una persona a las expectativas de la empresa. Actualmente la mayoría de las empresas entienden que la motivación es como un concepto psicológico, pero eso abarca más en la vida diaria, tener un personal motivado puede traer muchos beneficios a la empresa en principal el aumento de ingresos, los colaboradores que se sienten identificados con la empresa tendrán una tendencia a crecer con ella y no perjudicar pues se sentirán a gusto con su vida cotidiana.

Según Tree expansión (2017), mencionó que respetar las funciones de cada trabajador, es una acción que suma a potenciar la motivación laboral entre colaboradores ya que pedir tareas extras que no fueron mencionadas bajo contrato, trae molestia a largo plazo por el congestionamiento de tareas laborales y suelen pasar de favores a obligaciones diarias. Es bueno diferenciar este punto ya que ayuda a que el colaborador al realizar bien sus funciones, sin desviarse de su objetivo, ayuda al crecimiento económico de la empresa.

Posteriormente, se desarrolló el marco conceptual de la segunda variable desempeño laboral:

De acuerdo con Gabini y Solana. (2016), dio a conocer que el desempeño laboral, se da mediante la efectividad que muestran en su desempeño cada uno de los colaboradores que laboran dentro de una organización, ya que como resultado podemos obtener el incremento de producción, mayor competitividad en el mercado, aumento de clientes, mayor

ingreso económico, la cual es beneficio para toda compañía, esto quiere decir que un subordinado es el factor principal dentro de ello.

Según López. (2021) indicó que, el desempeño laboral es el mecanismo mediante el cual los subordinados se esfuerzan por trabajar eficazmente para lograr las aspiraciones y metas de la empresa. Asimismo, un colaborador realiza sus tareas de manera responsable con el fin de darle valor agregado a su trabajo, beneficiando a la entidad, con las diferentes habilidades, destrezas y competencias que posee cada uno de ellos, todo esto se debe al compromiso que tienen con la misma empresa.

Según Bautista, et al. (2020) indicaron que, actualmente las entidades se enfrentan a diversos cambios que tienen que realizar día a día para seguir siendo competitivos en el mercado, ya que la competencia va aumentando día tras día, es más ellos tienen que contar con colaboradores que posean altas competencias, habilidades, que aporten a la empresa en su crecimiento y progreso, pero para ello, tienen que estar en constante evaluación, para evitar complicaciones, evitar retrasos y así poder implementar nuevas estrategias paramejora respectiva.

De acuerdo con Marín y Delgado (2020) informaron que el desempeño laboral es un pilar elemental para el crecimiento y progreso de una compañía, si los trabajadores ponen ese empeño e iniciativa en sus labores, será un punto a favor de la empresa, pero también va a depender cual es la motivación por el cual ellos se esforzarán, como empresarios tienen que ser conscientes de ello, para así mantenerse competitivos, sobre todo cumpliendo con las expectativas del cliente.

En cuanto, a la segunda variable desempeño laboral, se encontraron las siguientes dimensiones: eficiencia laboral, trabajo en equipo y compromiso laboral.

Según Carranza y Cedeño (2023) mencionaron que, una empresa se exige a los colaboradores que deben emplear la eficiencia laboral para el logro de los objetivos, minimizando el uso de los recursos, para lograr un efecto determinado. Esto se realiza con la finalidad de reducir costos y generar mayor ingreso.

Rojas, et al. (2018) mencionaron que la eficiencia laboral se mide por obtener el máximo resultado, utilizando pocos recursos, disminuyendo el tiempo asignado, priorizando la calidad y el diseño en que se tiene que elaborar dicho producto final.

De acuerdo con Calderón (2023) indicó que, es importante trabajar en equipo para el cumplimiento de cada una de las metas que se tienen en común dentro de una organización, para ello se debe establecer una excelente comunicación durante el horario de trabajo, sin interrupciones, pero, ante todo, se necesita el compromiso para obtener los objetivos planificados.

Según Montaldo (2023) indicó que, cuando se realiza un trabajo en equipo la tarea se hace más fácil, se dividen las tareas de acuerdo con las aptitudes y destrezas que posee cada colaborador, es importante que durante el desarrollo de las labores se apoyen entre todos, ya que se tiene un objetivo en común.

De acuerdo con Loza (2019) mencionó que los colaboradores muestran compromiso laboral con la organización cuando la entidad respeta con los derechos laborales y reconozca el talento del individuo, este se puede reflejar mediante su desempeño en el área que le ubican, la puntualidad y en las actividades que le han designado.

Ayala y Bustamante (2019) indicaron que una empresa debe crear cultura de compromiso laboral para que sus trabajadores se involucre tanto a sus objetivos y valores de la empresa, un empleado comprometido se interesa por el éxito de la compañía y se esfuerza por ayudar a los demás a mejorar a comparación de los empleados corrientes que se limitaran en sus funciones y solo cumplirán el horario y pagos correspondientes.

El informe de investigación tuvo como hipótesis general: existe relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024 y las hipótesis específicas fueron: i) existe relación entre desempeño laboral y el incremento de producción en una empresa de la industria química, San Juande Lurigancho 2024; ii) existe relación entre la desempeño laboral y clientes satisfechos en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024; iii) existe relación entre la

desempeño laboral y el crecimiento económico en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024.

## II. METODOLOGÍA

Respecto al tipo y diseño de investigación se consideró los siguientes aspectos:

El tipo de investigación fue aplicada, ya que tuvo como objetivo primordial de buscar información actualizada, es así como detalla Gallardo (2017), indica al respecto que el tipo de investigación tiene como fin principal dar solución a un problema en un periodo de tiempo corto, mediante acciones precisas, concretas y más no teorías, para poder enfrentarlo.

El estudio de investigación se ejecutó con un enfoque cuantitativo, ya que conto con dos variables para esclarecer los problemas identificados, mediante la recolección de datos del respectivo cuestionario y evaluación estadística (datos numéricos) de la información obtenida.

El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental, ya que fue fundamentado en el análisis sobre la relación que se da entre dos variables. Según Álvarez (2020) mencionó que un diseño no experimental se da cuando no existe control ni manipulación sobre las variables, solo se analiza en su contexto natural si existe relación entre las dos variables. De la misma manera el nivel de investigación fue correlacional y de corte transversal.

Las variables de operacionalización se basaron en 2, una de ellas fue motivación de personal, donde Díaz (2017) informó que la motivación del personal es un proceso psicológico fundamental que involucra el desarrollo de actitudes, personalidad, aprendizajes, la cual toda organización debe evaluar para conocer el comportamiento de un individuo. Las tres dimensiones utilizadas para medir esta variable fueron: incremento de producción, clientes satisfechos y crecimiento económico en la empresa, demandando el uso de técnicas de encuesta y herramienta de tipo Likert. (Anexo 1)

La segunda variable fue el desempeño laboral de acuerdo con Gabini y Solana (2016), dieron a conocer que el desempeño laboral, se da mediante la efectividad que muestran en su desempeño cada uno de los colaboradores que laboran dentro de una organización, ya que como resultados se puede obtener el incremento de producción, mayor competitividad en el mercado, aumento de clientes, mayor ingreso económico, la cual es beneficioso para toda compañía, esto quiere decir que un subordinado es el factor principal dentro de ello. Las

tres dimensiones utilizadas para medir esta variable fueron: eficiencia laboral, trabajo en equipo y compromiso laboral, precisando el uso de métodos de sondeo y herramienta de tipo Likert. (Anexo 1)

La población de esta investigación estuvo constituida por un total de 40 trabajadores de una empresa química, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho de 2024, de acuerdo con lo que mencionó Condori (2020), la población es un elemento accesible que permite analizar la unidad al ámbito que pertenece o donde específicamente se esté llevando a cabo de estudio.

Los criterios de inclusión, se consideró a los 40 trabajadores, entre las edades de 18-45 años que estaban en planilla y laborando jornada completa.

Los criterios de exclusión en esta investigación, no se tomaron en cuenta a los trabajadores que solo asisten por jornadas cortas o por servicio en específico y perciben su remuneración por recibo por honorarios.

De acuerdo con la población determinada que fue de 40 trabajadores, esta investigación tomo al total de población pequeña y por lo tanto esta se considera como una muestra censal. Según Farfán (2019), detalla que la muestra censal trae consigo la obtención de datos en todas las unidades del universo, estos datos se recogen como muestra y representa el total del universo, donde la comunidad es pequeña finita.

La unidad de análisis para Bolaños (2023), indicó que es la entidad principal que se está estudiando y analizando en la investigación, con el objetivo específico de poder medir el estudio. Por lo tanto, la unidad de evaluación es el colaborador de la empresa.

La técnica de recolección de datos del trabajo de investigación fue la encuesta vía online, este método de recolección de datos se presenta como una metodología de alcanzar mayor ventaja en la posibilidad de llegar a más destinatarios, de manera rápida, con costos mínimos y de una forma muy simple con un enlace que permita el ingreso a una plataforma digital de fácil uso, comprensible y con la oportunidad de pasarlo a un Excel para su mejor manejo de datos.

Instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario escala tipo Likert, el cual estuvo conformado por cinco ítems que brindaron valores numéricos en escala y fueron: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5)

La validez del instrumento, Según López (2019) afirma que tiene como finalidad obtener un estricto cumplimiento transparente de información la cual es cuantificada y tiene que ser aprobada. Para ello, tres expertos de trayectoria amplia, profesores de la universidad verificaron la validez del instrumento que utilizó mediante el criterio de contenido. (Anexo 3)

La confiabilidad, de acuerdo con Torres (2021), existen muchas técnicas para evaluar la confiabilidad, pero la que se utilizó en esta investigación fue la del Alfa de Cronbach, la cual evaluó de manera inter – correlativa las distintas variables de la encuesta aplicada, esta ayudó a dar una forma de estimación equivalente entre sí mismas y brindaron un cálculo a partir de una sola aplicación. Donde el número 1 es el valor con mayor consistencia interna en los ítems dentro de la escala de la encuesta. (Anexo 4)

La información que hemos obtenido del programa SPSS para el instrumento esde:

- Ambas variables coeficiente Alfa de Cronbach= 0,827
- Primera variable coeficiente Alfa de Cronbach = 0,791
- Segunda variable coeficiente Alfa de Cronbach = 0,871

Dicha información nos señaló y determinó que los instrumentos son de alta confiabilidad. Por lo que, si pueden ser ejecutados para el presente estudio de investigación.

El método de análisis que se empleo fue la descriptiva y la inferencial, que ayudó a realizar una exposición de la recopilación de datos de manera narrativa, numérica y/o gráfica en la realidad que se estudia. Según Abreu (2017), indica que este método busca una cognición inicial en la realidad de la entidad a estudiar, el cual ha recopilado de manera directa a través de la observación el objetivo a exponer con más información establecida, de acuerdo con lo establecido por las academias, donde se dio una interpretación de la información y se da el punto de vista subjetiva y no arbitraria, de acuerdo con los hechos.

Según Mayorga (2020), menciona que la estadística es parte de las matemáticas donde se recolecta, analiza y se estudia variedad de datos con la finalidad de establecer comparaciones para poder comprender algo en particular. Asimismo, detalla que la estadística descriptiva o deductiva es la que

permite presentar de manera sintetizada los datos numéricos recopilados de un estudio, por otro lado, la estadística inferencial o inductiva utiliza técnicas que parten desde la matriz general a una base de información parcial que se obtiene por parte de la técnica descriptiva de la cual se obtendrá resultados importantes para los proyectos de investigación.

Afirma Proaño (2020), que a estadística descriptiva comprender como un conjunto de técnicas para organizar, presentar y resumir datos de manera informativa, asimismo la estadística inferencial comprende que es un conjunto de métodos para saber algo sobre la población basándose principalmente en la muestra. Es por ello que se puede detallar que desde estas nociones se desprende dos conceptos importantes de la estadística que es la población y muestra.

En cuanto a los aspectos éticos de acuerdo Masahiro y Cauchon, (2018), mencionaron que los investigadores tienen la obligación ética de proporcionar las evaluaciones de las afirmaciones de todos los conocimientos basados en las evidencias, con datos y resultados transparentes que reflejen claramente los datos utilizados en este trabajo.

Los criterios éticos usados en este trabajo fueron los siguientes:

Confidencialidad: se resguardará de manera confidencial los datos de los participantes de la investigación, quiénes nos ayudaron a aportar con la información necesaria para el desarrollo del estudio.

Objetividad: la información recopilada y los resultados de ellos son reales y neutrales.

Originalidad: En este trabajo se ha citado fuentes bibliográficas confiables, en la cual se ha indagado de manera completa para su presentación, el cual pasa constantemente por el turnitin verificando el plagio

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Estadística descriptiva

Variable de motivación de personal

**Tabla 2**

*Estadística descriptiva de la variable motivación del personal*

		Frecuencia	(%)
Válido	Casi nunca	1	2,5
	A veces	28	70,0
	Casi siempre	11	27,5
	Total	40	100,0

En la tabla 2, con referencia a la variable de la motivación de personal se indicó que el 70% de los 40 colaboradores de la empresa industria química marcaron la opción a veces, haciendo un total de 28 personas, seguidamente el 27.5% de los colaboradores marcaron la opción casi siempre, haciendo un total de 11 personas. Con los resultados logrados se pudo demostrar que la motivación de personal es un factor importante que permite canalizar esfuerzo de los colaboradores, sin embargo, el resultado obtenido indica que a veces se da la motivación en la compañía.

**Tabla 3**

*Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral.*

		Frecuencia	(%)
Válido	Casi nunca	3	7,5
	A veces	30	75,0
	Casi siempre	5	12,5
	Siempre	2	5,0
	Total	40	100,0

En la tabla 3, con referencia a la variable del desempeño laboral indicaron que el 75% de los 40 colaboradores, 30 personas marcaron la opción a veces y el 12.5% marcaron la opción casi siempre haciendo un total de 5 personas, demostrando que el desempeño laboral se puede verificar a través de la calidad de trabajo, en este caso los encuestados sostuvieron que a veces se da un buen desempeño laboral en la entidad.

**Tabla 4.***Estadística descriptiva de la dimensión incremento de producción*

		Frecuencia	(%)
Válido	Casi nunca	8	20,0
	A veces	19	47,5
	Casi siempre	11	27,5
	Siempre	2	5,0
Total		40	100,0

En la tabla 4, con referencia a la dimensión de incremento de producción se puede indicar que el 47,5% de los 40 colaboradores marcaron la respuesta a veces, con un total de 19 personas y el 27.5% marcaron la respuesta siempre, con un total de 11, donde se puede resaltar que el 47.5% de los encuestados manifiesta que a veces se da un incremento de producción en la empresa.

**Tabla 5***Estadística descriptiva de la dimensión de clientes satisfechos*

		Frecuencia	(%)
Válido	Casi nunca	4	10,0
	A veces	16	40,0
	Casi siempre	18	45,0
	Siempre	2	5,0
Total		40	100,0

En la tabla 5, se encuentra la dimensión de clientes satisfechos donde indicaron que el 45% de los 40 colaboradores marcaron la respuesta casi siempre, haciendo un total de 18 personas y el 40% marcaron la respuesta a veces, haciendo un total de 16 personas, donde se denota que el 45 % de los encuestados indicaron que casi siempre los clientes quedan satisfechos con la atención que se le brinda en la compañía.

**Tabla 6***Estadística descriptiva de la dimensión crecimiento económico de la empresa*

		Frecuencia	(%)
Válido	Casi nunca	3	7,5
	A veces	10	25,0
	Casi siempre	20	50,0
	Siempre	7	17,5
Total		40	100,0

En la tabla 6, se presenta los resultados de la dimensión crecimiento económico de la empresa, donde indicaron que el 50% de los 40 colaboradores respondieron casi siempre, haciendo un total de 20 personas, asimismo el 25% respondieron a veces, haciendo un total de 10 personas; donde se puede resaltar que el 50% de los encuestados sostuvieron que casi siempre se da el crecimiento económico de la empresa.

### 3.2. Estadística Inferencial

Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad:

- $H_0$ : La distribución de los datos estadísticos indica que la muestra es normal.
- $H_1$ : La distribución de los datos estadísticos indica que la muestra no es normal.

Decisión:

- Si la significancia es  $\geq 0,05$ , acepta la hipótesis nula.
- Si la significancia es  $< 0,05$ , acepta la hipótesis alterna

#### Tabla 7

Estadística de Prueba de normalidad de las variables motivación del personal y el desempeño laboral

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación del personal	,419	40	,000	,653	40	,000
Desempeño laboral	,420	40	,000	,675	40	,000

La prueba de normalidad es un coeficiente para probar si la distribución de los datos tiene una distribución normal. Se tomo en cuenta un tamaño de muestra de 40 elementos, donde el resultado de Shapiro Wilk se obtuvo el nivel de significancia de 0.00, en este caso la p fue menor que 0.05, por lo cual considera los datos de distribución no normal y por lo tanto utilizó la estadística

no paramétrica de coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la contratación de la hipótesis.

Hipótesis General.

- H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024
- H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024

Decisión:

- Si la significancia es  $\geq 0,05$ , acepta la hipótesis nula.
- Si la significancia es  $< 0,05$ , acepta la hipótesis alterna

**Tabla 8**

Hipótesis general de la motivación del personal y el desempeño laboral

			Motivación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación del personal	Correlación	1,000	,199
		Sig.	.	,218
		N	40	40
	Desempeño laboral	Correlación	,199	1,000
		Sig.	,218	.
		N	40	40

De acuerdo con los resultados de la Tabla 8, se puede apreciar que el nivel de Sig. (Bilateral)=,218 que es mayor al nivel de Sig.=0,05 por lo que no pudo rechazar la hipótesis nula, es decir no existe correlación entre la variable motivación de personal y desempeño laboral. De la misma manera el grado de correlación de Rho Spearman fue = 0,199 lo que indica una correlación positiva muy baja (Anexo 10).

## Hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica entre existe relación entre el desempeño laboral y el incremento de producción en una empresa de la industria química.

- $H_0$ : No existe relación entre el desempeño laboral y el incremento de producción en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024.
- $H_1$ : Si existe relación entre el desempeño laboral y el incremento de producción en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024.

Decisión:

- Si la significancia es  $\geq 0,05$ , acepta la hipótesis nula.
- Si la significancia es  $< 0,05$ , acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 9**

Hipótesis específica del desempeño laboral y el incremento de producción

			Desempeño laboral	Incremento de producción
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Correlación	1,000	,174
		Sig.	.	,282
		N	40	40
	Incremento de producción	Correlación	,174	1,000
		Sig.	,282	.
		N	40	40

Con respecto a la tabla 9, se puede apreciar que el nivel de Sig. (Bilateral)=,282 que es mayor al nivel de Sig.=0,05 por lo que no pudo rechazar la hipótesis nula, es decir no existe correlación entre la variable desempeño laboral y el incremento de producción. De la misma manera el grado de correlación de Rho Spearman fue = 0,174 lo que se considera una correlación positiva muy baja (Anexo 10).

Prueba de hipótesis específica entre existe relación entre el desempeño laboral y clientes satisfechos en una empresa de la industria química.

- $H_0$ : No existe relación entre el desempeño laboral y clientes satisfechos en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024.
- $H_1$ : Si existe relación entre el desempeño laboral y clientes satisfechos en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024.

Decisión:

- Si la significancia es  $\geq 0,05$ , acepta la hipótesis nula.
- Si la significancia es  $< 0,05$ , acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 10**

*Hipótesis específica desempeño laboral y clientes satisfechos*

			Desempeño laboral	Cientes satisfechos
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Correlación	1,000	,065
		Sig.	.	,690
		N	40	40
	Clientes satisfechos	Correlación	,065	1,000
		Sig.	,690	.
		N	40	40

En la tabla 10, se puede apreciar que el nivel de Sig. (Bilateral)=,690 que es mayor al nivel de Sig.=0,05 por lo que no pudo rechazar la hipótesis nula, es decir no existe correlación entre la variable desempeño laboral y clientes satisfechos. De la misma manera el grado de correlación de Rho Spearman fue = 0,065 lo que se considera como una correlación positiva muy baja (Anexo 10).

Prueba de hipótesis específica entre existe relación entre la desempeño laboral y crecimiento económico en una empresa de la industria química.

- $H_0$ : No existe relación entre la desempeño laboral y crecimiento económico en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024.
- $H_1$ : Si existe relación entre la desempeño laboral y crecimiento económico en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024.

Decisión:

- Si la significancia es  $\geq 0,05$ , acepta la hipótesis nula.
- Si la significancia es  $< 0,05$ , acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 11**

*Hipótesis específica desempeño laboral y crecimiento económico de la empresa.*

			Desempeño laboral	Crecimiento económico de la empresa
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Correlación	1,000	,396*
		Sig.	.	,011
		N	40	40
	Crecimiento económico de la empresa	Correlación	,396*	1,000
		Sig.	,011	.
		N	40	40

De acuerdo con la tabla 11, puede apreciar que el nivel de Sig. (Bilateral)=,011 que es menor al nivel de Sig.=0,05 por lo que pudo rechazar la hipótesis nula, y aceptar la  $H_1$ , es decir existe correlación entre la variable desempeño laboral y crecimiento económico de la empresa. De la misma manera el grado de correlación de Rho Spearman fue = 0,396 lo que indica una correlación positiva baja (Anexo 10)

#### IV. DISCUSIÓN

A continuación, se hará una comparación, los resultados de las variables con los estudios detallados en los antecedentes.

El objetivo general fue determinar la relación entre la motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024. Como se visualiza en la tabla 8, hay un grado de Sig=,218 lo cual indica que no existe relación entre la V1 y V2, de la misma forma el grado de correlación de Rho de Spearman=0,199 lo cual demostró una correlación positiva muy baja, información comparada con lo encontrado por Prado (2019) donde tuvo como objetivo analizar instrumentos de investigación de la motivación, donde el nivel de Sig=0,00 demostrando que existe relación entre motivación y desempeño laboral y el Rho de Spearman=0,668 indicando que hay correlación positiva moderada. Determinado dichos resultados que, según el estudio no se relacionan ambas variables porque el nivel de significancia supera el 0,05 y según el antecedente si se relacionan ambas variables ya que el nivel de significancia no supera el 0.05; asimismo la correlación del Rho de Spearman tiene distintas correlaciones ya que los resultados varían, lo cual de acuerdo con el estudio indica correlación positiva muy baja y según el antecedente indicó una correlación moderada. Para lo cual Díaz (2017) informó que, la motivación del personal es un proceso psicológico básico de actitudes, personalidad, aprendizajes, la cual toda organización debe evaluar para conocer el comportamiento de un individuo.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre el desempeño laboral y el incremento de producción en una empresa de la industria química, San Juande Lurigancho 2024. Según la tabla 9 indica como resultados que hay un nivel de Sig=, 282 lo cual demuestra que no hay relación entre la V2 y D1, asimismo obtuvimos un Rho de Spearman=0,174 lo que resulta como correlación positiva muy baja. Al contrastar con Cárdenas (2017) que tuvo como objetivo asociar la motivación y desempeño laboral, el cual demuestra un grado de Sig=0.00 lo cual indica que existe relación entre V2 y D1, asimismo describe un Rho de Spearman=0,854 lo cual muestra correlación positiva alta. Considerando los resultados, se realiza una

discrepancia, de acuerdo con el estudio no hay relación entre V2 y D1 y según el antecedente si hay relación entre V2 y D1, por los distintos resultados que se obtuvo en la significancia. Por otro lado, en cuanto el Rho de Spearman, según el estudio hay un grado de correlación positiva muy baja y en el antecedente hay correlación positiva alta. De acuerdo con lo descrito Durand & Romero. (2010) informó que, para tener mayor incremento de producción se debe capacitar al personal, priorizando las charlas de trabajo en equipo y dar reconocimientos para que los trabajadores puedan sentir esa identificación con la compañía, de manera que realicen sus labores con mayor confianza y comodidad, la cual influye en su productividad como trabajadores.

El segundo objetivo específico fue comprobar la relación entre el desempeño laboral y clientes satisfechos de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024. De acuerdo con la tabla 10, se evidencio que el Sig. (Bilateral) = ,690 que significa que no existe relación entre la variable 1 y la dimensión 2, así mismo se pudo verificar que su Rho de Spearman = 0,065 que es equivalente a correlación posita muy baja, donde al comparar con el autor Andrade et al.(2021), que tuvo como finalidad relacionar las variables de motivación y desempeño, donde como resultado obtuvo un Rho = 0.283 y un Sig. =0.047, donde definió que existe relación positiva baja entre ambas variables, donde podemos contrastar que el presente trabajo y la cita tienen una pequeña diferencia entre la posición de la tabla de Rho Spearman, la cual es de 0.021 superior al resultado del presente trabajo. Asimismo, Alegre (2015), menciona que los clientes deben sentirse satisfechos con el servicio y la atención que reciben, posteriormente es necesario tener empleados motivados en sus trabajos. La energía positiva que transmita la entidad se verá reflejada en sus clientes, quienes pueden identificarse y adaptarse sin la necesidad de recurrir a charlas extensas o bombardeo de información sobre la empresa.

En el tercer objetivo específico era evaluar la relación entre la desempeño laboral y crecimiento económico en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho-2024. De acuerdo con la tabla 11 muestra que el nivel de Sig. (Bilateral) = 0.00 es menor a 0.05, lo que significa que se pudo rechazar hipótesis nula y aceptar la H1, lo que indico que existe una

correlación entre la variable 1 y la dimensión 3. De la misma manera, el grado de correlación de Rho Spearman fue de 0.396 que indica correlación positiva baja, donde al comparar con la cita de Prado (2019), con su investigación titulada: Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019. Huancayo, donde como resultado tuvo un Sig. (Bilateral) = 0.000 menor al 0.05 donde se aprueba la H1 y se rechaza la nula, asimismo el coeficiente Rho Spearman= 0.668 ubicando en una correlación positiva moderada. Se pudo resaltar en este punto que los resultados del autor y del presente trabajo tuvieron un efecto positivo, pero en diferente magnitud en cuanto la relación la variable 1 y la dimensión 3, la citada tiene una correlación positiva moderada y la presente investigación solo una correlación positiva. Asimismo, Guide (2023), detalla que el crecimiento económico afecta la relación entre el colaborador y las expectativas de la empresa, ya que no muchas de las entidades comprenden que tener un personal motivado puede traer muchos beneficios de manera general, principalmente en los ingresos y los trabajadores que se sienten identificados con la empresa tendrán tendencia a crecer con ella

## V. CONCLUSIONES

-Primera: Se determinó que no existe relación entre la variable motivación del personal y el desempeño laboral. Demostrando un grado de Sig. 0,218 y un Rho de Spearman de = 0,199 , se puede inferir que hay correlación positiva muy baja, lo cual es coincidente con el resultado de la estadística descriptiva (Tabla 2 y 3) donde los encuestados manifestaron el 70% (V1) y el 75% (V2) que a veces se da la motivación y el desempeño laborales concluyendo que tienen que mejorar como empresa respecto a la motivación de sus colaboradores, empleando diversos incentivos u otras estrategias para un mejor desempeño laboral dentro de la entidad.

-Segunda: Se analizó que no existe relación entre desempeño laboral y incremento de producción, esto quiere decir que se acepta la hipótesis nula, teniendo un grado de Sig.= ,282 y un Rho= 0,174 mostrando correlación positiva muy baja, lo cual coincide con el resultado de la estadística descriptiva (Tabla 4) donde los encuestados manifestaron el 47.5% (D1) que a veces se da un incremento de producción en la empresa. Concluyendo que, la entidad debe evaluar a sus colaboradores en cuanto a su desempeño, para poder aplicar mejoras respectivas y así contribuir para un trabajo eficiente dentro del área de producción.

-Tercera: Se analizó que no existe relación entre desempeño laboral y clientes satisfechos, la cual se acepta la hipótesis nula, teniendo un grado de Sig.= ,690 y un Rho= 0,065 mostrando correlación positiva muy baja, coincidente con el resultado de la estadística descriptiva (Tabla 5) donde los encuestados manifestaron el 45% (D2) que casi siempre los clientes quedan satisfechos con la atención que brinda la entidad. Se concluye que, como empresa deben preocuparse por brindar un buen servicio y una excelente atención para que los clientes queden satisfechos, lo cual incrementaría los estándares de calidad y los márgenes de producción.

-Cuarta: Se determinó que existe relación entre desempeño laboral y crecimiento económico de la empresa, lo cual acepta la hipótesis alterna, teniendo un grado de Sig.= 0,00 y un Rho= 0,396 mostrando correlación positiva baja, lo cual coincide con el resultado de la estadística descriptiva

(Tabla 6) donde los encuestados sostuvieron que el 50% (D3) que casi siempre se da el crecimiento económico de la empresa. Se concluye que, para mantener el crecimiento económico de la entidad, tenemos que velar por el bienestar de los colaboradores porque ellos son pieza fundamental para el progreso de la entidad.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Los resultados siguieron los siguientes:

Primero: en la empresa de la industria química San Juan de Lurigancho 2024, se encontró correlación positiva muy baja entre la variable de motivación de personal y el desempeño laboral. Según los resultados obtenidos de la tabla 2 el 97.5% de los 40 colaboradores encuestados expresaron estar de acuerdo que a veces y casi siempre con la motivación de personal, asimismo en la tabla 3 el 87.5% manifestaron que a veces y casi siempre estaban de acuerdo con el desempeño laboral, por lo tanto, se recomienda evaluar la necesidad de intervención en ambas variables para garantizar una mejora continua de los empleados cubriendo todos los aspectos de la empresa.

Segundo: Se encontró correlación positiva muy baja entre la variable de desempeño laboral y la dimensión de incremento de producción en la empresa de la industria química San Juan de Lurigancho 2024. De acuerdo con los resultados de la tabla 4 el 75 % de los 40 empleados que participaron en la encuesta coincidieron en que el aumento de las ventas a veces y casi siempre con el incremento de ventas, por lo que se recomienda que la empresa debe perseguir contantemente el objetivo de aumentar las ventas, ya que, si va bien y superan el pronóstico, aumentará la utilidad, la participación en el mercado y el crecimiento de la misma entidad donde podrá tener un flujo de caja saludable y presencia aceptable en el mercado.

Tercera: Se obtuvo la correlación positiva muy baja entre la variable de desempeño laboral y la dimensión de clientes satisfechos en la empresa de la industria química San Juan de Lurigancho 2024. De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 5 el 85 % de los 40 colaboradores que participaron en la encuesta expresaron estar de acuerdo que a veces y casi siempre con los clientes satisfechos, por lo que se recomienda a la empresa que debe enfatizar más en la satisfacción del cliente , ya que este será un activo para la empresa porque probablemente volverá a usar los productos o dará una buena opinión de ella, lo que aumentara los ingresos de la entidad y beneficiara indirectamente a los involucrados de manera positiva en ella.

Cuarta: Se obtuvo la correlación positiva muy baja entre la variable de

desempeño laboral y la dimensión de crecimiento económico en la empresa de la industria química San Juan de Lurigancho 2024. De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 6 el 75 % de los 40 empleados que participaron en la encuesta expresaron estar de acuerdo que a veces y casi siempre con el crecimiento económico de la empresa, por lo que se recomienda se debe optimizar y aumentar el uso de recurso de la empresa implementando el crecimiento económico inclusivo y sostenido, ya que esto puede apoyar en el progreso hacia la creación de empleos para todos y sobre todo contribuir en los estándares de vidas de sus colaboradores

## REFERENCIAS

- Alarcón, E. K. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Emvatub S.A. en la provincia de Pichincha. Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Aldo, A. (2017). Clasificación de las investigaciones. 1-5. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Aca%20d%20C3%a9mica%2020%202818.04.2021%29%20->
- Alegre, A. (15 de Junio de 2021). Asesores Felices, Equivalente A Clientes Satisfecho.
- Andrade P, G. I., Merchán Holguín, J. J., & Zambrano Ortiz, M. E. (2021). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján*. Manabí, Ecuador: Ciencias económicas y empresarial
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: Enfoques consulting EIRL. Obtenido de [file:///C:/Users/Tania/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%b1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/Tania/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%b1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Ayala, C. y. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018. Arequipa. Obtenido de <https://acortar.link/QBrGDB>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: Enfoques consulting EIRL. Obtenido de [file:///C:/Users/Tania/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%b1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/Tania/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%b1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 109-121. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Bolaños Ampudia, S. B. (2023). *Motivación Y Desempeño Laboral En El Personal Investigador Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana*. Tingo Maria - Perú: Universidad Nacional Agraria De La Selva Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas.
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). *La Motivación Y Su Relación Con El Desempeño*

Laboral En La Empresa Envatub S.A. De La Provincia De Pichincha.  
Ambato-

Calderon, R. (2023). Ambiente laboral y productividad del personal administrativo en la red de salud de Condorcanqui 2022. Pimentel. Obtenido de <https://acortar.link/61mxbd>

Carranza, D. y. (2023). Evaluación de la eficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del distrito de educación 13D12 Tosagua-Rocafuerte periodo 2021-2022. Calceta. Obtenido de [https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2209/1/TIC\\_AP89D.pdf](https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2209/1/TIC_AP89D.pdf)

Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. Lima: Curso taller.

Díaz, G. D. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari año 2017. Huari. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/805/TFCE-01-16.pdf?Sequence=3>

Durand Alvarez, L. E., & Romero Maita, R. F. (2010). Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda topi top. Huancayo: Universidad Continental.

Ecuador: Pontifica Universidad Ctolica De Ecuador.

Eliana, G. (2017). Metodología de la investigación. *Datos de catalogación de Cendoc*, 1-98.

Gabini, S., & Solana, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 31-45. Obtenido de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53736/CONICET\\_Digital\\_Nro.8a488135-e372-4fb8-819f-1a80a54b449a\\_A.pdf?Sequence=2&isallowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53736/CONICET_Digital_Nro.8a488135-e372-4fb8-819f-1a80a54b449a_A.pdf?Sequence=2&isallowed=y)

González Ortiz, M. G. (2020). La Motivación Y El Desempeño Laboral En Las Pymes Del Gran Mendoza. Mendoza - Argentina: Universidad Nacional De Cuyo.

Guide, S. (12 de SETIEMBRE de 2023). Startup Guide. Obtenido de IONOS: <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/motivacion-de-los-empleados/>

Linares, J. (2017). Motivación y desempeño laborales en el centro de salud La Huayrona 2017. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf)

López Fernández, R. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Machala - Ecuador: Editorial Ciencias Médicas (ECIMED).

Loza, D. (2019). Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019. Arequipa. Obtenido de <https://acortar.link/CtBM63>

Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Revista Multidisciplinar, 1-21. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>

Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. Tejada - Mexico: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Organizaciones Empresariales. Madrid- España: Universidad Pontifica de Comillas.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Chile: Universidad de La Frontera Termuco.

Peña Estrada, C. (2015). La Motivación Laboral Como Herramienta De Gestión

Prado, J. (2019). Empleados motivados equivalente a clientes satisfechos. Medellin Colombia: TEF.

Prado, L. (2020). Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019. Huancayo. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Prado\\_Huaman\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf)

Samamé Salazar, R. R. (2019). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores . Lima: Universidad de Piura.

Tacuri, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de

Cuenca. Santa Ana de Coro. Venezuela: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología.

Tapia, R. (2023). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC, Tuman 2021. Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10832/Tapia%20Preciado%20Raquel%20Suge.pdf?sequence=1>

Toledo, O. S. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020. Arequipa. Obtenido de <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2905821-7355-423f-9bbf-f24cb7f4761d/content>

Torres Leandro, J. (2021). Fiabilidad de las escalas: interpretación y limitaciones del Alfa de Cronbach. Colombia: Universidad Estatal a Distancia. Valencia, Madrid, España

Rojas, M. e. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Espacios, 1-15. Obtenidode <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11>

## ANEXOS

### ANEXO 1.

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación del personal	Según Díaz (2017) nos informa que, la motivación del personal es un proceso psicológico básico de actitudes, personalidad, aprendizajes, la cual toda organización debe evaluar para conocer el comportamiento de un individuo. En síntesis, la motivación del personal debe tomar en cuenta en toda entidad, porque de ello implica el desempeño del personal, si el colaborador no se encuentra concentrado y enfocado en su área de trabajo, no va ser nada favorable su rendimiento en la organización.	Se han definido tres dimensiones como: Incremento de producción, clientes satisfechos y crecimiento económico de la empresa. Se aplicará el cuestionario en la empresa R & R Químicos S.A.C.	Incremento de producción	Eficiencia del personal	1, 2	Ordinal escala Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Compromiso del personal con la entidad	3, 4	
			Clientes satisfechos	Calidad de servicio	5, 6	
				Incremento de clientes fidelizados semestralmente	7, 8	
			Crecimiento económico de la empresa	Incremento de ventas diarias	9, 10	
				Factores que influyen en el crecimiento económico de la entidad	11, 12	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	De acuerdo con Gabini S. y Solana, S. (2016), nos daa conocer que el desempeño laboral, se da mediante la efectividad que muestranen su desempeño cada uno de los colaboradores que laboran dentro de una organización, ya que como resultado podemosobtener el incremento de producción, mayor competitividad en el mercado, aumento de clientes, mayor ingreso económico, la cual es beneficio para toda compañía, esto quiere decir que un subordinadoes el factor principal dentro de ello.	Se han definido tresdimensiones como: Eficiencia laboral trabajo en equipo, y compromiso laboral. Se aplicará el cuestionario en la empresa R & R Químicos S.A.C.	Eficiencia laboral	Consciencia en sus funciones asignadas	13, 14	Ordinal escala Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Retención de talento humano	15, 16	
			Trabajo en equipo	Nivel de comunicación	17, 18	
				Nivel de cooperación	19, 20	
			Compromiso laboral	Intensión de seguir laborando.	21, 22	
				Voluntad de recomendar la organización	23, 24	

**Instrumentos de recolección de datos**

**Cuestionario para medir la Motivación de personal**

		<b>1</b>	Nunca
<b>EDAD</b>		<b>2</b>	Casi nunca
<b>SEXO</b>		<b>3</b>	A veces
		<b>4</b>	Casi siempre
		<b>5</b>	Siempre

**Instrucciones:** El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar la relación de la motivación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa química en el distrito de San Juan de Lurigancho en el presente año, para lo cual te pedimos que puedas contestar con honestidad, recuerda que esta encuesta es de carácter anónimo. Muchas gracias.

**Enunciados Motivación de personal**

Ítems	Incremento de producción	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Eficiencia del personal</b>						
<b>1</b>	La gerente general brinda algún reconocimiento monetario a los colaboradores cuando logran uno de los objetivos.					
<b>2</b>	El apoyo moral o económico de la gerente					

	general incentiva a los colaboradores a un mejor rendimiento en su horario de trabajo					
<b>Compromiso del personal con la entidad</b>						
<b>3</b>	Te sientes a gusto y comprometido en el área que estás laborando.					
<b>4</b>	Si te sientes identificado con la empresa, te esfuerzas al máximo (100%) por el logro de cada una de las metas de la compañía.					
<b>Calidad de servicio</b>						
<b>Ítems</b>	<b>Cientes satisfechos</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>5</b>	Los colaboradores que están a cargo de la atención al cliente brindan una atención de calidad.					
<b>6</b>	Durante el tiempo que vas laborando. Haz observado en algún personal					

	de atención al cliente, un trato inadecuado hacia algún cliente					
<b>Incremento de clientes fidelizados semestralmente</b>						
7	Has escuchado hablar seguidamente a los clientes que tienen una buena referencia de la empresa					
8	Consideras que el buen trato y dar solución a la necesidad del cliente, genera más clientes fidelizados					
<b>Ítems</b>	<b>Crecimiento económico de la empresa</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Preferencia</b>						
9	Consideras que para incrementar las ventas diariamente, la empresa debe invertir más en marketing.					
10	La empresa realiza alianzas estratégicas para ejecutar campañas publicitarias para sus productos químicos.					

Actitud						
11	Consideras que el trabajo equipo influye en el crecimiento económico de la organización.					
12	Consideras que el buen desempeño de los trabajadores aporta para el crecimiento económico de la empresa.					

### Cuestionario para medir Desempeño laboral

		<b>1</b>	Nunca
<b>EDAD</b>	<input type="text"/>	<b>2</b>	Casi nunca
<b>SEXO</b>	<input type="text"/>	<b>3</b>	A veces
		<b>4</b>	Casi siempre
		<b>5</b>	Siempre

**Instrucciones:** El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar la relación de la motivación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa química en del distrito de San Juan de Lurigancho en el presente año, para lo cual te pedimos que puedas contestar con honestidad, recuerda que esta encuesta es de carácter anónimo. Muchas gracias.

### Enunciados sobre Desempeño Laboral

Ítems	Eficiencia laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Consciencia en sus funciones asignadas</b>						
1	Puedo ver con claridad como mi					

	trabajoinfluye en el progreso de la empresa.					
2	Puedo ver con claridad como mi trabajoinfluye en el progreso de la empresa.					
<b>Retención de talento humano</b>						
3	El gerente reconoce el potencial como colaborador e impulsa en potenciar las fortalezas					
4	El salario mensual va de acuerdo con las actividades que realizo en la empresa					
<b>Ítems</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Nivel de comunicación</b>						
5	Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa					
6	Recibo información necesaria para realizar mis funciones laborales diarias					
<b>Nivel de cooperación</b>						

7	Te sientes como si todos estuvieran en el mismo equipo al momento de laborar					
8	Sientes que tu equipo distribuido en las diferentes áreas se comunica eficazmente.					
<b>Ítems</b>	<b>Compromiso laboral</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Intensión de seguir laborando</b>						
9	El encargado de área demuestra aprecio por nuestro trabajo.					
10	La empresa te inspira a dar lo mejor de ti.					
<b>Voluntad de recomendar la organización</b>						
11	Te sientes satisfecho con los beneficios que obtienes, tanto monetarios como no monetarios en la empresa.					
12	Siempre recomiendo la empresa a otras personas como oportunidad laboral					



Cuestionario del desempeño del personal

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

<b>V2: DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Eficiencia laboral	<b>Consciencia en sus funciones asignadas</b>					
	1	Puedo ver con claridad como mi trabajo influye en el progreso de la empresa.				
	2	Dispones de todos los recursos y herramientas necesarias para realizar tu trabajo.				
	<b>Retención de talento humano</b>					
	3	El gerente reconoce el potencial como colaborador e impulsa en potenciar las fortalezas				
4	El salario mensual va de acuerdo con las actividades que realizo en la empresa					
Trabajo en equipo	<b>Nivel de comunicación</b>					
	5	Entiendo claramente las estrategias para lograr los objetivos de la empresa				
	6	Recibo información necesaria para realizar mis funciones laborales diarias				
	<b>Nivel de cooperación</b>					
	7	Te sientes como si todos estuvieran en el mismo equipo al momento de laborar				
8	Sientes que tu equipo distribuido en las diferentes áreas se comunica eficazmente.					
Compromiso laboral	<b>Intención de seguir laborando</b>					
	9	El encargado de área demuestra aprecio por nuestro trabajo.				
	10	La empresa te inspira a dar lo mejor de ti.				
	<b>Voluntad de recomendar la organización</b>					
	11	Te sientes satisfecho con los beneficios que obtienes, tanto monetarios como no monetarios en la empresa.				
12	Siempre recomiendo la empresa a otras personas como oportunidad laboral					

### Anexo 3.

#### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa química San Juan de Lurigancho-2023

Autor(es): Estrella Rojas, Leydi Lizbeth y Meléndez Esperilla Yomira Azucena

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

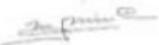
Código de revisión del proyecto: 2023-2\_PREGRADO\_PI\_ATE\_C1\_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: candersonpu@ucvvirtual.edu.pe

N.°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

ANEXO 4

**Tabla 1 Coeficiente Alfa de Crombach**

<b>Cuestionario</b>	<b>Alfa de Crombach</b>	<b>Ítems</b>
Ambas variables	0,827	24
Motivación del personal	0,791	12
Desempeño laboral	0,871	12

Alfa de Crombach de ambas variables

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Crombach	N de elementos
,827	24

Alfa de Crombach de motivación del personal

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Crombach	N de elementos
,791	12

Alfa de Crombach del desempeño del personal

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Crombach	N de elementos
,871	12

## ANEXO 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV Título de la investigación: “La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa química San Juan de Lurigancho-2023”

Investigador (as): Estrella Rojas, Leydi Lizbeth y Meléndez Esperilla Yomira Azucena

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa química San Juan de Lurigancho-2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación de motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa química San Juan de Lurigancho-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la motivación del personal influye en el desempeño laboral, en una empresa química San Juan de Lurigancho-2023).

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- a. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa química San Juan de Lurigancho-2023”
- b. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de San Juan de Lurigancho – en una empresa química. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud

individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública. **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigador (as) Estrella Rojas, Leydi Lizbeth gmail [lestrellar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lestrellar@ucvvirtual.edu.pe), Meléndez Esperilla Yomira gmail [ymelendeze@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ymelendeze@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Anderson Puyen, Carlos Enrique email [candersonpu@ucvvirtual.edu.pe](mailto:candersonpu@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



Nombre y apellidos: Morales Ramirez,

Rosmery Fecha y hora: 09/11/2023

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

# ANEXO 6.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**La motivación del personal y el desempeño laboral en una empresa de la industria química, San Juan de Lurigancho 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORAS:**

Estrella Rojas, Leydi Lizbeth (<https://orcid.org/0000-0003-4604-5741>)  
Meléndez Esperilla, Yomira (<https://orcid.org/0000-0002-5620-5908>)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (<https://orcid.org/0000-0002-1067-9550>)

**Resumen de coincidencias** ✕

**20 %**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %	>
4	repositorio.ulasameric... Fuente de Internet	1 %	>
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %	>
6	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	<1 %	>
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %	>
8	Entregado a unjbg Trabajo del estudiante	<1 %	>
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
10	repositorio.upeu.edu.p... Fuente de Internet	<1 %	>

## ANEXO 7

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA QUÍMICA SAN JUAN DE LURIGANCHO-2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. Roger Armando Saldaña Bernal
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala tipo Likert
Autor(es):	Estrella Rojas, Leydi Lizbeth Meléndez Esperilla, Yomira
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Google forms
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 16 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación de personal

La motivación del personal es un proceso psicológico básico de actitudes, personalidad, aprendizajes, la cual toda organización debe evaluar para conocer el comportamiento de un individuo Díaz (2017)

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

El desempeño laboral, se da mediante la efectividad que muestran en su desempeño cada uno de los colaboradores que laboran dentro de una organización, ya que como resultado podemos obtener el incremento de producción, mayor competitividad en el mercado Gabini S. y Solana, S. (2016)

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación del personal	Incremento de producción	Incremento en ventas / producción, capacitan a su personal, prioriza las charlas de trabajo en equipo y da reconocimientos para que los trabajadores se sientan identificados con la empresa
	Cientes satisfechos	Los empleados que disfrutan en sus puestos de trabajo realizando sus funciones de manera óptima y adecuada.
	Crecimiento económico de la empresa	Es bueno diferenciar este punto ya que ayuda a que el colaborador a realizar bien sus funciones, sin desviarse de su objetivo en sus funciones, ayudando al crecimiento de la empresa.
Desempeño laboral	Eficiencia laboral	La disponibilidad, habilidad y aptitudes de aquellos usuarios que tiene la capacidad de asumir esos puestos de trabajo, demostrando una eficiencia laboral
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo parte desde las cabezas de la empresa con pautas correctas, equitativas y sobre todo cuidando a supersonal, el cual puede sentirse seguro cuando trasmite todas la tranquilidad y alegría al cliente final
	Compromiso laboral	Tener personal comprometido en su área laboral, porque así se ejecutan mejor las funciones y se puede crecer a gran escala tanto económica y empresarial

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA QUÍMICA SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023" elaborado por Estrella Rojas, Leydi Lizbeth, Meléndez Esperilla, Yomira en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1.	No cumple con el criterio
2.	Bajo Nivel
3.	Moderado nivel
4.	Alto nivel

999999

**Variable del instrumento:** Motivación del personal

- Primera dimensión: Incremento de producción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia del personal	1-2	4	4	4	
Cientes satisfechos	3-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Clientes Satisfechos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de servicio	5-6	4	4	4	
Incremento de clientes fidelizados semestralmente	7-8	3	4	4	

-

-

- Tercera dimensión: Crecimiento económico de la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incremento de ventas diarias	9-10	4	4	4	
Factores que influyen en el crecimiento económico de la entidad	11-12	4	4	4	



**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Consciencia en sus funciones asignadas	13-14	4	4	4	
Retención de talento humano	15-16	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	17-18	4	4	4	
Nivel de cooperación	19-20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intensión de seguir laborando.	21-22	4	4	4	
Voluntad de recomendar la organización	23-24	4	4	4	



.....  
Dr. Roger Armando Saldaña Bernal  
DNI N° 41415396

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA QUÍMICA SAN JUAN DE LURIGANCHO-2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Edgard Francisco Cervantes Ramón
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala tipo Likert
<b>Autor(es):</b>	Estrella Rojas, Leydi Lizbeth Meléndez Esperilla, Yomira
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 13 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 16 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación de personal

La motivación del personal es un proceso psicológico básico de actitudes, personalidad, aprendizajes, la cual toda organización debe evaluar para conocer el comportamiento de un individuo Diaz (2017)



- **Variable 2: Desempeño Laboral**

El desempeño laboral, se da mediante la efectividad que muestran en su desempeño cada uno de los colaboradores que laboran dentro de una organización, ya que como resultado podemos obtener el incremento de producción, mayor competitividad en el mercado Gabini S. y Solana, S. (2016)

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación del personal	Incremento de producción	Incremento en ventas / producción, capacitan a su personal, prioriza las charlas de trabajo en equipo y da reconocimientos para que los trabajadores se sientan identificados con la empresa
	Cientes satisfechos	Los empleados que disfrutan en sus puestos de trabajo realizando sus funciones de manera óptima y adecuada.
	Crecimiento económico de la empresa	Es bueno diferenciar este punto ya que ayuda a que el colaborador a realizar bien sus funciones, sin desviarse de su objetivo en sus funciones, ayudando al crecimiento de la empresa.
Desempeño laboral	Eficiencia laboral	La disponibilidad, habilidad y aptitudes de aquellos usuarios que tiene la capacidad de asumir esos puestos de trabajo, demostrando una eficiencia laboral
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo parte desde las cabezas de la empresa con pautas correctas, equitativas y sobre todo cuidando a su personal, el cual puede sentirse seguro cuando transmita toda su tranquilidad y alegría al cliente final
	Compromiso laboral	Tener personal comprometido en su área laboral, porque así se ejecutan mejor las funciones y se puede crecer a gran escala tanto económica y empresarial



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA QUÍMICA SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023" elaborado por Estrella Rojas, Leydi Lizbeth, Meléndez Esperilla, Yomira en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación del personal

- Primera dimensión: Incremento de producción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia del personal	1-2	3	3	3	
Cientes satisfechos	3-4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Clientes Satisfechos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de servicio	5-6	3	3	3	
Incremento de clientes fidelizados semestralmente	7-8	3	3	3	

- Tercera dimensión: Crecimiento económico de la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incremento de ventas diarias	9-10	3	3	3	



Factores que influyen en el crecimiento económico de la entidad	11-12	3	3	3	
---	-------	---	---	---	--

**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Consciencia en sus funciones asignadas	13-14	3	3	3	
Retención de talento humano	15-16	3	3	3	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	17-18	3	3	3	
Nivel de cooperación	19-20	3	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intención de seguir laborando.	21-22	3	3	3	
Voluntad de recomendar la organización	23-24	3	3	3	



.....  
**Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón**  
 DNI N° 06614765

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA QUÍMICA SAN JUAN DE LURIGANCHO-2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala tipo Likert
<b>Autor(es):</b>	Estrella Rojas, Leydi Lizbeth Meléndez Esperilla, Yomira
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 13 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 16 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación de personal

La motivación del personal es un proceso psicológico básico de actitudes, personalidad, aprendizajes, la cual toda organización debe evaluar para conocer el comportamiento de un individuo Diaz (2017)



- **Variable 2: Desempeño Laboral**

El desempeño laboral, se da mediante la efectividad que muestran en su desempeño cada uno de los colaboradores que laboran dentro de una organización, ya que como resultado podemos obtener el incremento de producción, mayor competitividad en el mercado Gabini S. y Solana, S. (2016)

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación del personal	Incremento de producción	Incremento en ventas / producción, capacitan a su personal, prioriza las charlas de trabajo en equipo y da reconocimientos para que los trabajadores se sientan identificados con la empresa
	Cientes satisfechos	Los empleados que disfrutan en sus puestos de trabajo realizando sus funciones de manera óptima y adecuada.
	Crecimiento económico de la empresa	Es bueno diferenciar este punto ya que ayuda a que el colaborador a realizar bien sus funciones, sin desviarse de su objetivo en sus funciones, ayudando al crecimiento de la empresa.
Desempeño laboral	Eficiencia laboral	La disponibilidad, habilidad y aptitudes de aquellos usuarios que tiene la capacidad de asumir esos puestos de trabajo, demostrando una eficiencia laboral
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo parte desde las cabezas de la empresa con pautas correctas, equitativas y sobre todo cuidando a su personal, el cual puede sentirse seguro cuando transmita toda su tranquilidad y alegría al cliente final
	Compromiso laboral	Tener personal comprometido en su área laboral, porque así se ejecutan mejor las funciones y se puede crecer a gran escala tanto económica y empresarial

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA QUÍMICA SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023" elaborado por Estrella Rojas, Leydi Lizbeth, Meléndez Esperilla, Yomira en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación del personal

- Primera dimensión: Incremento de producción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Eficiencia del personal	1-2	3	3	3	
Cientes satisfechos	3-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Clientes Satisfechos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Calidad de servicio	5-6	3	3	3	
Incremento de clientes fidelizados semestralmente	7-8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Crecimiento económico de la empresa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incremento de ventas diarias	9-10	3	3	3	
Factores que influyen en el crecimiento económico de la entidad	11-12	3	3	3	



**Variable del instrumento:** Desempeño laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral

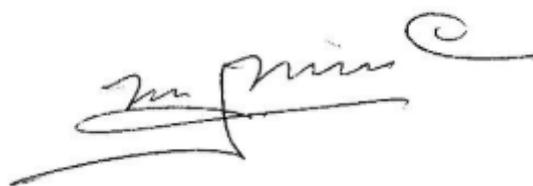
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Consciencia en sus funciones asignadas	13-14	3	3	3	
Retención de talento humano	15-16	3	3	3	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	17-18	3	3	3	
Nivel de cooperación	19-20	4	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Intención de seguir laborando.	21-22	4	3	3	
Voluntad de recomendar la organización	23-24	3	3	3	



.....  
Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS  
DNI N° 08437636

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 9.

Correlación de Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
<b>-1</b>	negativa grande y perfecta
<b>-0,9 a -0,99</b>	Correlación negativa muy alta
<b>-0,7 a -0,89</b>	Correlación negativa alta
<b>-0,4 a -0,69</b>	Correlación negativa moderada
<b>-0,2 a -0,39</b>	Correlación negativa baja
<b>-0,01 a -0,19</b>	Correlación negativa muy baja
<b>0</b>	Correlación nula
<b>0,01 a 0,19</b>	Correlación positiva muy baja
<b>0,2 a 0,39</b>	correlación positiva baja
<b>0,4 a 0,69</b>	Correlación positiva moderada
<b>0,7 a 0,89</b>	Correlación positiva alta
<b>0,9 a 0,99</b>	Correlación positiva muy alta
<b>1</b>	Correlación positiva grande y perfecta