



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL  
RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

**Bach: Núñez Herrera, Paul**  
**<https://orcid.org/0000-0001-8509-550>**

**Asesor:**

**Dr. Merino Núñez Mirko**  
**<https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**  
**2021**

**LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021.**

Asesor (a): Dr. Merino Núñez Mirko Firma

Presidente (a) Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar Firma

Secretario (a): Mg. Valera Aredo Julio Cesar Firma

Vocal (a): Dr. Merino Nuñez Mirko Firma

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a todas las personas que estuvieron siempre apoyándome, mi familia principalmente siendo ellos los principales motivos de superación diaria y poder lograr en base a esfuerzo y dedicación culminar esta nueva etapa en mi vida. ¡Gracias infinitas!

Bach: Núñez Herrera, Paul

## **AGRADECIMIENTO**

Tengo que agradecer en primer lugar a Dios, sin Él, todo esto no hubiera podido ser posible. Después de todo este tiempo transcurrido debo decir que valió la pena el esfuerzo, lo aprendido y también que pude cumplir este gran sueño.

A mi esposa e hijas porque fueron el principal motivo y apoyo para poder lograr culminar mi carrera profesional de administración, por lo cual espero que estén totalmente orgullosos por este gran logro.

Bach: Núñez Herrera, Paul

## RESUMEN

La presente investigación titulada LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021, tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021, para ello se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental-transversal, con una población de 150 colaboradores y una muestra de 108, empleando como técnica una encuesta con su instrumento un cuestionario. Obteniendo como resultados que la motivación está en un nivel deficiente con el 41,7% y regular con el 27,8%; y el rendimiento está en un nivel deficiente con el 47,2% y óptimo con el 25,9%. Concluyendo que, con el coeficiente de Rho de Spearman, se logró identificar que existe una correlación altamente significativa entre la variable motivación y rendimiento, lo que significa que, a mejor motivación los colaboradores de Chemifabrik SAC mejorarán su rendimiento laboral; con un nivel de Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ ; se aceptó la hipótesis alterna manifestando que, existe una relación positiva entre la variable motivación y rendimiento, ello es sustentada en el cruce de tablas donde se obtuvo que es deficiente en un 41,7%.

**Palabras Clave:** motivación, intrínseca, extrínseca, rendimiento, eficiencia, efectividad, eficacia

## ABSTRAC

The present research entitled MOTIVATION AND ITS RELATIONSHIP WITH THE PERFORMANCE OF THE COLLABORATORS OF THE COMPANY CHEMIFABRIK SAC - LIMA, 2021, had as main objective To determine the relationship between motivation and the performance of the collaborators of the company Chemifabrik SAC - Lima, 2021, for this a quantitative approach was used, of descriptive-correlational type, with non-experimental-transversal design, with a population of 150 collaborators and a sample of 108, using as technique a survey with its instrument a questionnaire. The results obtained were that motivation is at a deficient level with 41.7% and regular with 27.8%; and performance is at a deficient level with 47.2% and optimal with 25.9%. Concluding that with the Spearman's Rho coefficient it was possible to identify that there is a highly significant correlation between the variable motivation and performance, which means that the better the motivation, the better the Chemifabrik SAC collaborators will improve their work performance, with a level of bilateral Sig.  $0.000 < 0.05$ , the alternative hypothesis was accepted stating that there is a positive relationship between the variable motivation and performance, this is supported in the crossing of tables where it was obtained that it is deficient in 41.7%.

**Key words:** motivation, intrinsic, extrinsic, performance, efficiency, effectiveness, efficacy.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRAC.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática. ....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema. ....	19
1.3.1. Motivación .....	19
1.3.2. Rendimiento .....	22
1.4. Formulación del Problema. ....	26
1.4.1. Problema general .....	26
1.4.2. Problemas específicos.....	26
1.5. Justificación e importancia del estudio. ....	26
1.6. Hipótesis. ....	27
1.7. Objetivos .....	27
1.7.1. Objetivos General .....	27
1.7.2. Objetivos Específicos .....	27
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	29
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	29
2.2. Población y muestra.....	30
2.3. Variables, Operacionalización.....	31
2.3.1. Variable .....	31
2.3.2. Operacionalización .....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .....	34

2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	36
2.7. Criterios de Rigor científico.....	37
III. RESULTADOS.....	38
3.1. Tablas y Figuras.....	38
3.2. Discusión de resultados.....	47
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
4.1. Conclusiones.....	50
4.2. Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> V. independiente: Motivación .....	32
<b>Tabla 2</b> V. independiente: Rendimiento .....	33
<b>Tabla 3</b> Validación de expertos.....	34
<b>Tabla 4</b> Prueba de confiabilidad de la motivación .....	35
<b>Tabla 5</b> Prueba de confiabilidad del rendimiento .....	35
<b>Tabla 6</b> Baremos .....	36
<b>Tabla 7.</b> Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos.....	38
<b>Tabla 8.</b> Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos.....	39
<b>Tabla 9.</b> Variable Motivación.....	40
<b>Tabla 10.</b> Dimensión 01: Eficiencia .....	41
<b>Tabla 11.</b> Dimensión 02: Efectividad.....	42
<b>Tabla 12.</b> Dimensión 03: Eficacia.....	43
<b>Tabla 13.</b> Variable Rendimiento.....	44
<b>Tabla 14.</b> Pruebas de normalidad .....	45
<b>Tabla 15.</b> Tabla cruzada para Motivación vs. Rendimiento. ....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos. ....	38
<b>Figura 2.</b> Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos. ....	39
<b>Figura 3.</b> Variable Motivación .....	40
<b>Figura 4.</b> Dimensión 01: Eficiencia .....	41
<b>Figura 5.</b> Dimensión 02: Efectividad. ....	42
<b>Figura 6.</b> Dimensión 03: Eficacia .....	43
<b>Figura 7.</b> Variable Rendimiento. ....	44
<b>Figura 8.</b> Diagrama de dispersión entre la variable motivación y rendimiento laboral. .....	46

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.

Con el análisis del contexto internacional se encontró que las empresas en Ecuador tienen como prioridad mantener a su capital humano altamente motivado, siendo considerados como lo más importante para la productividad y desarrollo organizacional. Sin embargo, gran parte de los negocios están optando por mejorar sus estrategias de servicio o producto dejando de lado a sus colaboradores, debido a que señalan que le genera mayor gasto al instante de evaluar su desempeño, capacitarlos y hasta que cuenten con los instrumentos necesarios para desempeñar sus actividades diarias (Bohórquez et al., 2020).

Por su parte, Vargas y Muratalla (2018) afirman que la motivación y el rendimiento laboral son problemas que con frecuencia afrontan las organizaciones en México, ya que en la actualidad las empresas han sido víctimas de diversos cambios que afectan el salario, y las retribuciones en efectivo, debido a que ya no es la metodología más adecuada para motivar a los colaboradores de las diversas organizaciones. Por tal motivo las empresas deben implementar otras formas de retribuir cada esfuerzo y hacerles sentir compensados, también llamado salario emocional, para que con ello tengan un mejor rendimiento laboral.

Burgos (2019) realizó un estudio en empresas de Colombia donde encontró que de manera escasa se toma en cuenta las actitudes de los colaboradores, existe una participación media, insatisfacción, escaso reconocimiento a sus trabajadores y una escasa compensación de beneficios intangibles o tangibles a su personal, además existe un desfavorable ambiente laboral, ocasionando que los colaboradores no tengan un buen rendimiento laboral, lo que constituye un obstáculo grave para cumplir los objetivos organizacionales.

Con el análisis del contexto nacional se encontró que hoy en día en muchas empresas peruanas escasamente se fomenta el crecimiento y desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, mucho menos se promueve la adquisición de nuevas capacidades, habilidades y conocimientos laborales, es decir no se tiene motivado altamente a sus colaboradores, por ende, las empresas deben desarrollar programas de motivación intrínsecas, mediante diplomados, cursos a todos sus colaboradores, fortaleciendo sus habilidades y capacidades, para que todos tengan

la formación que se necesita de acuerdo a su cargo y su rendimiento laboral mejore (Anastacio et al., 2020).

Por otro lado, Puma y Estrada (2020) afirman que las empresas en Perú buscan que sus colaboradores estén altamente motivados para lograr los propósitos organizacionales, no obstante, se ha detectado que los colaboradores presentan niveles de desmotivación, a causa que su jornada diaria es amplia y no lo compensa su remuneración. Además, no todas las empresas tienen establecidas políticas que promueven el reconocimiento por el buen rendimiento, generando poca identificación y descontento en cada colaborador, del mismo modo no se realizan charlas o talleres para reforzar sus conocimientos y se sientan más motivados.

Bazalar (2019) da a conocer que muchas empresas en Perú poseen deficiencias en el rendimiento laboral de sus colaboradores, a causa de que no están optimizados, no se les brindan constante capacitaciones, no siempre se cumplen con las políticas establecidas por las organizaciones. Sin embargo, deben considerar que los colaboradores son el recurso de vital importancia para su organización y que cada uno de ellos tiene su propia personalidad y es diferente una de la otra, por ende, se debe de tratar de mantener motivados a los colaboradores para que su rendimiento sea mejor.

En el contexto local, la empresa CHEMIFABRIK SAC se encuentra ubicada en la ciudad de Lima, se encuentra bien posicionada a nivel nacional con experiencia mayor a 25 años en el mercado peruano de pinturas, productos químicos y adhesivos que son comercializados y generan muchos ingresos.

Actualmente se ha observado que el crecimiento de la venta de los productos no son los mismos, pudiéndose colocar más de manera mensual, pero esto se está viendo afectado en las ventas que se postergan para los siguientes meses que se realizan, lo que está haciendo que sea atractivo hacer un estudio para saber cuáles son los motivos por los cuales está sucediendo esto si se puede abastecer el mismo mes de la venta de los productos.

Además, se observa que en CHEMIFABRIK SAC existe un nivel medio de motivación por parte de sus colaboradores, lo que repercute también en un bajo

rendimiento laboral, debido a que no siempre se les ofrece incentivos por su buen rendimiento, además no se capacita con frecuencia al personal, generando que no se sientan motivados, ya que se sabe que es vital importancia tener personal altamente capacitado, para que adquieran nuevos conocimientos que les permita tener un mejor desempeño y con ello un buen rendimiento, por ello si CHEMIFABRIK SAC, no motiva a sus colaboradores, ellos no tendrán un buen rendimiento laboral.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **Nivel internacional**

Barreiro (2019) en su estudio realizado en Ecuador, planteo como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores del departamento de alumbrado público de CNEL EP UN Milagro. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con 16 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que la motivación se encuentra en un nivel alto con el 50%, muy buena con un 25% y con otro 25% buena, y el rendimiento laboral fue excelente con el 81% y muy buena con el 19%. Logrando concluir que la motivación se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa de estudio, ya que se encontró que el valor de correlación estuvo en un nivel medio, por ende, los colaboradores al tener una buena motivación, siempre tendrán un rendimiento laboral alto.

Véliz (2019) en su estudio realizado en Ecuador, planteo como propósito proponer un plan motivacional que genere mejoras en el rendimiento de los colaboradores. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo-propositiva, con 95 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica para recolectar datos con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que el 38% no se encuentra de acuerdo con el pago de su remuneración, el 43% afirmó que no hay flexibilidad en los horarios, un 35% mencionó que es mala la comunicación con sus jefes inmediatos y alta gerencia y un 56% que pocas veces les otorgan un reconocimiento. Concluyendo que los colaboradores del negocio estudiado presentan un grado

medio de motivación, ocasionando una reducción de rendimiento laboral, lo que genera deficiencias internas en la empresa.

Cruz (2018) en su estudio realizado en Ecuador, planteo como propósito analizar la iluminación y su relación con el rendimiento laboral en el personal de la Dirección Provincial del IESS Pastaza. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con 20 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de obtención de datos con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado un nivel de  $\chi^2 t = 23.70 < \chi^2 c = 60.29$ , por ende, se rechazó la hipótesis nula, afirmando que la iluminación si tiene incidencia en el rendimiento laboral de la empresa estudiada. De la misma manera se logró concluir que no se evalúa la iluminación en el área laboral de forma que se presenta deficiencias, tales como estrés y cansancio lo que afecta el perfil del colaborador generando ausentismo laboral y rendimiento bajo.

Gordón (2018) en su estudio realizado en Ecuador, planteo como propósito Determinar de qué manera influye la motivación laboral en el desempeño de los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena "SAC" Ltda. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con 81 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de obtención de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado un valor de 0,082 de correlación de Pearson y un nivel de significancia de 0,047 siendo menor que 0,05 entre ambas variables de estudio, por tanto se aceptó la hipótesis alterna afirmando que la motivación si repercute en el desempeño de los colaboradores, con ello se logró concluir que hasta la fecha no se han aplicado programas motivacionales que ayuden a mejorar el desempeño laboral y con ello se mantenga un buen rendimiento laboral de manera que el poco entusiasmo se sigue dando sin que exista la verdadera iniciativa de darle solución y los colaboradores puedan desarrollar sus actividades eficientemente.

Villacis (2017) en su estudio realizado en Ecuador, planteo como propósito determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en la Pastoral Social Caritas Ambato. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con 20 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de obtención de información con su instrumento

un cuestionario, obteniendo como resultado un puntaje de 11,38 superando lo solicitado de 7,81, por tal motivo se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula, afirmando que la motivación si tiene influencia en el rendimiento de los colaboradores. Concluyendo que el personal en la empresa posee un nivel bajo de motivación, lo que influye de manera directa en el rendimiento del personal y ello repercute en la productividad de la empresa, obligando a que muchos colaboradores renuncien.

### **Nivel nacional**

Apolaya (2021) en su estudio realizado en Ica, tuvo como propósito determinar de qué manera la motivación se relaciona en el rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica -2019. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no-experimental, de tipo descriptivo-correlacional, con 30 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que un 56,7% afirmó que frecuentemente se fomentan las actividades de manera eficiente por tal motivo si existe una motivación por parte de la empresa estudiada y con ello un buen rendimiento. En conclusión, con un  $gl = 3.841$  se aceptó la hipótesis alterna afirmando que la motivación tiene una relación significativa con el rendimiento laboral, donde los componentes de la motivación extrínseca tales como responsabilidad, reconocimiento, progreso y logro ayudan a incrementar el rendimiento laboral.

Leiva y Laureano (2020) en su estudio realizado en San Martín, planteo como propósito determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con 264 colaboradores como población de los cuales se obtuvo a 70 como muestra aplicándoseles una encuesta como técnica de obtención de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que la motivación se encontró en un nivel bajo con el 53% afirmando que el ritmo laboral no es ajustado a sus expectativas, los horarios laborales no son los adecuados y las condiciones de trabajo no son las correctas y se encontró en un nivel deficiente el rendimiento laboral con el 59%, dando a conocer que en el ambiente laboral no se mantiene el

orden, y además no es correcta la actitud hacia su centro laboral. Concluyendo que la motivación tiene una influencia positivamente significativa con el rendimiento laboral, siendo corroborado en base al Rho de Spearman de 0,683 y el sig de 0,000, afirmando que mientras los colaboradores se sientan motivados mejor será su rendimiento laboral y por ende se aceptó la hipótesis alterna.

Cantaro (2020) en su estudio realizado en Huánuco, planteo como propósito Determinar de qué manera la motivación influye en el rendimiento laboral de los trabajadores del tragamonedas Palacio Royal Huánuco- 2019. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con 30 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de obtención de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que el 54,6% afirmaron que frecuentemente están motivados por lo que realizan sus labores de manera eficiente, para el 54,6% siempre reciben un reconocimiento por su buen rendimiento, concluyendo que cada dimensión de la motivación ayudan a contribuir en mejorar el rendimiento de los colaboradores, además se encontró un puntaje de  $P = 0,043 < 0,05$ , lo que ayudo a aceptar la hipótesis alterna, afirmando que la motivación si se relaciona con el rendimiento laboral.

Choque (2018) en su investigación realizada en Ayacucho, planteo como propósito determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho-2017. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no-experimental, de tipo descriptivo-correlacional, con 2135 colaboradores como población de los cuales se obtuvo a 85 como muestra a aplicándoles una encuesta como técnica de recolección de datos con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado un p-valor (0.000) es  $< 0,05$ , con un grado de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, logrando así concluir que la motivación si se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa estudiada, donde el 43% afirma que las condiciones laborales son excelentes, asimismo señalan que si se elaboran planes de trabajo y el 35% menciono que si se dan reconocimientos por el buen desempeño.

Pecho (2018) en su estudio realizado en Ucayali, planteo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no-experimental, transversal, de tipo descriptivo-correlacional, con 70 colaboradores como muestra a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de obtención de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que un 88,6% de los colaboradores indicaron que la gestión motivacional está en un nivel bajo, y que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel deficiente con el 80%, de la misma manera se logró concluir que la motivación se relaciona de positivamente y significativamente con el rendimiento laboral debido a que se encontró una correlación alta de 0.751 y un  $p = 0.000 < 0.01$ , lo que ayudo a aceptar la hipótesis alterna, es decir a una mejor motivación, mejor será el rendimiento laboral.

### **Nivel local**

Rodriguez (2018) en su investigación, planteo como propósito determinar la relación entre el salario emocional y el rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no experimental-trasversal, de tipo descriptivo-correlacional, con 180 colaboradores como población, de los cuales se obtuvo a 123 como muestra, aplicándoseles una encuesta como técnica de obtención de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que un 46% afirmo que el salario emocional se encuentra en un nivel regular y un 50% afirmo que el rendimiento laboral está en un nivel bueno, de la misma manera se concluyó que el salario emocional se relaciona de positivamente moderada con el rendimiento laboral con un puntaje de 0.596 y un  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, por ende se logró afirmar que ambas variables de estudio se relacionan significativamente.

Girón (2018) en su investigación, planteo como propósito determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral del personal del centro de salud Puerto Nuevo-Callao ,2018. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no-experimental-trasversal, de tipo descriptivo-correlacional, con 34 colaboradores como población a los cuales se les

aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que el rendimiento laboral se relaciona con la ausencia de motivación en un puntaje de 0,564, con la regulación externa se relaciona en un 0,366, concluyendo que existe una relación positiva alta de 0,665 entre la motivación y el rendimiento laboral, con un p-valor de  $0,000 < 0,05$  por ende se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula afirmando que la motivación si se correlaciona de manera significativa con el rendimiento laboral.

Garay (2018) en su investigación, planteo como propósito determinar la influencia que existe entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas - 2018. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no experimental-trasversal, de tipo descriptivo-correlacional, con 45 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que un 36,7% afirma que casi siempre se les motiva, y un 51,7% que siempre tienen un alto rendimiento laboral, logrando concluir que la motivación influye de significativamente moderada en el rendimiento de los colaboradores con un Rho: 0.114, lo que significa que si se mejora la motivación, existirá un mejor rendimiento en los colaboradores de la empresa estudiada.

Zarate (2018) en su investigación, planteo como propósito determinar cómo influye la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no experimental-trasversal, de tipo explicativa-correlacional, con 150 colaboradores como población a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado un 40% afirmó que casi nunca la empresa los motiva y un 42% que casi nunca su rendimiento es bueno. Logrando concluir que existe una influencia entre la motivación y el rendimiento laboral con una significancia de 0,05, siendo obtenida mediante el chi-cuadrado y el cuadro de esfericidad de Barlett y KMO, el cual ayudo para aceptar la hipótesis alterna, afirmando que la motivación se relaciona con el rendimiento.

Yanac (2017) en su investigación, planteo como propósito Identificar la influencia de la motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura. Empleando un enfoque metodológico cuantitativo, con diseño no experimental-transaccional- correlacional, con 214 colaboradores como población de los cuales se obtuvo a 84 como muestra, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de obtención de información con su instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado que un 42% considera que existe una motivación de manera media, y un 46% que el rendimiento laboral es medio, logrando concluir que con una correlación de Pearson de 0.618 se logró deducir que la motivación tiene una relación de manera positiva media con el rendimiento laboral, además con una Sig. bilateral de 0.007 <0.05, se aceptó la hipótesis alterna siendo corroborada con el cruce de variables donde se obtuvo que es media con el 57,3%.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Motivación**

Solana (2007) lo define como la síntesis que hace que los colaboradores actúen y se comporten de un determinada forma, es decir se hace referencia a la combinación de procesos intelectuales tanto psicológicos y fisiológicos, que se da en una determinada situación, siendo el vigor con el que los colaboradores actúan y realizan sus actividades.

Para Robbins (2004) es la voluntad de realizar esfuerzos grandes para lograr los propósitos empresariales, estando condicionada por la capacidad de esfuerzo que se realizan para que se satisfagan las necesidades individuales. De manera que es conocida como la combinación de procesos que consisten en tener influencia de alguna forma en la conducta del colaborador

Robbins y Judge (2013) la define uno de los procesos que inciden en las persistencias, direcciones e intensidades de cada esfuerzo que realiza cada colaborador, para que se cumplan los propósitos y metas de la organización, con la finalidad de que se reflejen el interés del trabajador en su comportamiento con su puesto laboral.

### **1.3.1.1. Importancia.**

Robbins y Judge (2013) menciona que es muy importante que se mantengan a los colaboradores altamente motivados, debido a que será de vital ayuda para que se cree un ambiente agradable, que pueda permitir a los colaboradores a sentirse alentados y comprometidos por lograr beneficios bidireccionales, tanto para la organización como para el colaborador.

De la misma manera, Chiavenato (2012) afirma que para que los colaboradores se encuentren altamente motivados, la alta gerencia tiene que observarlos, reconocerlos y escucharlos con el de conocer a fondo las necesidades de sus colaboradores. No obstante, sabiendo que los colaboradores poseen diversas necesidades, pueden ser agrupados en equipo laboral para que puedan lograr los propósitos organizacionales trazados.

### **1.3.1.2. Jerarquía de las necesidades de Maslow**

Chiavenato (2012) describe las siguientes necesidades de la pirámide de Maslow:

- a) Fisiológicas:** Son biológicas y hacen referencia a la supervivencia de un individuo, siendo considerada la necesidad básica que incluye el estar refugiado, sexo, alimentarse, dormir, beber agua, respirar, etc.
- b) Seguridad:** Una vez satisfechas las fisiológicas se da un segundo escalón orientadas a la protección, estabilidad, orden y seguridad personal, que influye la seguridad contra el crimen, de salud, familiar, de recursos, de ingresos, de empleo y física
- c) Afiliación:** Se da cuando las dos anteriores necesidades han sido cubiertas o satisfechas, esta necesidad abarca la pertenencia, afecto y amor a un cierto grupo de la sociedad, buscando superar el sentimiento de alienación y soledad. Esta necesidad es presentada de manera continua en la vida cotidiana del individuo, cuando este desea tener una familia,

casarse, pertenecer a una comunidad, ser parte de un club social o ser miembro de una iglesia.

**d) Estima:** Se da cuando las tres anteriores necesidades han sido cubiertas o satisfechas, esta necesidad hace referencia al respeto hacia el prójimo, logro particular, reconocimiento y autoestima, cuando las personas satisfacen esta necesidad tienden a sentirse valiosos dentro de su sociedad y más seguros de sí mismos sin embargo las personas se sienten sin valor e inferiores cuando no son satisfechas

**e) Auto-realización:** Es la más importante al estar en la cima de la pirámide, aquí el ser humano es y hace para lo que nació, es decir el ser humano cumple todo su potencial mediante actividades específicas de esta manera la persona que está inspirado en ser poeta tiene que escribir, en ser artista tiene que pintar, para ser músico tiene que hacer música, etc.

#### **1.3.1.3. Ciclo de motivación**

Chiavenato (2009) describe el siguiente ciclo motivacional:

**a) Necesidades,** Es dada cuando no hay un equilibrio fisiológico y psicológico, los mismos que tienen a variar de acuerdo a lo interno de cada colaborador y de su cultura. En síntesis, cuando se da una carencia bien sea de seguridad o alimentación el organismo es el responsable de buscar la forma de estar en un equilibrio.

**b) Impulso,** también llamado motivo, es el medio que ayuda a que se satisfagan las necesidades, ayudando a generar un comportamiento de indagación y búsqueda, cuya finalidad es que se identifiquen los objetivos e incentivos para ser atendidos y lograr satisfacer las necesidades y reducir tensiones, es decir cuando más sea la tensión, más serán los esfuerzos

**c) Incentivos,** son los que alivian la necesidad de los colaboradores o ayudan a reducir sus impulsos. En síntesis, cuando los colaboradores tienen a estar incentivados, logran que se restaure su equilibrio fisiológico o psicológico, bien eliminando o reduciendo los impulsos. De manera

general los incentivos se encuentran externamente del colaborador y varían de acuerdo a su situación que presente.

#### **1.3.1.4. Dimensiones**

Chiavenato (2009) describe las siguientes dimensiones de la motivación en base a Herzberg:

##### **a) Higiénicos o extrínsecos:**

Se refiere a las condiciones laborales que necesitan los colaboradores, donde están incluidas los ambientes laborales y las instalaciones; abarcando **los sueldos y beneficios, las condiciones laborales y la identificación con el personal.**

Sin embargo, estos factores poseen una capacidad limitada de influencia en los colaboradores, sabiendo que el término higiene, significa prevenir y proteger, por ende, cuando este factor se da de la mejor manera tiende a tener colaboradores satisfechos, sin embargo, cuando es escaso tiende a provocar insatisfacción y bajo rendimiento.

##### **b) Motivacionales o intrínsecos:**

Se refiere a cada actividad que se tiene relación con el perfil de puesto del colaborador; produciendo una permanente satisfacción e aumentando la productividad de un excelente nivel. Por tal motivo cuando estos factores motivacionales son óptimos, se incrementará de forma considerable la satisfacción de los colaboradores y con ello su rendimiento y cuando sea deficiente sucederá todo lo contrario. Por ello se tiene que existir una **satisfacción laboral, realización, reconocimiento y responsabilidad en los colaboradores.**

#### **1.3.2. Rendimiento**

Chiavenato (2012) lo define como el comportamiento de los colaboradores en buscar las metas establecidas, constituyendo estrategias de manera individual para alcanzar los objetivos. Además, el rendimiento comprende diversas características del colaborador como: Cualidades, necesidades, habilidades, capacidades que tienen interacción con la naturaleza laboral y organizacional; y

producen comportamientos que afectan los cambios y resultados de la organización.

Por su parte Robbins (2004) lo define como el desenvolvimiento de los colaboradores para realizar sus actividades laborales dentro de una organización, el cual tiene que estar sujeto a requerimientos y exigencias que la organización necesite, de tal manera que pueda llegar a ser eficaz, eficiente y efectivo, y pueda cumplir con cada función que se le establezca con el propósito de lograr las finalidades propuestas.

Para Wayne y Robert (2005) es el comportamiento de los colaboradores para buscar lograr sus objetivos trazados, contribuyendo con las tareas y/o funciones para el éxito organizacional.

#### **1.3.2.1. Factores del rendimiento laboral**

Chiavenato (2012) da a conocer los siguientes factores que inciden en el rendimiento laboral:

- a) Ambiente laboral:** Se refiere a las mínimas condiciones ofrecidas al colaborador dentro de un armonioso ambiente, que es caracterizado por estar en condiciones óptimas, con las herramientas disponibles para el desenvolvimiento y desempeño del colaborador durante sus actividades diarias.
- b) Salario:** De manera en que al colaborador se le brinde una remuneración de acuerdo a su desempeño y labor, logrará satisfacer sus necesidades tanto colectivas como individuales lo que le llevará a tener un buen rendimiento, creando un valor por su labor, ya que el colaborador sabrá que está recibiendo lo justo por cumplir sus funciones dentro del negocio.
- c) Relaciones interpersonales:** Considerado como el factor fundamental dentro de la organización, debido a que mientras el colaborador más se relacione con sus compañeros podrá alcanzar un mejor equilibrio y armonía, es decir mientras que el colaborador sienta que realiza sus actividades con un equipo

que sea responsable, que colabore, muestre respeto y sea armonioso, se sentirá a gusto y su rendimiento será el mejor.

- d) Jornada laboral:** Es la cantidad de horas y funciones que un colaborador realiza dentro de una organización, donde la alta gerencia tiene que adoptar medidas que logren satisfacer a sus colaboradores, buscando una mejor eficacia y eficiencia, de tal manera que se cumplan con los horarios de trabajo.
- e) Cancelación puntual del salario:** Considerada como la mejor manera de que se mantengan satisfechos a los colaboradores, debido a que pagándoles puntual se logrará que se satisfagan sus necesidades tanto familiares como individuales; por lo que el colaborador se mostrara eficiente en su rendimiento ya que sabrá que recibe una recompensa por su labor.
- f) Incentivos:** Es cada incentivo que se pretende brindar al colaborador para que este estimulado a laborar de forma efectiva, eficaz y eficiente debido a que sabrá que por el esfuerzo que realizá recibirá estímulos que remuneren su esfuerzo.

#### **1.3.2.2. Características**

Wayne y Robert (2005) menciona las siguientes características que se debe de tener en cuenta para medir el rendimiento laboral:

**a) Competencias laborales.** Son todas las actitudes, habilidades y conocimientos que son aplicadas en el rendimiento de una función productiva, mediante diversos requisitos de calidad esperadas por el sector productivo.

**b) Calidad.** Es el atributo de un servicio o producto que simplemente no se hace referencia a su grado de operatividad de sus características principales sino de manera fundamental a sus capacidades que tienen para que se satisfagan las exigencias o necesidades de los consumidores.

**c) Productividad.** Considerada como la manera más eficiente para que se generen recursos siendo medidos en dinero, para que sean competitivos y rentables a los consumidores.

#### **1.3.2.3. Evaluación**

Para Chiavenato (2012) la evaluación del rendimiento laboral es la valoración de manera sistemática de cómo actúan los colaboradores en función a sus tareas que desempeñan, sus metas y los resultados que desean y esperan alcanzar, el potencial de su desarrollo y las competencias que ofrecen.

#### **1.3.2.4. Dimensiones**

Robbins (2004) describe las dimensiones siguientes:

##### **a) Eficiencia:**

Es definida como la relación entre cada recurso empleado para **cumplir las actividades** y cada logro conseguidos con los mismos. Es dada cuando se emplean la menor cantidad de recursos para **lograr los objetivos planteados** o cuando se logran cumplir la mayor cantidad de objetivos con el **uso de los mismos o menos recursos**.

Además, es considerada como la relación entre beneficios y costos, haciendo referencia a la mejor forma en que se realizan las actividades, con la finalidad de que los recursos sean aprovechados de la manera más razonable posible.

##### **b) Efectividad:**

Es dada cuando hay una relación entre los **resultados que se planearon y los que se lograron**, lo que permite medir de manera real el grado de cumplimiento de los objetivos organizacionales, considerando la cantidad como el criterio donde lo más importante son los resultados y no los costos.

Asimismo, la efectividad involucra la eficacia y eficiencia, es decir hace referencia al logro del resultado que está programado en los costos y tiempos razonables, suponiendo en hacer lo que este correcto sin ningún desperdicio de recursos y tiempo y con exactitud.

### **c) Eficacia**

Considerada como el grado de consecución de los objetivos y metas, haciendo referencia a la capacidad de cumplir con lo que se propone. Logrando satisfacer a los consumidores con los productos ofrecidos que deben estar al 100% con respecto a la **calidad y cantidad**.

Además, se hace referencia a la capacidad de que se compensen una **necesidad establecida** por los consumidores a través de servicios y/o productos que se brinda.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

##### **1.4.1. Problema general**

¿De qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?

¿Cómo es el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?

¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

La investigación busca diagnosticar el grado de motivación y determinar cómo se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa Chemifabrik SAC.

El presente estudio es de vital importancia por qué mediante él se corroborará cuáles son las razones de que los colaboradores no estén altamente motivados y por ende porque no es bueno su rendimiento laboral, además es importante ya que servirá para conocer en qué medida la motivación se relaciona con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC.

Hernández et al., (2014) afirma que una investigación se justifica de manera teórica, práctica y metodológica:

**TEÓRICO:** En la investigación se empleará diferentes teorías, pero la más relevante son las de Chiavenato (2009) para la variable motivación y para la variable rendimiento fue Robbins (2004) quienes ayudaran a concretar las ideas y a comprender mejor el tema que se está poniendo en marcha, el cual también ayudará a tener un buen sustento para explicar de qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC

**PRÁCTICO:** Se busca resolver con la presente investigación la problemática de motivación y rendimiento laboral de la empresa Chemifabrik SAC; Así mismo identificar de qué forma la motivación se relaciona con el rendimiento sirviendo como un trabajo previo para futuras investigación con temas relacionados a los estudiados.

**METODOLÓGICO:** La investigación que se realizará será de enfoque cuantitativo de tipo descriptiva-correlacional porque permitirá ordenar los resultados observados de las conductas de los trabajadores que ayudará a evaluar los resultados y poder medir en qué medida se relacionan ambas variables de estudio.

## **1.6. Hipótesis.**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivos General**

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

Describir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

**Enfoque cuantitativo:** Se emplea para la recolección de datos numéricos, basado en los conocimientos de hechos veraces para lograr los propósitos plasmados a través de un análisis estadístico, cuyo fin es formar modelos de conducta y compararlos a través de teorías (Hernández et al., 2014).

**Tipo Descriptiva.** Busca describir a detalle las características, propiedades y perfiles de grupos, objetos, procesos, comunidades o todo suceso que sea sometido a un análisis. En síntesis ayuda en la medición y recolección de datos agrupados o independientes de una a más variables de estudio (Hernández et al., 2014).

**Tipo Correlacional.** Mide el nivel en que se relacionan dos o más variables en un contexto determinado, con frecuencia se analiza cómo se relaciona las variables y dimensiones y con frecuencia se analizan solo las dos o más variables (Hernández et al., 2014).

**Diseño no experimental.** La investigación es realizada sin manipular de manera deliberada ninguna de las variables estudiadas, por tal motivo solo se observan y analizan tal y como se encuentran en un determinado tiempo y en su contexto natural. (Palella y Martins, 2003)

**Transversal;** Se da cuando la información recolectada es dada en un único momento y en un tiempo determinado, con el fin de describir y analizar la interacción e incidencia de todas las variables estudiadas, sin manipularse (Palella y Martins, 2003)

Por todo lo antes mencionado el estudio será de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, ya que se emplearán datos numéricos para recolectar información que a su vez describirá como la motivación se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021. De la misma manera será de diseño no-experimental de corte transversal, ya que no existirá la manipulación deliberadamente de la variable motivación ni la variable rendimiento, por lo que solo se estudiarán en su contexto real y en un determinado tiempo específico.

## 2.2. Población y muestra.

**Población,** Es el conjunto de sujetos de van a servir para llevar a cabo un estudio, en síntesis, son todos los elementos que poseen especificaciones similares y que también tiene gustos preferencias similares u iguales (Bernal, 2010).

Para llevar a cabo el presente estudio, se tendrá en cuenta a todo el personal de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021 siendo un total de 150 colaboradores

**Muestra;** Considerada como el subconjunto que se selecciona de una población con el fin de obtener información, los mismos a quienes se les aplica instrumentos de medición para lograr recolectar datos sobre las variables de estudio que serán vitales para el estudio (Bernal, 2010).

Para determinar la muestra se empleó la siguiente formula:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{(N - 1)e^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

Tamaño de la población (N) =	150
Valor de Z según nivel de confianza (95%) =	1.96
Proporción favorable 50% (p) =	0.5
Proporción desfavorable 50% (q) =	0.5
Error permisible 5% (e) =	0.05

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(150 - 1)0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 108 \text{ colaboradores}$$

En base a ello para la presente investigación se tomará en cuenta a 108 colaboradores como muestra a quienes se les aplicará los instrumentos correspondientes para la recolección de información de la empresa Chemifabrik SAC– Lima

## **2.3. Variables, Operacionalización.**

### **2.3.1. Variable**

**Independiente, Motivación:** Solana (2007) lo define como la síntesis que hace que los colaboradores actúen y se comporten de una determinada forma, es decir se hace referencia a la combinación de procesos intelectuales tanto psicológicos y fisiológicos, que se da en una determinada situación, siendo el vigor con el que los colaboradores actúan y realizan sus actividades.

**Dependiente, Rendimiento:** Robbins (2004) lo define como el desenvolvimiento de los colaboradores para realizar sus actividades laborales en una organización, el cual tiene que estar sujeto a requerimientos y exigencias que la empresa necesite, de tal manera que pueda llegar a ser eficaz, eficiente y efectivo, y pueda cumplir con cada función que se le establezca con la finalidad de cumplir los propósitos planteados.

### 2.3.2. Operacionalización

**Tabla 1**

*V. independiente: Motivación*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ instrumento
Motivación	Motivacionales o intrínsecos	Responsabilidad	1; 2	Encuesta/ Cuestionario
		Satisfacción laboral	3; 4	
		Realización laboral	5; 6; 7	
	Higiénicos o extrínsecos	Reconocimiento laboral	8	
		Sueldo y beneficios	9; 10; 11; 12	
		Condiciones laborales	13; 14	
	Identificación con el personal	15; 16		

*Fuente: Chiavenato (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*

**Tabla 2***V. dependiente: Rendimiento*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica/ instrumento</b>
Rendimiento	Eficiencia	Lograr objetivos	1;2	Encuesta/ Cuestionario
		Uso de recursos	3;4;5	
		Cumplimiento de actividades	6	
	Efectividad	Resultados planeados	7;8	
		Resultados logrados	9;10	
	Eficacia	Calidad	11;12	
		Cantidad	13;14	
		Necesidad establecida	15	

*Fuente: Robbins (2004). Comportamiento organizacional*

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

**Técnica, encuesta;** Hernández et al. (2014) afirma que es una técnica compuesta por un grupo de interrogantes, que es aplicada a un grupo de población o muestra, con el fin de recolectar información sobre determinados temas investigados.

**Instrumento, Cuestionario;** Hernández et al. (2014) afirma que es un conjunto de ítems que son creadas con el fin de medir una o más temas de investigación, con el fin de obtener respuestas para cumplir con el propósito de la investigación.

Por tal motivo para recolectar datos en la presente investigación se empleará como técnica una encuesta con su instrumento un cuestionario, compuesto 16 interrogantes para medir la variable motivación y 15 interrogantes para la variable rendimiento, la misma que será aplicada a una muestra de 108 colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC– Lima

**Validez.** El o los instrumentos que se van a aplicar a un determinado grupo o segmento, tiene que ser válido, En síntesis, se tiene que corroborar que va a medir el instrumento y que tan bien lo va a hacer (Bernal, 2010).

**Tabla 3**  
*Validación de expertos.*

<b>Experto</b>	<b>T/ATD</b>	<b>Total</b>
PhD. Heredia Llatas Flor Delicia	31/31	1
Dr. José William Córdova Chirinos	31/31	1
Dr. Abraham José García Yovera	31/31	1
<b>Total</b>		<b>3</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**Confiabilidad,** hace referencia a que el o los mismos instrumentos sean aplicados por segunda vez y puedan arrojar resultados similares y congruentes (Bernal, 2010).

**Tabla 4**  
*Prueba de confiabilidad de la motivación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,995	16

*Fuente: Programa estadístico SPSS23*

**Tabla 5**  
*Prueba de confiabilidad del rendimiento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,993	15

*Fuente: Programa estadístico SPSS23*

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos.**

Para recolectar datos de ambas variables se empleará como técnicas una encuesta, con su instrumento un cuestionario basado en la escala de Likert donde 1=Nunca, 2= Casi nunca 3= Algunas Veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre, el mismo que se aplicará a una muestra de 108 colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC– Lima

De la misma manera, los datos numéricos obtenidos se creará una base de datos en el programa Microsoft Excel 2016 y para procesar los datos y elaborar tablas y figuras, la confiabilidad y la Rho de correlación y sig. se empleará el estadígrafo SPSS v.25, los mismos que serán descritos e interpretados en el apartado de resultados, con el fin de brindar solución a los objetivos planteados.

Asimismo, para analizar los resultados de ambas variables se agruparon por dimensiones, teniendo en cuenta el siguiente baremo:

**Tabla 6**  
*Baremos*

<b>Baremo</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Optimo</b>
Variable Motivación	[16-37>	<38-59>	<60-80]
Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos	[8-19>	<20-29>	<30-40]
Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos	[8-19>	<20-29>	<30-40]
Variable Rendimiento	[15-35>	<36-55>	<56-75]
Dimensión 01: Eficiencia	[6-14>	<15-22>	<23-30]
Dimensión 02: Efectividad	[4-9>	<10-15>	<16-20]
Dimensión 03: Eficacia	[5-12>	<13-18>	<19-25]

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.6. Aspectos éticos

Álvarez (2018) afirma que son implicancias que todo investigador debe emplear, las cuales pueden ser negativas o positivas. Es decir, se debe trabajar en base a los siguientes principios éticos:

**Respeto a las Personas,** Todos los colaboradores encuestados serán tratados como personas autónomas, protegiéndolos. En síntesis, se va a respetar la elección y opinión de los colaboradores al responder las preguntas propuestas en el cuestionario aplicado, siempre evitando que se obstruyan sus acciones, asimismo no se les va a faltar el respeto, ni se les va a negar para que puedan actuar de forma libre.

**Beneficencia,** Se va a procurar el bienestar de cada colaborador a encuestar, es decir por ninguna razón se les hará daño, por ello se les va a acreditar al máximo todos los beneficios disponibles que se merecen, tratando de buscar que de alguna manera sean beneficiados.

**Justicia,** se tendrá en cuenta una muestra conformada por 108 colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC– Lima, quienes se tomarán al azar y no van a ser excluidos por su género, raza o alguna otra razón, ya que todos van a representar

como elementos para el análisis y al no ser vulnerables, se buscará en ellos la igualdad.

## **2.7. Criterios de Rigor científico.**

**Credibilidad:** Se buscará aumentar las posibilidades de que la información recolectada sea creíble y conocida, teniendo argumentos confiables que ayuden a demostrar que los resultados tienen concordancia en su proceso de elaboración de tablas y gráficos.

**Transferibilidad:** Se buscará que la información obtenida sea empleada en otras investigaciones como trabajos previos o antecedentes de vital importancia e interés, creando vínculos con cada lector interesado y haciendo que los temas investigados sean entendidos con facilidad.

**Dependencia:** Se está seguro que el rendimiento de colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC– Lima, depende de la motivación por ende a una mejor motivación, mejor será el rendimiento de los colaboradores.

### III.RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras

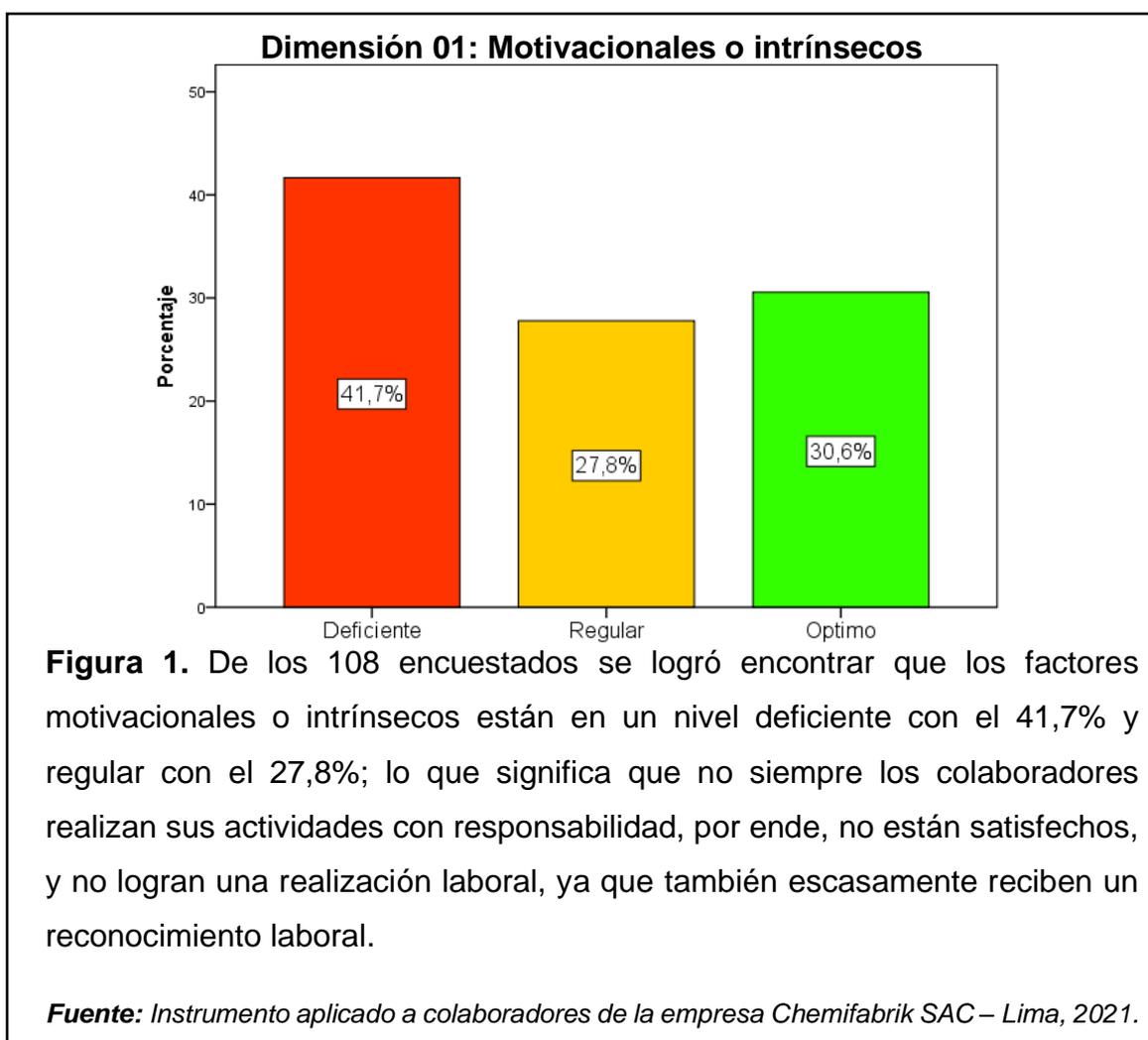
**Objetivo 01:** Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

**Tabla 7.**

*Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	45	41,7%
Regular	30	27,8%
Optimo	33	30,6%
Total	108	100,0%

**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

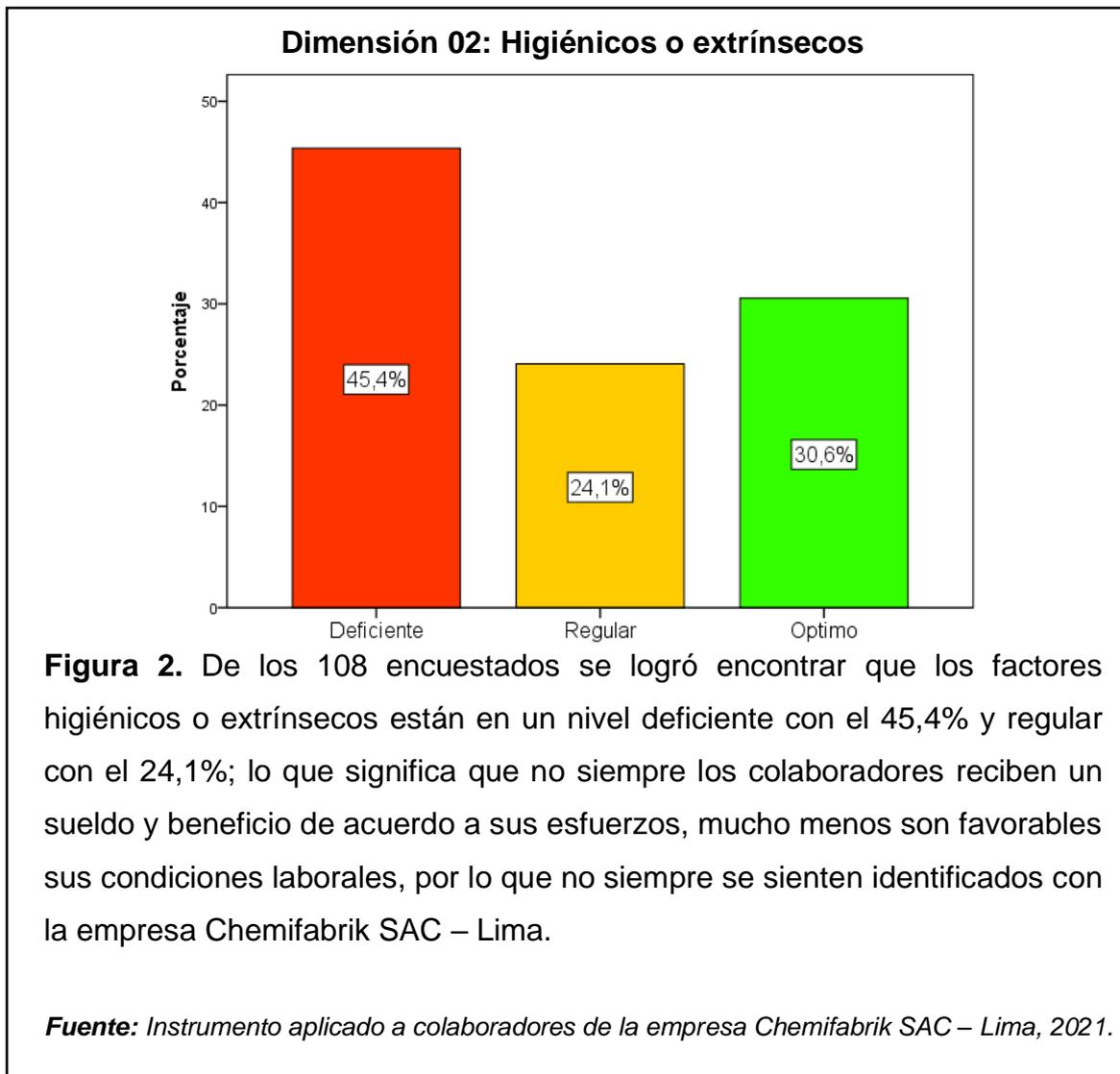


**Tabla 8.**

*Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	49	45,4%
Regular	26	24,1%
Optimo	33	30,6%
Total	108	100,0%

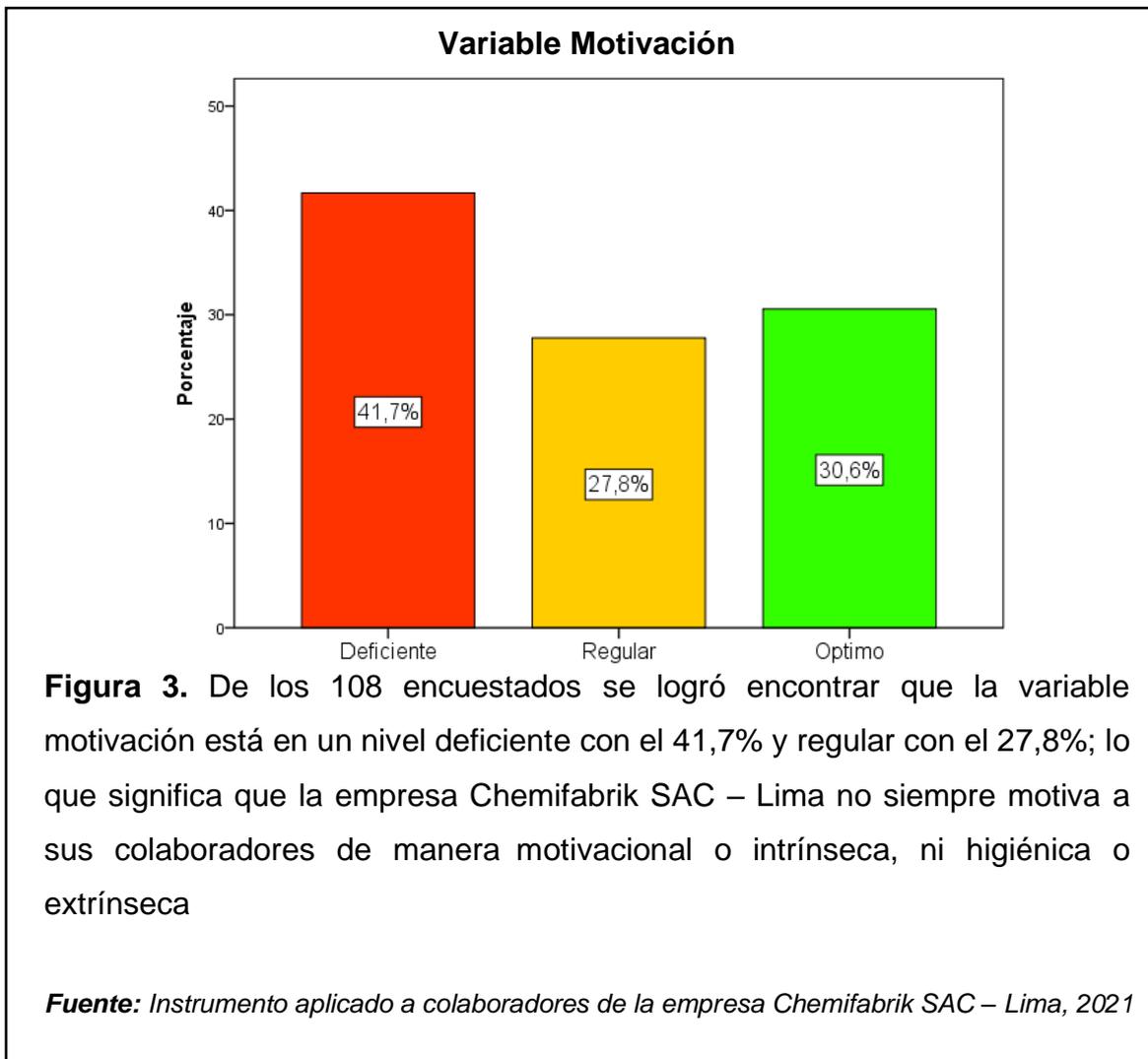
**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021



**Tabla 9.**  
*Variable Motivación*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	45	41,7%
Regular	30	27,8%
Optimo	33	30,6%
Total	108	100,0%

**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

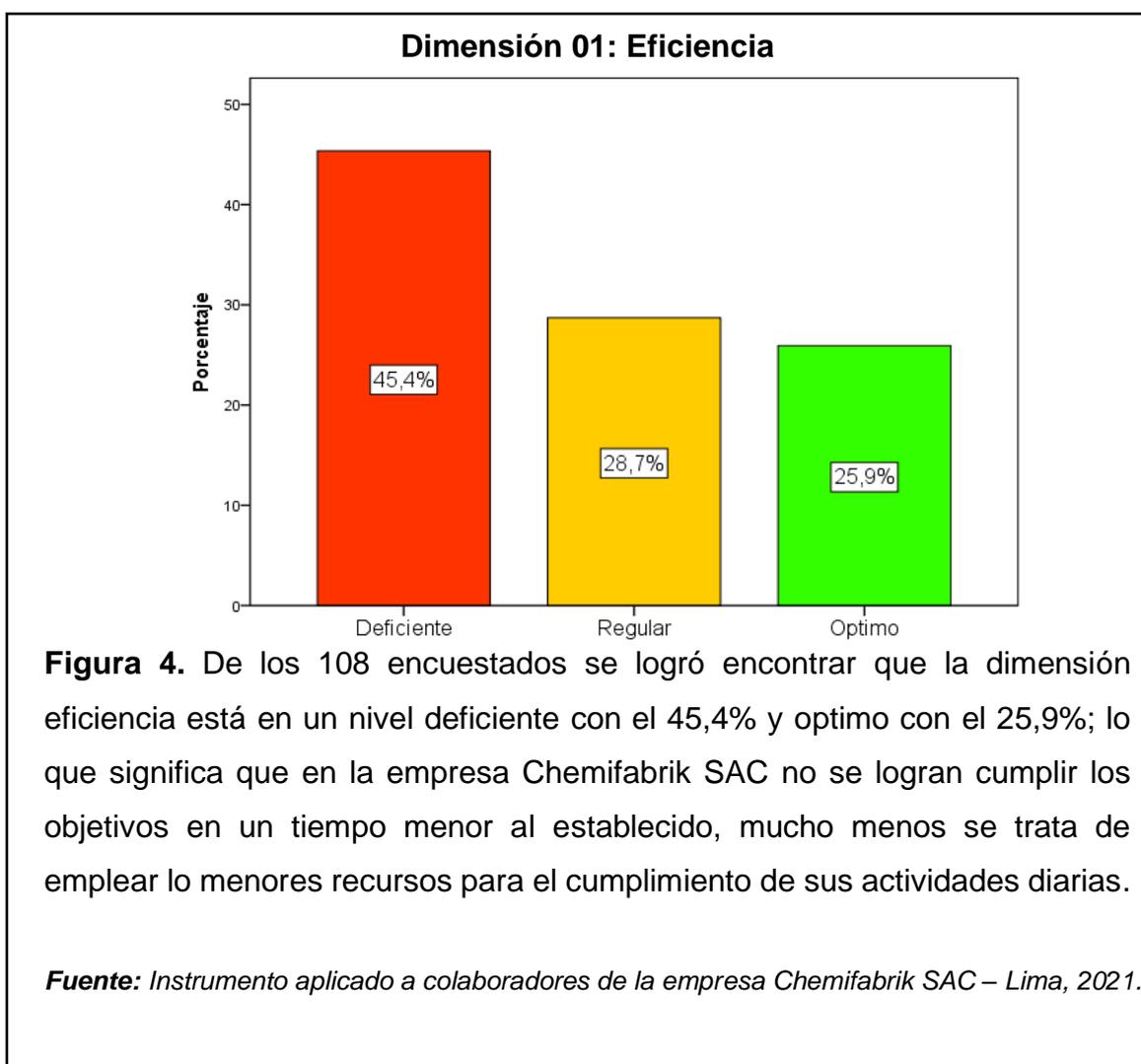


**Objetivo 02:** Describir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

**Tabla 10.**  
*Dimensión 01: Eficiencia*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	49	45,4%
Regular	31	28,7%
Optimo	28	25,9%
Total	108	100,0%

**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021



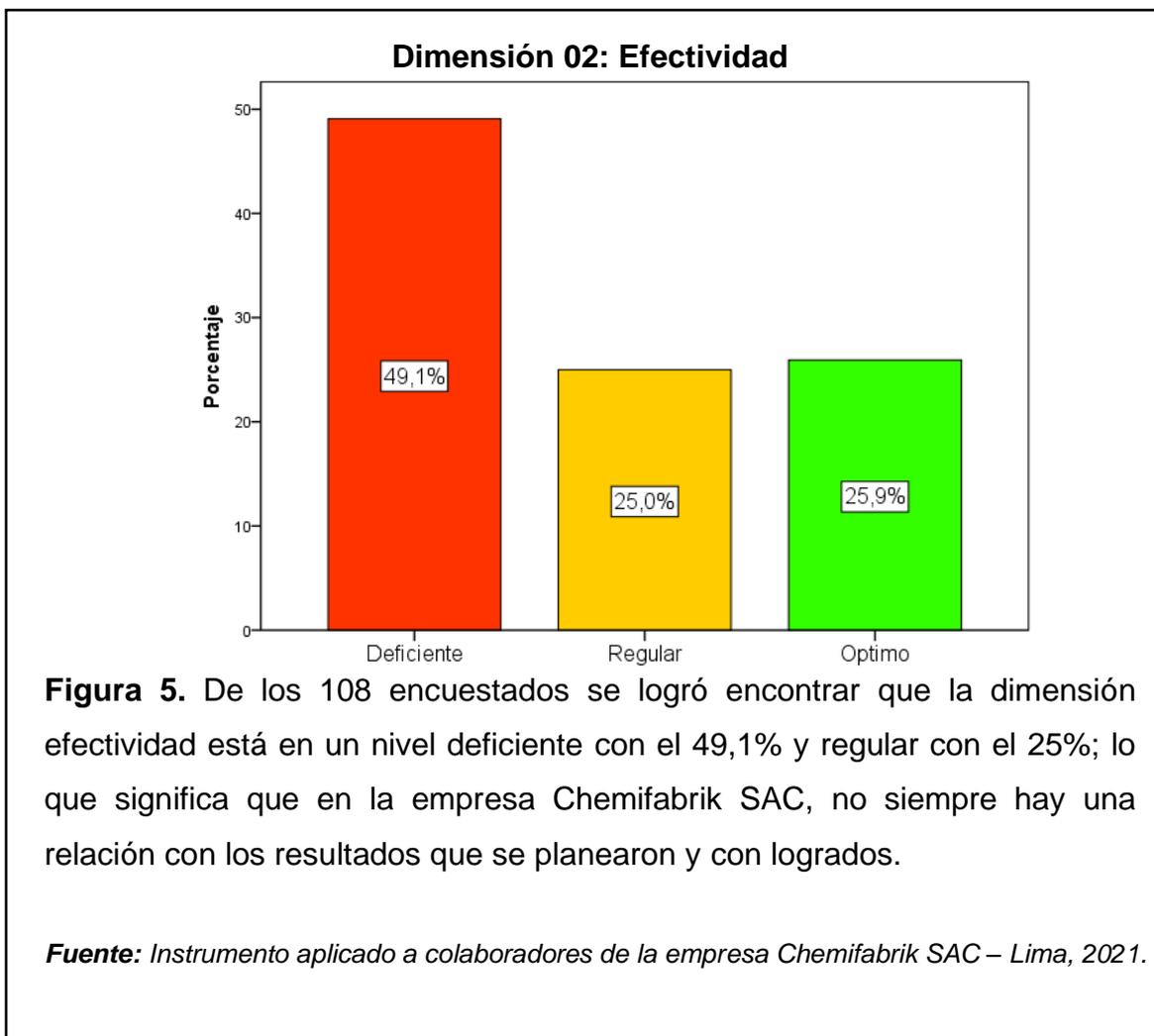
**Figura 4.** De los 108 encuestados se logró encontrar que la dimensión eficiencia está en un nivel deficiente con el 45,4% y optimo con el 25,9%; lo que significa que en la empresa Chemifabrik SAC no se logran cumplir los objetivos en un tiempo menor al establecido, mucho menos se trata de emplear lo menores recursos para el cumplimiento de sus actividades diarias.

**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

**Tabla 11.**  
*Dimensión 02: Efectividad*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	53	49,1%
Regular	27	25,0%
Optimo	28	25,9%
Total	108	100,0%

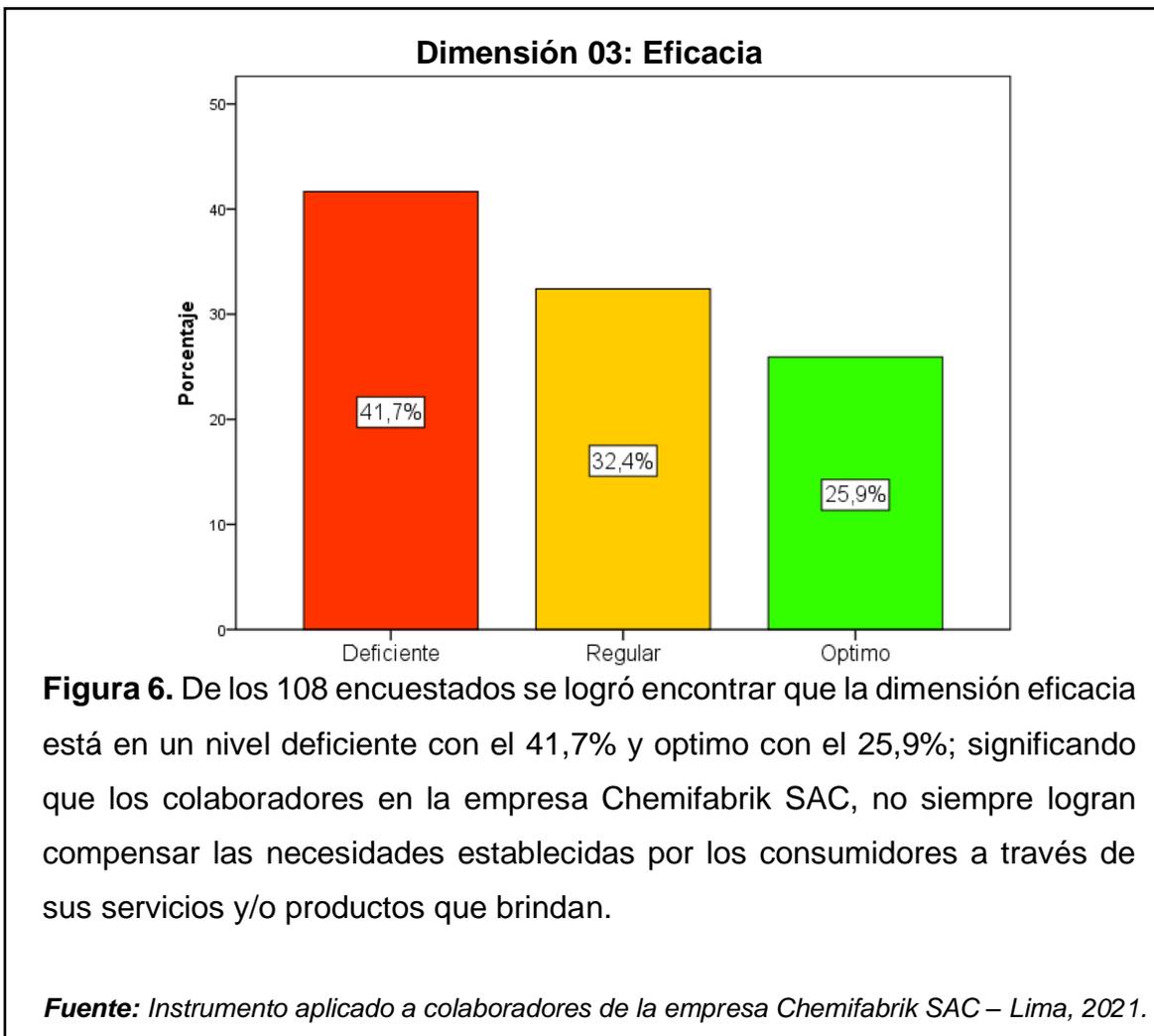
**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021



**Tabla 12.**  
*Dimensión 03: Eficacia*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	45	41,7%
Regular	35	32,4%
Optimo	28	25,9%
Total	108	100,0%

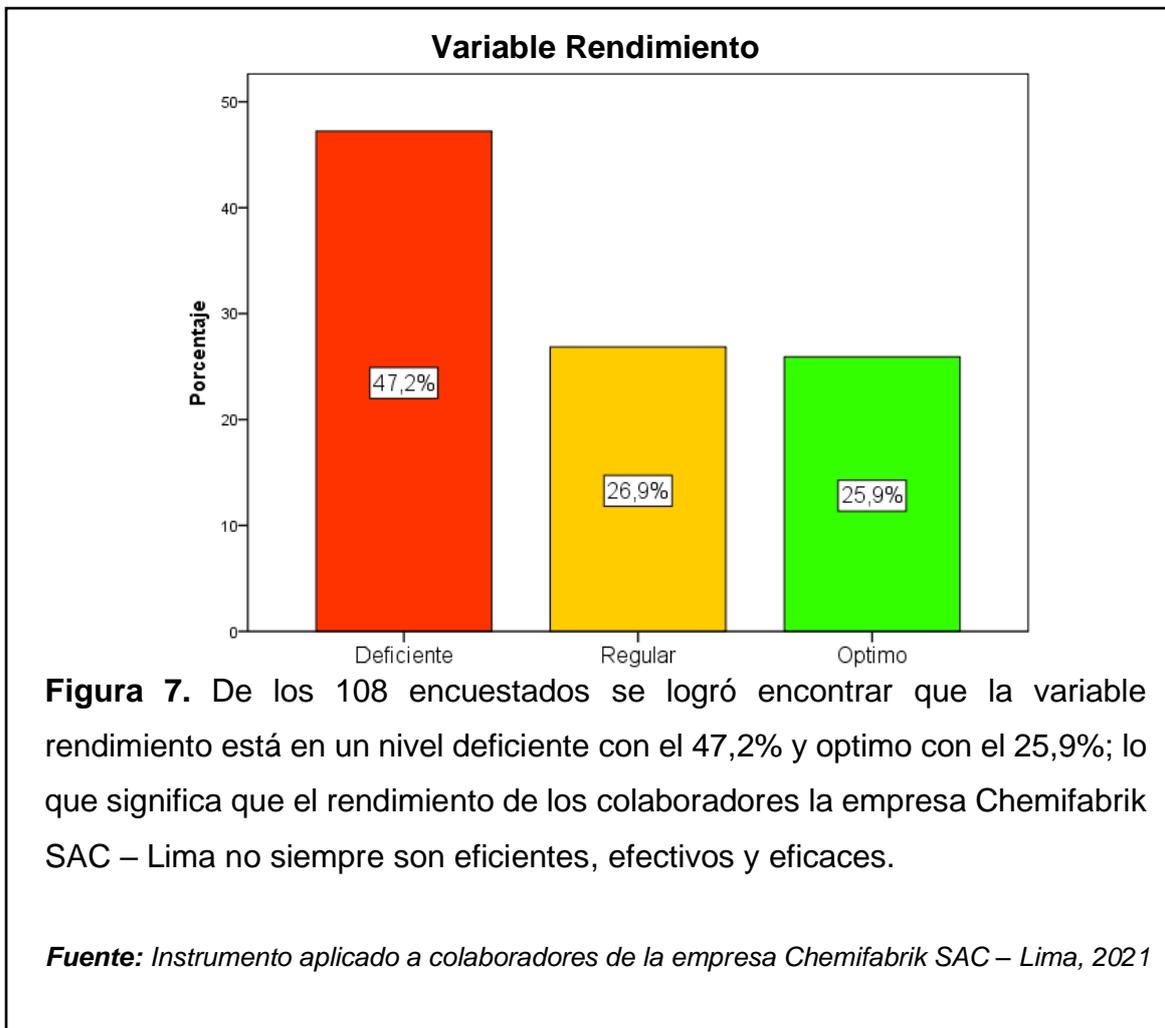
**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021



**Tabla 13.**  
*Variable Rendimiento*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	51	47,2%
Regular	29	26,9%
Optimo	28	25,9%
Total	108	100,0%

**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021



**Objetivo 03:** Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.

**Tabla 14.**  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Motivación	0,146	108	0,000	0,917	108	0,000
Variable Rendimiento	0,145	108	0,000	0,920	108	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** Debido a que el total de los 108 colaboradores encuestados es mayor a 50, se tomara en cuenta los datos obtenidos de la prueba Kolmogorov-Smirnova. Por ende, basándose en el análisis de la tabla 14, se puede observar que existe una Sig. =0,000≤0.05 para ambas variables de estudio tanto para la motivación como para el rendimiento, afirmando que los datos no siguen una distribución normal, por ello se deberá utilizar el estadígrafo rho de Spearman.

**Tabla 15.**  
*Tabla cruzada para Motivación vs. Rendimiento.*

		Variable Rendimiento			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Variable Motivación	Deficiente	41,7%	0,0%	0,0%	41,7%	Rho de Spearman 0,926**
	Regular	1,9%	25,9%	0,0%	27,8%	
	Optimo	3,7%	0,9%	25,9%	30,6%	Sig. (bilateral) 0,000
	Total	47,2%	26,9%	25,9%	100,0%	

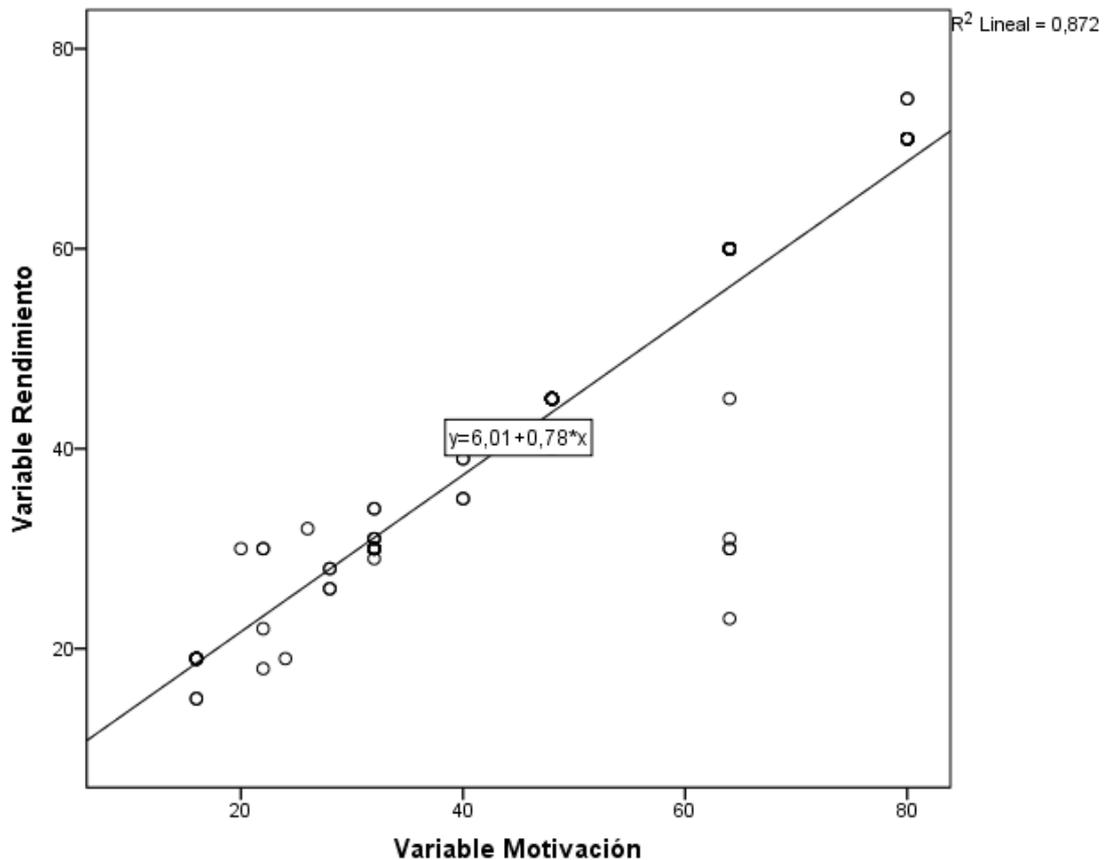
**Fuente:** Instrumento aplicado a colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

**Nota.** En relación a la tabla 15, mediante coeficiente de Rho de Spearman se encontró una correlación bilateral de  $r=0,926$ , logrando afirmar existe un grado de relación altamente significativa en las dos variables de estudio, lo que significa que,

a mejor motivación los colaboradores de Chemifabrik SAC mejoraran su rendimiento laboral.

Del mismo modo, se logró obtener un nivel de Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , por ende, se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la nula, manifestando una positiva relación entre la variable motivación y rendimiento, siendo sustentada en el cruce de tablas donde se logró identificar que la motivación tiene una influencia deficiente en el rendimiento de los colaboradores de Chemifabrik SAC de un 41,7%.

De acuerdo a análisis inferencial Chemifabrik SAC, debería brindar mejores estrategias motivacionales, para que sus colaboradores se sientan motivados y con ello tengan un mejor rendimiento.



**Figura 8.** Diagrama de dispersión entre la variable motivación y rendimiento laboral.

### 3.2. Discusión de resultados

A continuación, en la presente investigación se discutirá los datos recolectados mediante una encuesta que fue aplicada a una muestra de 108 colaboradores, donde para:

**El Objetivo 01:** Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

Se encontró que está en un nivel deficiente con el 41,7% y regular con el 27,8%; lo que significa que los factores motivacionales o intrínsecos están en un nivel deficiente con el 41,7% debido a que no siempre los colaboradores realizan sus actividades con responsabilidad, por ende, no están satisfechos, y no logran una realización laboral, ya que también escasamente reciben un reconocimiento laboral y los factores higiénicos o extrínsecos están en un nivel deficiente con el 45,4%, debido a que no siempre los colaboradores reciben un sueldo y beneficio de acuerdo a sus esfuerzos, mucho menos son favorables sus condiciones laborales, por lo que no siempre se sienten identificados con la empresa Chemifabrik SAC – Lima.

Contrastando con el estudio de Villacis (2017) realizado en Ecuador, quien concluyó que el personal en la empresa posee un nivel bajo de motivación, lo que influye de manera directa en el rendimiento del personal y ello repercute en la productividad de la empresa, obligando a que muchos colaboradores renuncien.

Y con la investigación de Zarate (2018) quien obtuvo como resultado un 40% afirmó que casi nunca la empresa los motiva y un 42% que casi nunca su rendimiento es bueno.

**El Objetivo 02:** Describir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

Se encontró que está en un nivel deficiente con el 47,2% y óptimo con el 25,9%; lo que significa que la eficiencia está en un nivel deficiente con el 45,4%, debido a que no se logran cumplir los objetivos en un tiempo menor al establecido, mucho menos se trata de emplear lo menores recursos para el cumplimiento de sus actividades diarias. La efectividad está en un nivel deficiente con el 49,1%, debido a que no siempre hay una relación entre los resultados que se planearon y los

resultados logrados; y la eficacia está en un nivel deficiente con el 41,7%, debido a que los colaboradores, no siempre logran compensar las necesidades establecidas por los consumidores a través de sus servicios y/o productos que brindan.

Contrastando con el estudio de Pecho (2018) realizado en Ucayali, quien obtuvo como resultado que un 88,6% de los colaboradores indicaron que la gestión motivacional está en un nivel bajo, y que el rendimiento laboral se encuentra en un nivel deficiente con el 80%, de la misma manera se logró concluir que la motivación se relaciona de positivamente y significativamente con el rendimiento laboral debido a que se encontró una correlación alta de 0.751 y un  $p = 0.000 < 0.01$ , lo que ayudo a aceptar la hipótesis alterna, es decir a una mejor motivación, mejor será el rendimiento laboral.

El **Objetivo 03:** Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021

Mediante coeficiente de Rho de Spearman se encontró una correlación bilateral de  $r=0,926$ , logrando afirmar existe un grado de relación altamente significativa en las dos variables de estudio, lo que significa que, a mejor motivación los colaboradores de Chemifabrik SAC mejoraran su rendimiento laboral. Del mismo modo, se logró obtener un nivel de Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , por ende, se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la nula, manifestando una positiva relación entre la variable motivación y rendimiento, siendo sustentada en el cruce de tablas donde se logró identificar que la motivación tiene una influencia deficiente en el rendimiento de los colaboradores de Chemifabrik SAC de un 41,7%.

Todo ello, se compara con la investigación de Leiva y Laureano (2020) realizada en San Martín, donde obtuvo como resultado que la motivación se encontró en un nivel bajo con el 53% afirmando que el ritmo laboral no es ajustado a sus expectativas, los horarios laborales no son los adecuados y las condiciones de trabajo no son las correctas y se encontró en un nivel deficiente el rendimiento laboral con el 59%, dando a conocer que en el ambiente laboral no se mantiene el orden, y además no es correcta la actitud hacia su centro laboral. Concluyendo que la motivación tiene una influencia positivamente significativa con el rendimiento laboral, siendo corroborado en base al Rho de Spearman de 0,683 y el sig de 0,000,

afirmando que mientras los colaboradores se sientan motivados mejor será su rendimiento laboral y por ende se aceptó la hipótesis alterna.

Basándose en la teoría de Solana (2007) quien define la motivación como la síntesis que hace que los colaboradores actúen y se comporten de una determinada forma, es decir se hace referencia a la combinación de procesos intelectuales tanto psicológicos y fisiológicos, que se da en una determinada situación, siendo el vigor con el que los colaboradores actúan y realizan sus actividades.

Y la teoría de Robbins (2004) quien define el rendimiento como el desenvolvimiento de los colaboradores para realizar sus actividades laborales dentro de una organización, el cual tiene que estar sujeto a requerimientos y exigencias que la empresa necesite, de tal manera que pueda llegar a ser eficaz, eficiente y efectivo, y pueda cumplir con cada función que se le establezca con el fin de lograr los objetivos propuestos

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Con el diagnóstico se logró concluir que la motivación está en un nivel deficiente, lo que significa que los factores motivacionales o intrínsecos están en un nivel deficiente debido a que no siempre los colaboradores realizan sus actividades con responsabilidad, por ende, no están satisfechos, y no logran una realización laboral, ya que también escasamente reciben un reconocimiento laboral y los factores higiénicos o extrínsecos están en un nivel deficiente debido a que no siempre los colaboradores reciben un sueldo y beneficio de acuerdo a sus esfuerzos, mucho menos son favorables sus condiciones laborales, por lo que no siempre se sienten identificados con la empresa Chemifabrik SAC – Lima.

Se logró describir que el rendimiento está en un nivel deficiente, lo que significa que la eficiencia está en un nivel deficiente, debido a que no se logran cumplir los objetivos en un tiempo menor al establecido, mucho menos se trata de emplear lo menores recursos para el cumplimiento de sus actividades diarias. La efectividad está en un nivel deficiente, debido a que no siempre hay una relación entre los resultados que se planearon y los resultados logrados; y la eficacia está en un nivel deficiente, debido a que los colaboradores, no siempre logran compensar las necesidades establecidas por los consumidores a través de sus servicios y/o productos que brindan.

Mediante coeficiente de Rho de Spearman se logró identificar una correlación bilateral de  $r=0,926$ , logrando afirmar existe un grado de relación altamente significativa en las dos variables de estudio, lo que significa que, a mejor motivación los colaboradores de Chemifabrik SAC mejorarán su rendimiento laboral. Del mismo modo, se logró obtener un nivel de Sig. bilateral  $0,000 < 0,05$ , por ende, se aceptó la hipótesis alterna, rechazando la nula, manifestando una positiva relación entre la variable motivación y rendimiento, siendo sustentada en el cruce de tablas donde se logró identificar que la motivación tiene una influencia deficiente en el rendimiento de los colaboradores de Chemifabrik SAC de un 41,7%.

#### **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda que Chemifabrik SAC – Lima, brinde estrategias de motivación tanto intrínsecas como extrínsecas para mejorar el desempeño de sus colaboradores, tales como capacitaciones constantes, algún elogio de felicidad por su buen trabajo, la remuneración que este de acorde a sus funciones que realiza, que se les brinde premios y/o incentivos económicos por su buen rendimiento y que por su onomástico se le otorgue el día libre.

Se recomienda que Chemifabrik SAC – Lima, mida el rendimiento de sus colaboradores de manera constante y que en base a ello pueda diseñar estrategias de mejora, y con ello pueda superar las deficiencias existentes y sus colaboradores se desempeñen con eficacia, efectividad y eficiencia.

Se recomienda que Chemifabrik SAC – Lima, trate de mantener siempre a sus colaboradores motivados para que con ello pueda rendimiento de los mismos, y puedan ser más productivos, y ayuden en el crecimiento de la empresa llevándola al éxito

## REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). *Ética e investigación*.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Apolaya, R. (2021). *Motivación y el rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica—2019* [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/939>
- Barreiro, J. (2019). *La motivación y el rendimiento laboral del departamento de alumbrado público de CNEL EP Unidad de negocios Milagro, Ecuador 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39179>
- Bazalar, J. (2019). La cultura organizacional y el rendimiento laboral del personal de la entidad financiera mi banco—Sede Huacho. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2183>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera edición). PEARSON EDUCACIÓN.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Burgos, M. (2019). *Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*. 2(2), 21-41. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>

- Cantaro, K. (2020). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del tragamonedas palacio royal en la ciudad de Huánuco—2019* [Tesis de grado, Universidad de Huánuco]. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/2504>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos* (Decima Edición). Editorial McGraw Hill. México.
- Choque, C. (2018). *Motivación y rendimiento laboral de los trabajadores de las MYPES comercializadoras de muebles de melamine, Huamanga – Ayacucho, 2016—2017*. [Tesis de grado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8071>
- Cruz, F. (2018). *La iluminación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Dirección Provincial del IESS Pastaza* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28188>
- Garay, W. (2018). *La motivación en el rendimiento del personal de la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., Comas 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25187>
- Girón, C. (2018). *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo—Callao, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23175>
- Gordón, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*.

[Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28317>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. [https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff\\_1f4278551a2742c3a4e870e69725ca07.pdf](https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff_1f4278551a2742c3a4e870e69725ca07.pdf)

Leiva, C., & Laureano, L. (2020). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los colaboradores en los hoteles de tres estrellas de la provincia de San Martín, 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3839>

Palella, S., & Martins, F. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. [https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff\\_bd4f5c75c2ae422995d35d20fd194fa5.pdf](https://710b3dc7-1caf-46dd-90fe-a4ac4cf8d223.filesusr.com/ugd/637fff_bd4f5c75c2ae422995d35d20fd194fa5.pdf)

Pecho, E. (2018). *Gestión motivacional y rendimiento laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Ucayali—2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16178>

Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Décima Edición). Editorial Pearson Educación. México.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición). Pearson Educación. <http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZAC>

IONALORIENTE2019/document/Comportamiento\_Organizacional\_15edi-Robbins.pdf

- Rodriguez, H. (2018). *Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista S.A., Santa Anita, 2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31899>
- Solana, R. (2007). *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas S.A. Argentina.
- Vargas, J., & Muratalla, G. (2018). Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México. *Ciencias Económicas*, 1, 117-130. <https://doi.org/10.14409/rce.v1i0.7751>
- Véliz, H. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral en el laboratorio Empagran, cantón Salinas provincia Santa Elena, año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5119>
- Villacis, D. (2017). *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/24726>
- Wayne, M., & Robert, N. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de huaura periodo 2017* [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/658>
- Zarate, L. (2018). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02.Lima.Perú.2017*. [Tesis de grado, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/105>

# **ANEXOS**

**Anexo 01: Formato del cuestionario o entrevista**  
**ENCUESTA SOBRE LA MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO DE LOS**  
**COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021**

A continuación, encontrará interrogantes sobre aspectos relacionados con la motivación y el rendimiento laboral. Cada interrogante tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

Donde

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Variable Motivación</b>						
<b>Dimensión 01: Motivacionales o intrínsecos</b>						
1	¿Realiza sus actividades con un alto nivel responsabilidad dentro de Chemifabrik SAC – Lima?					
2	¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?					
3	¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?					
4	¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Chemifabrik SAC – Lima?					
5	¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?					
6	¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?					
7	¿Chemifabrik SAC – Lima le da la libertad para trabajar a su criterio?					
8	¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?					
<b>Dimensión 02: Higiénicos o extrínsecos</b>						
9	¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?					
10	¿Chemifabrik SAC – Lima, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?					
11	¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?					
12	¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?					

13	¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?					
14	¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?					
15	¿Chemifabrik SAC – Lima no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?					
16	¿En su onomástico Chemifabrik SAC – Lima le otorga un día libre?					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Variable Rendimiento</b>						
<b>Dimensión 01: Eficiencia</b>						
1	¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo planificado?					
2	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?					
3	¿Cuándo realiza sus actividades, trata de utilizar la menor cantidad de recursos?					
4	¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?					
5	¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?					
6	¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible?					
<b>Dimensión 02: Efectividad</b>						
7	¿Cumple con los resultados tal y como se planearon?					
8	¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas planeadas?					
9	¿Logra obtener sus resultados esperados con efectividad?					
10	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área?					
<b>Dimensión 03: Eficacia</b>						
11	¿Ofrece productos de calidad a los consumidores?					
12	¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?					
13	¿Los productos ofrecidos por Chemifabrik SAC – Lima, contienen la cantidad necesaria?					
14	¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con la cantidad que deberían de tener los productos?					
15	¿Chemifabrik SAC con sus productos logra satisfacer las necesidades de sus consumidores?					

## Anexo 02: Validación de cuestionario

### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Abraham José García Yovera
	<b>PROFESIÓN</b>	Lic. Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Dr. Gestión Pública y Mg. Talento Humano
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	15 Años
	<b>CARGO</b>	Docente
<b>LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021</b>		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Bach: Núñez Herrera, Paul	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<u><b>GENERAL</b></u> Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021	
	<u><b>ESPECÍFICOS</b></u> Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021. Describir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021. Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 31 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>VARIABLE MOTIVACIÓN</b>		
<b>1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel de responsabilidad dentro de Chemifabrik SAC – Lima?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)	TD ( )
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p><b>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Chemifabrik SAC – Lima?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>5. ¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>7. ¿Chemifabrik SAC – Lima le da la libertad para trabajar a su criterio?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>8. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>9. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>10. ¿Chemifabrik SAC – Lima, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>11. ¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>12. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>13. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>14. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>15. ¿Chemifabrik SAC – Lima no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>16. ¿En su onomástico Chemifabrik SAC – Lima le otorga un día libre?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>VARIABLE RENDIMIENTO</b></p>	

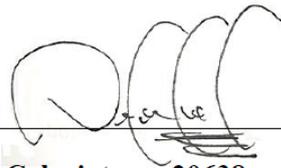
<p><b>17. ¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo planificado?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>18. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>19. ¿Cuándo realiza sus actividades, trata de utilizar la menor cantidad de recursos?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>20. ¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>21. ¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>22. ¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>23. ¿Cumple con los resultados tal y como se planearon?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>24. ¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas planeadas?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>25. ¿Logra obtener sus resultados esperados con efectividad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>26. ¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>27. ¿Ofrece productos de calidad a los consumidores?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>28. ¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>29. ¿Los productos ofrecidos por Chemifabrik SAC – Lima, contienen la cantidad necesaria?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>30. ¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con la cantidad que deberían de tener los productos?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>31. ¿Chemifabrik SAC con sus productos logra satisfacer las necesidades de sus consumidores?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>N° TA <u>  31  </u> N° TD <u>  0  </u></p>
-------------------------------------	---

**2. COMENTARIOS GENERALES**

**3. OBSERVACIONES**

A handwritten signature in black ink, consisting of several large, overlapping loops and curves, positioned above a horizontal line.

**Colegiatura: 20638**

**JUEZ - EXPERTO**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		José William Córdova Chirinos
	<b>PROFESIÓN</b>	Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	45 años
	<b>CARGO</b>	DTP-USS
<b>LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021</b>		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Bach: Núñez Herrera, Paul	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<u><b>GENERAL</b></u> Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021	
	<u><b>ESPECÍFICOS</b></u> Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021. Describir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021. Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 31 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>VARIABLE MOTIVACIÓN</b>		
<b>1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel de responsabilidad dentro de Chemifabrik SAC – Lima?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)	TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p><b>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Chemifabrik SAC – Lima?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>5. ¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>7. ¿Chemifabrik SAC – Lima le da la libertad para trabajar a su criterio?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>8. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>9. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>10. ¿Chemifabrik SAC – Lima, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>11. ¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>12. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>13. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>14. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>15. ¿Chemifabrik SAC – Lima no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>16. ¿En su onomástico Chemifabrik SAC – Lima le otorga un día libre?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>VARIABLE RENDIMIENTO</b></p>	

<p><b>17. ¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo planificado?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>18. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>19. ¿Cuándo realiza sus actividades, trata de utilizar la menor cantidad de recursos?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>20. ¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>21. ¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>22. ¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>23. ¿Cumple con los resultados tal y como se planearon?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>24. ¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas planeadas?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>25. ¿Logra obtener sus resultados esperados con efectividad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>26. ¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>27. ¿Ofrece productos de calidad a los consumidores?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>28. ¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>29. ¿Los productos ofrecidos por Chemifabrik SAC – Lima, contienen la cantidad necesaria?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>30. ¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con la cantidad que deberían de tener los productos?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>31. ¿Chemifabrik SAC con sus productos logra satisfacer las necesidades de sus consumidores?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>N° TA <u>  31  </u> N° TD <u>  0  </u></p>
-------------------------------------	---

<b>2. COMENTARIOS GENERALES</b>
<b>3. OBSERVACIONES</b>



---

**José William Córdova Chirinos**  
**DNI 09582232**  
**Clad 18334**

### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		PhD . Heredia Llatas Flor Delicia
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciada en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Posdoctorado en ética responsabilidad social y derechos humanos con mención en finanzas internacionales en proyectos de desarrollo y gestión pública
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)</b>	11
	<b>CARGO</b>	Docente adscrita a la coordinación de maestría en Gestión pública de la UCV-Chiclayo
<b>LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021</b>		
<b>DATOS DE TESIS</b>		
<b>NOMBRES</b>	Bach: Núñez Herrera, Paul	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<u><b>GENERAL</b></u> Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021	
	<u><b>ESPECÍFICOS</b></u> Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima., Describir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 31 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>VARIABLE MOTIVACIÓN</b>		

<p><b>1. ¿Realiza sus actividades con un alto nivel de responsabilidad dentro de Chemifabrik SAC – Lima?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>2. ¿Cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>3. ¿Considera estar satisfecho con su ambiente laboral?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>4. ¿Se siente a gusto con las tareas asignadas por Chemifabrik SAC – Lima?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>5. ¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda capacitaciones para el desarrollo de sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>6. ¿Las funciones que realiza le permite demostrar sus capacidades?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>7. ¿Chemifabrik SAC – Lima le da la libertad para trabajar a su criterio?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>8. ¿Ha recibido algún tipo de elogio por el desarrollo de un buen trabajo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>9. ¿La remuneración que percibe va de acorde con sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>10. ¿Chemifabrik SAC – Lima, le brinda algún incentivo económico por alguna labor adicional que realiza?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>11. ¿Chemifabrik SAC – Lima le brinda premios y/o incentivos por su buen desempeño?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>12. ¿Recibe beneficios de acuerdo a ley?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>13. ¿El lugar físico donde realiza sus funciones reúne las condiciones adecuadas para el mismo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>14. ¿Posee un ambiente físico necesario para realizar sus funciones?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>15. ¿Chemifabrik SAC – Lima no le descuenta por días no laborados por situaciones personales graves?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p><b>16. ¿En su onomástico Chemifabrik SAC – Lima le otorga un día libre?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>VARIABLE RENDIMIENTO</b>	
<p><b>17. ¿Logra cumplir con sus objetivos antes del tiempo planificado?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>18. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>19. ¿Cuándo realiza sus actividades, trata de utilizar la menor cantidad de recursos?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>20. ¿Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>21. ¿Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>22. ¿Cumple con sus actividades utilizando la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>23. ¿Cumple con los resultados tal y como se planearon?</b></p> <p>a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

e) Nunca.	_____
<b>24. ¿Acepta la ayuda de otros para superar las metas planeadas?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>25. ¿Logra obtener sus resultados esperados con efectividad?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>26. ¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su área?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>27. ¿Ofrece productos de calidad a los consumidores?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>28. ¿Aplica sus conocimientos para entregar productos de calidad?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>29. ¿Los productos ofrecidos por Chemifabrik SAC – Lima, contienen la cantidad necesaria?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____
<b>30. ¿Consulta e investiga manuales que tengan relación con la cantidad que deberían de tener los productos?</b> a) Siempre. b) casi siempre. c) Algunas veces. d) Casi nunca. e) Nunca.	TA (X)      TD( )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p><b>31. ¿Chemifabrik SAC con sus productos logra satisfacer las necesidades de sus consumidores?</b></p> <p>a) Siempre.  b) casi siempre.  c) Algunas veces.  d) Casi nunca.  e) Nunca.</p>	<p>TA (X)      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---

<p><b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>N° TA ___31___ N° TD ___0__</p>
<p><b>2. COMENTARIOS GENERALES</b></p>	
<p><b>3. OBSERVACIONES</b></p>	




---

**PhD Heredia Llatas Flor Delicia**

**JUEZ - EXPERTO**

## Anexo 03: Carta de la empresa donde autoriza realizar la investigación

**Chemifabrik**

RECUBRIMIENTOS INDUSTRIALES - PINTURAS ARQUITECTÓNICAS Y PRODUCTOS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

10 de Agosto 2021

**CONSTANCIA**

Consta por el presente documento, que autorizo que se realice en mi empresa la tesis titulada "LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021", comprometiéndome a participar de este proceso ofreciendo la información y apoyo necesario, para el desarrollo de esta investigación.

Se expide la presente para los fines académicos que se estime conveniente y demás exigidos por la Universidad Señor de Sipan.

Atentamente,



RAFAEL FUENTES BENAVIDES  
JEFE DE VENTAS (LIMA – PROVINCIAS)

---

**Chemifabrik Perú S.A.C.**      info@chemifabrik.com.pe      www.chemifabrik.com.pe

Planta: Gilberto Espinoza 120, Urb. Los Ficus, Santa Anita      Telf.: 478-1148

### Anexo 04: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Metodología
¿De qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021	Existe relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.	<b>Variable Independiente:</b> Motivación  <b>Dimensiones:</b> Motivacionales o intrínsecos	<b>Tipo de investigación</b> Enfoque Cuantitativo Tipo descriptivo - correlacional Diseño no experimental.
<b>Problemas específicos.</b> ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?	<b>Objetivos Específicos</b> Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.	No existe relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021	Higiénicos o extrínsecos  <b>Variable Independiente:</b> Rendimiento  <b>Dimensiones:</b>	<b>Población y muestra</b> 150 clientes de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021 Muestra: 108
¿Cómo es el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?	Describir el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.		Eficiencia	<b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b> Encuesta – cuestionario
¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima 2021?	Identificar la relación entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Chemifabrik SAC – Lima, 2021.		Efectividad  Eficacia	

**Fuente:** Elaboración propia

## Anexo 05: Resolución de Proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1048- FACEM-USS-2018

Chiclayo, 05 de setiembre del 2018.

#### VISTO:

El oficio N° 0674-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 04 de setiembre del 2018, en donde la Directora de la EAP de Administración, solicita en vías de regularización, la aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2017-I, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estado a lo expuesto y en el uso de las atribuciones conferidas,

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR**, en vías de regularización, los Proyecto de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2017-I, de la EAP de Administración, a cargo del docente Mg. MARCELINO CALLAO ALARCÓN, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC  
Dra. Carmen Elvira Rosés Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Facultad de Ciencias Empresariales  
  
Mg. Sandra Mory Guafrezo  
SECRETARIA ACADÉMICA

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Cc. Escuela, Archivo

IMPRESO EN PERÚ

## Anexo 06: T1



### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 31 de Agosto 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:  
PAUL NUÑEZ HERRERA, con DNI 05381343

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:  
**LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021**

presentado y aprobado en el 2,021 como requisito para optar el título de **licenciado en Administración**, de la Facultad de **ciencias empresariales**, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

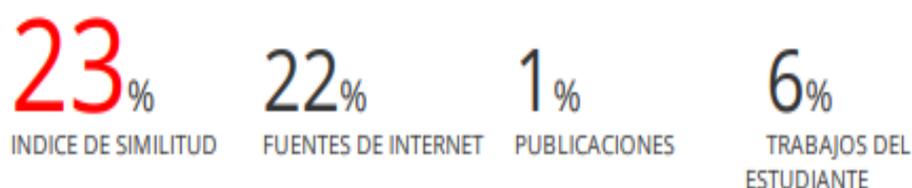
APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
NUÑEZ HERRERA PAUL	05381343	

## **Anexo 07: Fotos de aplicación de la encuesta**

## Anexo 08: Reporte TURNITIN

### LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	13%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1%
5	<a href="http://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://www.dspace.unitru.edu.pe">www.dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## Anexo 09: Acta de originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración - Administración Pública y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0690-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, **Núñez Herrera, Paul**, con su tesis Titulada: **LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHEMIFABRIK SAC – LIMA, 2021**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 24 de setiembre de 2021



Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.