



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa
textil Angélica E.I.R.L., Ate, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTORES:

Bernedo León, Jefferson Eder (ORCID: 0000-0003-0838-0311)

Fuentes Cueva, Yeny Edith (ORCID: 0000-0001-7790-5287)

ASERORA:

Mg. Rosales Domínguez, Edih Geobana (Orcid: 0000-0002-8360-4736)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dar gracias a Dios por ser mi guía, a mis queridos padres por ser un ejemplo a seguir, a mis hermanas y a mi hija por el apoyo incondicional a seguir adelante, a ser perseverante en cumplir con mis ideales y que siempre estuvieron a mi lado.

Yeny Fuentes Cueva

A Dios, por todo lo que me ha dado, a mi querido padre quién siempre confió en mi capacidad, a mis hermanos, a Yuly mi compañera de vida con quien tengo una vida Hermosa a lado de nuestros dos hijos Joaquín y Josué, todos ellos por brindarme todo su apoyo y darme la fuerza para seguir adelante y poder superarme profesionalmente.

Jefferson Bernedo

Agradecimiento

Gracias a mis profesores por la enseñanza que me brindaron durante la formación académica y a las personas que laboran en esta universidad que siempre estuvieron actos a apoyarnos y a mis compañeros para seguir adelante el desarrollo de este trabajo.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	27
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES.....	53
VII. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	69

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable 1: Motivación y la variable 2: Productividad	31
Tabla 2 Intervalos de medición	33
Tabla 3 Juicio de expertos	33
Tabla 4 Nivel de Confiabilidad	34
Tabla 5 Resumen de procesamiento de los casos de la prueba piloto	34
Tabla 6 Confiabilidad de la variable Motivación en la prueba piloto	34
Tabla 7 Variable 1: Motivación	36
Tabla 8 Dimensión 1: Motivación Intrínseca	37
Tabla 9 Dimensión 2: Motivación Extrínseca	38
Tabla 10 Variable 2: Productividad	39
Tabla 11 Dimensión 1: Eficiencia	40
Tabla 12 Dimensión 2: Eficacia	41
Tabla 13 Pruebas de normalidad	42
Tabla 14 Rango de Interpretación correlación	43
Tabla 15 Prueba de correlación de variables - hipótesis general	44
Tabla 16 Prueba de correlación de hipótesis específica 1	46
Tabla 17 Prueba de correlación de hipótesis específica 2	47

Índice de figuras

Figura N° 1: Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.	18
Figura N° 2: Medición de la productividad	20
Figura N° 3: Variable 1: Motivación	36
Figura N° 4: Dimensión 1: Motivación Intrínseca	37
Figura N° 5: Dimensión 2: Motivación Extrínseca	38
Figura N° 6: Variable 2: Productividad	39
Figura N° 7: Dimensión 1: Eficiencia	40
Figura N° 8: Dimensión 2: Eficacia	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general determinar la relación entre motivación y la productividad de la empresa textil Angélica, Ate, 2020. La metodología de la investigación fue de un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, tipo de estudio aplicada de nivel descriptivo-correlacional, corte transversal, la población del presente estudio estuvo constituida por 32 trabajadores de la empresa textil Angélica, la recolección de datos es llevada a cabo a través de un cuestionario para la variable 1: La motivación y cuestionario para la variable 2: La productividad, obteniéndose el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.838 para ambas variables, siendo muy alta dicha confiabilidad, luego se procesan los datos, haciendo uso del programa estadístico Spss v24, para utilizar la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos demuestran que en la prueba de correlación de variables mediante el Rho de Spearman se obtiene un factor de 0.649 concluyendo que existe una relación positiva considerable con una significancia 0,000 menor que 0.05 que indica que se acepta la hipótesis planteada existiendo relación significativa entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. ate, 2020.

Palabras clave: Motivación, productividad, motivación intrínseca, motivación extrínseca, eficiencia y eficacia.

ABSTRACT

The present research work had as a general problem to determine the relationship between motivation and productivity of the textile company Angélica, Ate, 2020. the research methodology was of a quantitative approach, non-experimental design, type of applied study of descriptive level -correlational, cross-sectional, the population of the present study consisted of 32 workers from the Angélica textile company, data collection is carried out through a questionnaire for variable 1: motivation and questionnaire for variable 2: productivity, obtaining the reliability coefficient of Cronbach's alpha of 0.838 for both variables, said reliability being very high, then the data are processed, using the statistical program spss v24, to use descriptive and inferential statistics. The results obtained show that in the test of correlation of variables using spearman's rho, a factor of 0.649 is obtained, concluding that there is a considerable positive relationship with a significance 0.000 less than 0.05, which indicates that the hypothesis is accepted with a significant relationship between worker motivation and productivity in the textile company Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Keywords: Motivation, productivity, intrinsic motivation, extrinsic motivation, efficiency and effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el contexto global de las empresas vienen realizando muchos cambios y se ven bastante afectados por una serie de motivos no solamente tecnológico sino también en relación al consumo de recursos y el comercio internacional. Velavan y Meyer (2020) la información que se maneja hoy en día no es la más óptima posible ya que nos encontramos en un punto crítico generado por una pandemia en curso llamado Covid - 19, la sociedad está atravesando por un proceso que tiene que ver con las personas, así como también con las empresas. Y es aquí donde se desarrolla nuestro estudio por las empresas que están conformadas por personas como seres humanos que trabajan con objetivos y responsabilidades, brindando a la empresa una productividad y cada vez debe ser más eficaz y eficiente. Naciones Unidas (2018) sostiene que el comportamiento del mercado mundial se ha contraído. Nájera (2016) argumenta que en relación a los indicadores económicos del sector textil se observa una constante pérdida de competitividad desde hace más de una década (p.51). Kato y Vidal (2019) estos autores sostienen que las naciones que gozan de desarrollo económico son porque sus empresas aplican la innovación empresarial y cuando se combina con la competitividad la probabilidad de resultados positivos es muy alta, sucede en las empresas de América Latina que se muestran reacias a poder aplicar estos conceptos innovadores que verdaderamente harían de la empresa un ente productivo mucho más eficaz (p.39).

Quiere decir qué las empresas en esta parte del mundo no comprenden el verdadero escenario que existe en ambas variables como son la motivación del colaborador y el logro de la satisfacción laboral en los mismos; como tal vez por temas económicos o por falta de conocimiento. Del mismo modo García y Forero (2014) sostienen que hoy en día estas empresas realizan cambios organizacionales y que hay que preparar a los trabajadores; también para estos cambios por circunstancias negativas que puedan situarse en el transcurso de la labor empresarial (p.121). Es en este contexto qué Seppala y Woods (2016) Sostienen que el 70% de los trabajadores en los Estados Unidos no se sienten comprometidos con la empresa es

decir están desconectados. Es así que quedarón los niveles bajos de compromiso entre la fuerza laboral del país, muchas personas que dirigen las empresas están buscando soluciones sobre los beneficios laborales con la esperanza de poder aumentar la felicidad a sus trabajadores. Los estudios recientes sugieren que estos esfuerzos no sirven para aumentar el bienestar a largo plazo de una forma contundente (p.5). Arrarte et. al. (2017) el investigador argumenta que en el plano nacional el sector textil trabaja en tratamiento de insumos específicos para la elaboración de hilo para lo cual también realiza la manufactura de los productos intermedios como las telas y otros para confeccionar prendas de vestir y otras prendas relacionadas. Es un sector controvertido del país ya que no ofrecen condiciones laborales mínimas para sus trabajadores (p.120). El sector textil tiene un amplio potencial para poder crecer, pero las pymes que en su totalidad de algún modo conforman el rubro, no invierten en conocimientos y tecnología aplicada, ya que no es parte de su interés para poder mejorar como empresa. Es que se necesita mucho refuerzo en relación a temas económicos y de capacitación. Universidad del Pacifico (2016), la casa de estudios sostiene que las diversas situaciones en las cuales ha estado expuesta la economía peruana durante las últimas dos décadas tienen un origen en el sector externo, debido a circunstancias de competencia internacional lo cual afectó su productividad (p.13). Contreras (2018) sostiene que la industria textil en el país no es muy barata y que el precio de los insumos no ha sido un factor determinante para terminar de configurar el mercado nacional (p.121). Es decir, se ha encarecido el precio de los insumos. Huerta (2017) menciona que la gran mayoría de empresas en el sector textil peruano no comprende lo que un trabajador podría producir si se sintiera verdaderamente motivado y satisfecho en su puesto de labores. Es por ello que las empresas textiles en relación a las pequeñas y medianas empresas verdaderamente no le prestan atención a la verdadera capacidad de poder motivar a sus trabajadores y es por eso que no obtienen resultados satisfactorios (p.13). Monjelat y Carretero (2018), los investigadores sostienen que la gran mayoría de empresas, no respetan los acuerdos en relación a pactos laborales o normativa de beneficios y que al trabajador se le capacita cada vez menos (p.167). En este mismo contexto Baxter et. al. (2018) sostiene que si el

trabajador es capacitado la consecuencia positiva será adquirida por la empresa ya que la insatisfacción laboral y las pocas ganas del trabajador es un elemento que no satisface la productividad de la empresa (p.54). Por consiguiente, frente a tal situación, la empresa textil Angélica E.I.R.L., se ha preocupado por tener a personas capacitadas en el ámbito laboral dentro de sus instalaciones, lo cual no resultó suficiente para poder motivar al conjunto humano que opera dentro de la misma, y según lo observado esta desmotivación perjudica la productividad empresarial. Además, la empresa nunca se ha preocupado por desarrollar estudios y análisis sobre el desarrollo laboral y cómo repercute eso en la productividad de la empresa, solo ha tratado a los trabajadores como simples elementos de un proceso productivo y económico, no ha considerado que la motivación laboral podría elevar sus estándares de productividad. De acuerdo a lo manifestado anteriormente, hizo posible la formulación del problema: Problema General: ¿Cuál es la relación entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020? y los Problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020?. Esta investigación se justifica con el propósito de profundizar una realidad específica con respecto a los procesos que realizan las empresas y sugerir recomendaciones al rubro de la empresa textil generalmente y específicamente a textil Angélica E.I.R.L.; es así que se utilizan conceptos teóricos. Hablando específicamente desde el punto de vista metodológico, se sostiene en observar y describir, reuniendo información clara y veraz, con instrumentos que serán validados apoyándose con el método hipotético- deductivo. Con respecto a la trascendencia práctica, ésta se sustenta por las circunstancias que se está viviendo en la actualidad, hoy más que antes se necesita contar con instrumentos y herramientas que ayuden a las empresas a poder comercializar sus productos y así poder reactivar la economía en el ámbito nacional. La investigación se procesa en relación a la empresa textil Angélica E.I.R.L. y aporta temas teóricos a una problemática social, ya que del sector textil dependen muchas personas involucradas en el factor social, así como

también, se dejará constancia para que compañías con parecidas singularidades o cualidades comprendan la influencia que existe sobre la motivación que beneficia a los colaboradores, con la finalidad de obtener las mejores decisiones para optimar la producción, por ende, se mejoraría la relación empresa-sociedad.

Sampieri, Fernández-Collado y Baptista (2016) Apunta que “Es así que un estudio resulta conveniente por varios motivos y a su vez colabora a comprender un problema social o a construir una nueva teoría” (p.34). Habiendo utilizado una metodología científica y enfoques teóricos que parten de la investigación presente se aporta un estudio que colabore con la comunidad académica. El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020 y sus respectivos objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020, también Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020. Por consiguiente, se plantea como Hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020; y las Hipótesis específicas son: 1) Existe relación significativa entre la motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020, 2) Existe relación significativa entre la motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con la investigación se presenta trabajos de investigaciones anteriores a esta, las cuales servirán de guía y sustento a la investigación que se ha realizado. Lagos (2016) el estudio denominado "La motivación laboral y en el desempeño organizacional en Copelec", tuvo el propósito de examinar cuál es el factor que motiva a los trabajadores de la organización, el tipo de investigación es aplicada con un enfoque cualitativo, con una población de 75 colaboradores y muestra similar, en muestreo no probabilístico, se utilizó como instrumento la observación. El autor concluye que las herramientas de los directivos deben facilitar al colaborador el máximo desempeño posible. Cuando los jefes supervisores o directivos facilitan herramientas laborales el desempeño del trabajador es mucho más efectivo y por ende satisfactorio. Asimismo Montenegro (2016) en el trabajo influencia del factor de motivación en la eficiencia productiva de Panadería Belén - Matagalpa, tiene como propósito examinar la potencia que ejecuta la motivación en la eficiencia de la producción en la misma, tipo de investigación mixta, población 18, muestra 16, muestreo no probabilístico, el instrumento utilizado es el cuestionario, el autor concluye que el 88% de los trabajadores se sienten identificados con la empresa, 6% casi identificados y el otro 6% poco identificados. El factor motivacional en la empresa es plenamente identificado para que el trabajador pueda estar satisfecho. Ochoa (2014) nos menciona que la motivación y la productividad laboral en las empresas privadas, el objetivo fue saber cuál es la correlación que guarda la motivación del trabajador y la productividad laboral, investigación cuantitativa, población y muestra similar la cual asciende a 136 colaboradores, por lo tanto, el muestreo es no probabilístico. El autor concluye que se debe aplicar una serie de ejercicios físicos para poder aumentar la motivación a los trabajadores. Parte de los satisfactores que pueden existir en una empresa es desarrollar en los trabajadores un ambiente adecuado el cual incluya alternar con dinámicas físicas para estrechar lazos significativos entre los colaboradores y la empresa. En ese sentido Sum (2015), en el estudio sobre motivación y desempeño laboral, tuvo como fin comprobar la calidad de la motivación relacionada al desempeño de los trabajadores de la

empresa, la metodología de investigación es de tipo descriptiva, se aplicó el instrumento cuestionario a 34 individuos de la empresa y el autor concluye que la motivación contribuye determinantemente en la aptitud laboral de los colaboradores. Sí se estimula la motivación en la empresa el comportamiento del trabajador será apto y significativo para poder desarrollar las labores asignadas. También nos dice Zavaleta (2017) en su investigación motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales de Chimbote. Presenta como propósito conocer la correlación que hay en ambas variables motivación y productividad laboral, siendo estos de tipo no experimental, con una población igual a 250 y una muestra de 50 personas, por lo tanto, su muestreo es probabilístico. Se utiliza como instrumento el cuestionario y el autor concluye que la correlación que guarda la motivación y la productividad en los colaboradores viene a ser un nivel medio. La existencia correlacional que hay entre la motivación y la productividad se presenta en un nivel medio hacia arriba, singularmente casi todas las empresas estudiadas presentan una relación entre ambas variables. Callata y Gonzales (2017) dice en el estudio dimensiones de motivación y productividad laboral en colaboradores del municipio de la joya, Arequipa, 2017. Presenta como propósito saber la correlación que existe en cuanto a la motivación y la productividad en el trabajo, siendo esta de tipo no experimental, de nivel de investigación correlacional. Con una población 85 personas y una muestra de 55 personas, muestreo por criterio y se utiliza como instrumento el cuestionario. Los autores concluyen que mientras mayor sea la motivación que tengan los trabajadores de la municipalidad demostraran un mayor nivel de producción. Los colaboradores de las empresas necesitan sentirse motivados para alcanzar una mayor productividad a través de la eficiencia y eficacia en sus labores. La productividad de esta empresa será mucho mayor siempre y cuando la motivación que tengan los trabajadores sea alta y de esta forma se demuestra la relación existente entre motivación y productividad. Gutiérrez y Huamán (2014) en su estudio persuasión de la motivación laboral en la productividad en la financiera Uno Oechsle – Huancayo. Presenta como finalidad determinar cuál es la importancia de la motivación dentro de la producción de los trabajadores. Aplicada y explicativa, presentando 45 trabajadores como población y una muestra

de la misma cantidad 45 trabajadores y por lo tanto el muestreo es no probabilístico, el instrumento utilizado es el cuestionario. El autor concluye que la influencia que existe entre motivación laboral y productividad es relativamente elocuente o significativa. En este estudio la influencia es ampliamente significativa entre la motivación laboral de los trabajadores y la productividad demostrando así que ambas variables cumplen una sinergia importante de relación. Macedo (2018), en su estudio relación entre la motivación del personal y la productividad en Bionova S.A.C. tiene como interés determinar cuál es el vínculo existente que hay en ambas variables, las cuales son la motivación del personal y la productividad laboral, siendo esta de tipo básica y correlacional con una población de 20 trabajadores, igual a la muestra (20 trabajadores), el muestreo es no probabilístico, pronto el autor concluye que se debe orientar a los directivos para brindarle a los trabajadores un plan motivacional adecuado de crecimiento profesional y haciendo énfasis sobre todo a los trabajadores del departamento de logística. Los directivos de la empresa deben tener un asesoramiento psicológico para poder incluir planes motivacionales en el trabajador, ya que el crecimiento profesional es bastante significativo para los trabajadores. Chico (2018) en su estudio influencia de la motivación laboral en el desempeño de los colaboradores de una entidad financiera Lima, 2018, el objetivo presentado fue precisar como la motivación laboral interviene e implica en el desempeño de los colaboradores, es descriptivo correlacional y su población es de 54 empleados y la muestra de 50 empleados, el instrumento utilizado es el cuestionario, esta variable influye favorablemente en cada uno de los colaboradores en tanto al desempeño de los mismos en la financiera que fue objeto de estudio. La motivación laboral en esta empresa es significativa ya que implica el desempeño eficaz y eficiente de los trabajadores por lo cual la empresa debe establecer herramientas motivacionales para que la productividad se refleje de una manera importante.

En ese contexto, el autor Herzberg (1968), propulsa la teoría de la motivación e higiene, la relación que existe entre la forma de comportarse de un trabajador en relación a su contexto laboral; esto determina el éxito o el fracaso del mismo en su puesto laboral y es así que propone la gente que interactúan directamente sobre el

trabajador y su comportamiento en la cuestión laboral (p.224). De esta forma se explica la relación que existe entre la forma de comportarse de un trabajador en relación a su contexto laboral; esto determina el éxito o el fracaso del trabajador en su puesto laboral es así que el ambiente laboral genera un factor productivo positivo o negativo en el comportamiento laboral de los trabajadores. Según Gonzales (2020) refiere que la motivación involucra elementos afectivos y cognitivos que dirige la conducta de las personas para alcanzar sus metas, por eso mismo se convierte en una variable que infiere ciertas conductas que interactúan con otros factores para adaptarse a las circunstancias del sujeto (p.3).

En vista de ello, Bohórquez et. al. (2020) mencionan que las tendencias en el mercado global generan cambios en las empresas, sin embargo, no todas implementan sistemas que prioricen el talento humano y que los trabajadores se sientan motivados lo cual genera una insatisfacción laboral que incide en una productividad no adecuada (p.386). Es así, que para que un trabajador se sienta plenamente satisfecho y motivado debería existir un adecuado ambiente laboral el cual genere la confianza necesaria para que el trabajador desempeñe sus labores y ello debe estar enfocado en la seguridad y bienestar de los mismos, cabe recalcar que las empresas observan que las evaluaciones de desempeño y las capacitaciones del personal son más que una inversión y no un gasto y ello definitivamente se ve reflejado en la productividad.

Por otro lado, en el mercado nacional las empresas textiles, según el estudio de Catalán (2019) previo a la crisis sanitaria, las empresas más importantes en el Perú, en el sector textil son: Michell y Cía, Creditex / De Cervesur, Devanlay Perú, Sudamericana de Fibras, Cía. Industrial Nuevo Mundo, Topy Top, Inca Tops, Confecciones Textimax, Hilandería de Algodón Peruano y Textil de Valle. Según los datos de finales del año 2019 las ventas de las empresas textiles fueron en primer lugar para Michell y Cía. con una venta de 136,3 millones de dólares, en segundo lugar, podemos ver a la empresa Creditex / de Cervesur con una venta de 82,3 millones de dólares, en tercer lugar, se encuentra la empresa Devanlay Perú con una venta no menor de 79,6 millones de dólares, en cuarto lugar, se posiciona la empresa Sudamericana de Fibras con una venta de 77,3 millones de dólares, en

quinto lugar está la empresa Cía. Industrial Nuevo Mundo con ventas de hasta 71,9 millones de dólares (Ver anexo N°1). Respecto a estas empresas del sector textil y calzado, 10 de ellas se encuentran entre las 500 empresas más importantes del Perú. La industria del sector téxtil y calzado agrupaba en el 2019 a 46,000 empresas, se determina como intensiva en mano de obra, y generó 400,000 empleos directos y 300,000 indirectos (p.13).

Hoy en día en el estudio de Verona (2020) precisa que ningún séctor de la economía peruana se ha escapado del efecto de la crisis sanitaria que atraviesa el planeta, en especial las empresas que dependen de las ventas físicas. En cuanto al sector textil muchos locales cerrarán por la emergencia y han incursionado en la elaboración de prendas sanitarias de protección tales como mascarillas faciales y trajes protectores, algunas empresas también han implementado las ventas online con entrega a domicilio. En mayo del 2020 la exministra de producción Rocío Barrios indicó que en el Perú existen 45,000 empresas textiles y para tal efecto las mismas deberán ser insertadas gradualmente en la economía teniendo en cuenta el tamaño y tipo de la empresa, así como también la dimensión de los talleres donde se realice la actividad productiva (p.5). Se indica también en el artículo de Peru21 (2020) que el presidente de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), Ricardo Márquez, manifestó que en el período enero-abril de este año ingresarón al país 523 millones de dólares en productos del séctor textil y confecciones, lo que implicó que las importaciones representen el 85% del mercado frente a solo el 15% de participación de la industria nacional. Luego, debido a la crisis sanitaria esta situación se agravó (p.6).

Así mismo Mayta (2020), refiere que, la crisis sanitaria que vive el planeta ha hecho que el impacto económico a nivel nacional sea muy fuerte es por ello que la Industria textil ha sido una de las qué más se afectó debido al cierre de talleres y tiendas, cancelación de pedidos entre otros lo que llevó a la quiebra de varias empresas (p.7). Las consecuencias de esta crisis son funestas como señala Ortega (2020) el año pasado en el Perú el sector textil ya presentaba una contracción en relación a la producción mundial por los precios bajos lo cual generaba una competencia en relación a la oferta nacional agregándose a ello la formalización

obligatoria de las empresas de gamarra para ordenar el emporio téxtil (p.209).

Por otro lado, se destacan los enfoques en relación a la motivación de: Keles y Tezer (2017) las personas se encuentran influenciadas por dos factores uno es denominado la motivación intrínseca, con componentes tales como el reconocimiento, crecimiento personal y la satisfacción, los cuales aumentan la satisfacción del trabajador. Y la otra denominada motivación extrínseca o higiene con sus componentes tales como política, supervisión y salarios/prestaciones son el resultado de la insatisfacción, es así que los factores de higiene deben aclarar del entorno del trabajador para que se dé la motivación necesaria (p.51). Ambos factores son independientes el uno del otro. En relación a la teoría de jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, en la publicación de Urrego y Castro-Muño (2019) sostienen qué Abraham Maslow considera que las necesidades se clasifican en una pirámide que refleja el comportamiento humano (p.15). Para poder ubicar las necesidades del individuo se utiliza una pirámide, en la cual en la base de la misma se ubican las básicas y necesarias para la subsistencia y a medida que se acercan al prisma se van haciendo más abstractas. Visualizar la figura 01.

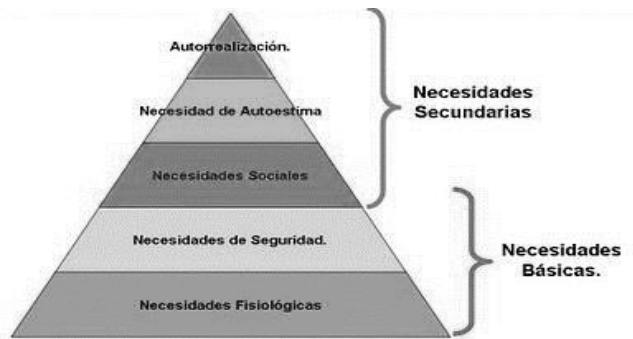


Figura N° 1: Jerarquía de las necesidades humanas según Maslow.

Fuente: Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos.

En relación a la Teoría ERG de Alderfer Di Miceli (2019) explica que los seres humanos se motivan por la necesidad de la existencia, relaciones humanas y de un crecimiento personal (p.63). La necesidad de existir puede entenderse también como una necesidad de sobrevivencia por lo cual el trabajo se convierte en un factor

clave para poder insistir siempre y cuando las relaciones humanas sean adecuadas y favorables esto permite al individuo un crecimiento personal no solamente en el trabajo sino también en otras dimensiones de su comportamiento. En esa línea la teoría de la expectativa de Víctor Vroom fue sostenida en la publicación de Simona et al. (2019) "Vroom menciona que a los seres humanos se les puede motivar de diversas formas, pero para poder lograr una precisión en sí, estos deben tener confianza en el valor del propósito. Esta teoría se manifiesta como fuerza igual al valor por la expectativa (p.26). Si el propósito es importante para el individuo entonces logrará mayor eficacia en la motivación. Es entonces que se revisa la publicación de Marulanda y Morales (2016), quienes sostienen que se utilizan diferentes clasificaciones para poder desarrollar una motivación (p.14). En la investigación de Elton Mayo (citado en Cabrera & Schwerdt, 2014) enmarcado en la teoría administrativa señalan que la recurrencia de factores ambientales en el puesto laboral (p.3). Existe una serie de factores motivacionales en el campo administrativo el cual es importante determinar para saber cuál es el factor más importante para el individuo.

Por otro lado, en relación a la productividad, Mejía y Jiménez Rueda (2020) indica que la productividad es la relación existente entre lo que se produce y los recursos que una empresa destina para la producción, también debe tomarse en cuenta que las decisiones que toman los directivos en relación a los negocios son muy importantes para tener una productividad positiva (p.241). A ciencia cierta para asegurar la productividad debe lograrse una mejora continua organizando adecuadamente todos los procesos empresariales en la línea de lo que se denomina actualmente la calidad total. Así mismo Hernández y Rodríguez (2016) sostienen que la productividad es una unidad de referencia para poder administrar mejor. Todo directivo tiene que saber el nivel de productividad que hay en cada área, cada persona y para ello debe elaborar un plan que garantice la eficiencia y la eficacia laboral, todo esto produciría una satisfacción laboral (p.36). Es importante determinar el nivel de productividad para los gerentes en todas las esferas de la empresa incluyendo las necesidades personales es por eso que la planificación se hace importante para asegurar una adecuada productividad lo que conllevaría a una

mejor satisfacción laboral. Porter (2015) nos menciona que el factor de productividad es una medida para conocer cómo se emplean los recursos de la empresa (p.34). Sin una medida explícita de productividad no se podría precisar cómo se utilizan los recursos en una empresa. En ese sentido Schroeder (2017), sostiene que "Es la relación que existe entre los insumos y los productos de un sistema productivo, a menudo es conveniente medir esta relación como el cociente de la producción entre los insumos (p.533). Un buen manejo de los productos y los insumos asegura la eficacia del sistema productivo. Como podemos observar en la figura 2.

Figura N° 2: Medición de la productividad

$$Productividad = Eficiencia * Calidad$$

$$Productividad = \frac{Tiempo\ real}{Tiempo\ disponible} * \frac{Unidades\ producidas}{Unidades\ planificadas}$$

Fuente: Schroeder (2017), Administración de Operaciones

Según el estudio de Fernández (2020), productividad también podría entenderse como la relación existente entre una actividad productiva y los medios necesarios para conseguir los objetivos planteados, estos medios pueden ser humanos, tecnológicos e infraestructura (p. 257). El factor de productividad también debería percibirse como un fiel indicador de la eficiencia que serviría para relacionar la cantidad de recursos que se emplean con la producción que se obtiene. Se debe tomar en cuenta que la productividad tiene una relación muy directa con los sistemas de gestión de calidad y su mejora continua, ya que gracias a estos sistemas es posible conocer de antemano los defectos que tiene un producto o un servicio y se pueden mejorar los estándares finales cualitativos en una empresa. Los factores de impacto de la productividad pueden ser factores externos los cuales hacen referencia a todos aquellos aspectos que no depende necesariamente de la empresa, es decir están fuera del control empresarial como por ejemplo las leyes o diferentes normativas estatales o la competencia (como por ejemplo el caso actual de la

pandemia). Sin embargo, los factores internos son aquellos componentes que dependen necesariamente en la empresa tal como la calidad del producto o servicio, la logística de producción, aspectos administrativos y sobre todo la gestión de recursos humanos; entre otros. Además de estos factores la gestión del talento humano se ve afectada directamente por los trabajadores ya que es el activo más importante en una empresa y que si no están motivados se puede evidenciar un impacto directo en la productividad organizacional. En ese contexto Dresch, Collatto y Lacerda (2018) precisan que la productividad es una medida parcial; es decir para que verdaderamente sea efectiva se debe comparar con otros elementos (p.24). Para comparar la productividad, se debe precisar una serie de elementos implícitos en la labor empresarial, ello abarcaría de una forma más exacta el factor productivo. Melchor, Lavín, Mora y De la Garza (2014) sostienen que es básicamente importante poder medir la productividad ya que se puede detectar el mejor desempeño de las empresas (p.41). Es importante detectar el desempeño de las empresas para asegurar que se están haciendo bien las cosas y un elemento clave para ello es la productividad. Chen, Gang, y Semmler (2018) sostienen que una manera diferente de poder medir el factor productivo es indicar cuáles son las acciones a desarrollar a través del tiempo (p.49). De esta forma los autores indican que se debe estructurar una serie de acciones para potenciar la productividad de las empresas. García y Lew (2018) los autores sostienen que es muy importante conocer los elementos competitivos para poder medir la productividad entre las empresas (p.49). Es así que en relación a la competencia se puede establecer una serie de parámetros para saber en qué medida la empresa ha sido productiva. Medina, Mora y Abrego (2015) sostienen que la productividad incluye diversos factores los cuales influyen en el trabajo (p.114). Por ello es importante conocer todos los parámetros productivos de la empresa para asegurarse una productividad eficaz. Aunado a esto, Miraldo, Monken, Motta y Freitas (2019) sostienen que se entiende como productividad a la relación precisa entre lo que se produce y los recursos utilizados (p.16). Cabe recalcar que el grado de precisión debe ser lo más específico posible para asegurar un resultado positivo. Al mismo tiempo Hakkak Nazarpouri, Najmeddin y Ghodsi (2015) nos mencionan que la productividad se divide en dos elementos, los cuales

interactúan entre sí: eficiencia y eficacia. El valor de ambas interactúa entre sí para poder brindar un factor sinérgico de la productividad, los cuales se encuentran influidos también por la motivación de su personal (p.88). La eficiencia y eficacia se relacionan para desarrollar una productividad adecuada influenciada por la motivación de los trabajadores. Así mismo, Fischman (2015) sostiene que la motivación es una potencia de energía que conduce a la conducta de las personas ya sea negativa o positiva. Cuando el individuo interactúa en base a una fórmula social y de comportamiento con la sociedad se estaría determinando el enfoque social (p.18). De esa forma los factores motivacionales pueden mejorar la productividad tal como lo mencionan Morales y Masis (2015) pues ellos refieren que el mejoramiento de la productividad, se caracteriza por conocer y explicar cuáles son las relaciones que existen entre la motivación y productividad del trabajador (p.126). Se señala que para mejorar la productividad se debe conocer cuál es la relación que existe en relación a la motivación del trabajador. Por otro lado, Conde et. al. (2018) menciona en relación a los factores que para mejorar la productividad existen dos de estos que pueden contribuir de manera significativa a mejorar la productividad: los factores internos y los factores externos (p.108). Ambos factores son importantes y determinantes para asegurar una adecuada productividad. En ese sentido, Almeida y Camargo (2016) se refiere a los factores internos que se pueden modificar fácilmente y se les clasifica en duros y blandos; en lo que concierne a los factores duros estos incluyen los productos, la tecnología, materias primas y el equipo, mientras tanto en relación a los factores blandos estos incluyen la fuerza laboral, los procesos y los procedimientos en la empresa: así como también los estilos de dirección (p.94). Los factores internos pueden modificarse ya que dependen de las circunstancias empresariales y pueden variar de acuerdo a las necesidades de la empresa y del entorno. Entonces, Lanz y Tomei (2016) en relación a los factores duros mencionan dentro de ello al producto: en tal sentido la productividad de este factor tiene que ver con el nivel en que el producto satisface las expectativas del cliente y se mejora mediante el perfeccionamiento de sus especificaciones (p.205). Si constantemente se está estudiando al consumidor y al producto se podrá superar las expectativas que el cliente tenga y así mejorar la productividad. Igualmente,

Machado y Volkman (2018) se refiere a planta y equipo, la productividad de este factor mejora cuando se analiza de una forma técnica la utilización y la inversión del equipo que produce el producto o servicio, así como también el mantenimiento de la planta relacionándose con la planificación y el control de la producción (p.137). Es muy importante la infraestructura y los equipos que se utilizan para preparar los productos o servicios ya que de ellos depende la primera instancia de la productividad. Asimismo, Marzouki y Belkahla (2020), en relación a la infraestructura se refiere a materiales y energía y se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos con los cuales se produce el factor productivo (p.56). Los insumos son importantes para la primera fase de la productividad que es la preparación ya que si tenemos calidad en ellos se asegura el proceso. Para referirse a los factores blandos, Montoya et. al. (2020) en relación al factor Persona. Se mejora la productividad en una empresa cuando existen cooperación y participación de los trabajadores esto se logra a través de una motivación adecuada en relación a valores que aumenten la productividad, incluyendo un adecuado sueldo y salario, así como también capacitación y programas de seguridad (p.99). Cuando se cumplen una serie de criterios fundamentales para la persona como el sueldo, el bienestar, la salud ocupacional y otros factores que tenga que ver con las necesidades personales, el trabajador se siente cómodo y puede laborar de una forma adecuada generando una productividad personal ya que se potencia en relación a una productividad general en la empresa. Así pues, Giavina y Ferraz (2020), en mención a organización y sistema, en este factor se debe estar pendiente de los cambios en el mercado y de las innovaciones empresariales, así como también de una adecuada comunicación entre las áreas (p.197). Los directivos deben estar atentos a los cambios en el mercado que se pueden presentar en innovaciones para adecuarse a lo que requiera la sociedad. Es así como Saleh et. al. (2020) en relación a Métodos de trabajo, menciona que cuando se analizan los métodos actuales y se elimina el trabajo necesario y se suma un trabajo con eficacia entonces puede mejorar el factor productivo en este ítem adicionando un trabajo profesional (p.205). Se debe proporcionar patrones sistemáticos de trabajo para no hacer las cosas al azar, pero cuando existe un orden correctivo en las acciones se

podría mejorar la función laboral.

Aunado a esto, Gaspareto y Henriqson (2020), en relación a estilos de dirección, mencionan que ese factor influye en el diseño organizacional ya que las políticas de trabajo; así como la planificación y control operativo es importante para mejorar la productividad empresarial (p.149). El liderazgo de los directivos es sumamente importante para poder patrocinar una empresa con un personal verdaderamente motivado y que pueda desempeñar funciones en un ambiente de liderazgo democrático. Así mismo, Lorca & Avrichir (2020), en relación a los factores externos productivos se determinan por los ingresos reales, la inflación y la competitividad; es por eso que las empresas les interesa conocer las causas del factor productivo (p.219). El ambiente político, económico, social, tecnológico y ecológico que se da al exterior de la empresa y es sumamente importante para poder adecuar el factor productivo en la organización y como dato importante se resalta según lo indicado por el INEI (2020) la inflación anual de Perú subió 1,9 % durante el 2019, un porcentaje dentro del rango meta fijado por el Banco Central de Reserva (BCR), de entre 1% y 3%, y con un ritmo estable de 0,16 % en los últimos meses. Y en relación a los indicadores de productividad cuantitativos Gómez (2018) sostiene que siempre se basarán en cantidades o tiempo, es en lo que la mayoría de las compañías se basa para medir la productividad de la empresa, de un equipo o de un producto. Siempre se basa en un cociente entre cantidad y tiempo empleado. Estos indicadores les permitirán crear una propia fórmula de la productividad, adaptada a la compañía. (p.120). Esto incide que cada empresa debe adaptar un modelo de productividad de acuerdo a su contexto. Por otra parte, Beuren et. al. (2020) para referirse a los factores externos refiere lo siguiente que dentro de ello se tiene a los ajustes estructurales y se relaciona con los cambios estructurales en la sociedad los cuales influyen en la productividad nacional (p.45). Los directivos empresariales deben estar atentos a los cambios sociales para poder definir una adecuada productividad. Por ello y en relación al tema anterior la Universidad de Lima (2020) en la entrevista realizada al ingeniero industrial Martin Reaño, donde responde sobre los factores sociales que influyen en la productividad, mencionando que: “Antes de la crisis sanitaria, la industria textil de confección emplea alrededor de 400.000

trabajadores directos y 900.000 indirectos, es decir que socialmente la industria textil es muy importante en el país, ya que es la principal generadora de trabajo en la industria, debido a que el 27% de la población económicamente activa (PEA) está empleada en la cadena textil de confección en el Perú, en si cualquier cambio en la productividad textil afectaría a casi 9 millones de familias a nivel nacional". El artículo publicado en el sitio web de la Universidad de Lima, indica entonces que las familias involucradas directa e indirectamente con el sector textil se verían afectadas ante cualquier cambio brusco en la industria. Así pues, Asgari et. al. (2020), para referirse a cambios económicos, menciona que el factor económico es muy importante ya que incide en la industria de un país y por ende afecta a las empresas (p.59). La viabilidad económica en un país fomenta la compra y el consumo en las empresas por eso se debe estar al tanto de este factor. De esa manera ComexPerú (2020), menciona en relación al factor económico y su influencia en el sector textil, el cual ha experimentado una caída de exportaciones durante la cuarentena, ya que en el período correspondiente de enero-abril éstas aumentaron a 295 millones de dólares lo que representa 35.4% menos en relación al año 2019 y de marzo-abril las exportaciones del sector de un 38.1% y un 88.4% respectivamente comparados con los del año 2019, además el Perú tiene tres principales clientes en el mercado textil: Estados Unidos, Brasil y Chile y las exportaciones hacia aquellos destinos se redujeron en relación a los ingresos económicos en 92.5%, 65.2% y 81% respectivamente.

Al respecto Nova et. al. (2020) y en relación a los cambios demográficos y sociales aquí es muy importante las tasas de mortalidad y natalidad ya que a largo plazo repercuten en el mercado y sobre todo en la fuerza laboral (p.123). El factor demográfico se vuelve muy importante en un país ya que es el que dota de fuerza laboral a las empresas, sin embargo, este factor también se ve afectado por la pobreza social y sobre demanda laboral. En efecto Souza et. al. (2020) menciona a los recursos naturales aquí como muy importante en las materias primas ya que de eso dependen los insumos para las empresas (p.224). Cuando los recursos naturales o materias primas son fáciles de adquirir la empresa puede captar o producir de una manera menos engorrosa. Igualmente, Roque y Raposo (2020) para

referirse a la administración pública e infraestructura. Menciona que eso está relacionado con los aspectos institucionales de un país los cuales repercuten directamente en el factor productivo de las empresas (p.164). El marco legal que presente un país y la infraestructura política que tenga trae determinante para el factor productivo de una nación. Además Roque y Raposo (2020), sostienen que la productividad es una combinación de variables entre operaciones y personas y que existen 14 factores para mejorar la productividad en una gerencia: 1) Ser constante en los propósitos, 2) Aprender nueva filosofía, 3) Manejar las inversiones, 4) Un programa de Liderazgo efectivo, 5) Eliminar lemas vacíos, 6) Eliminar cuotas numéricas, 7) Entrenar a los trabajadores, 8) Eliminar temores, 9) Romper barreras entre las áreas, 10) Aplicar una transformación verdadera, 11) Aplicar un modelo de producción y servicio al cliente, 12) Convertirse en socios estratégicos de los proveedores, 13) Apreciar la mano de obra, y 14) Aplicar reeducación laboral constantemente. El manejo de estas variables implica que la interacción entre operaciones y personas produzca un proceso productivo exitoso. (p.213). Y por último, Barrera-Cámara et al. (2019) señalan las reglas para el éxito de la productividad: 1) Tratar a las personas con respeto, 2) Ser innovador, 3) Aplicar un programa de repartición de ganancias en Factor de la productividad, 4) Ser optimista, 5) Aplicar una tecnología de Avanzada, 6) Adaptar un enfoque sistémico en el trabajo, 7) Prevalecer el bien común del trabajador, 8) Practicar el buen ejemplo, 9) Imponer altos objetivos, y 10) Mejorar los factores cuantitativos y cualitativos. Si bien es cierto que no hay reglas para el éxito productivo de una empresa se trata de aplicar algunos consejos importantes para poder adecuar un sistema productivo eficaz en la empresa. (p.144).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

El método que se aplica en la investigación es hipotético - deductivo, ya que partiendo de un problema real se formulan las hipótesis, las mismas que serán verificadas, para que finalmente se emita conclusiones. Según Hernández, Fernández y Batista (como se citó en Guardia, 2017): “consiste en un conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis” (p.107). En esta investigación el enfoque es generalmente cuantitativa, porque según Calero (2016), en relación al enfoque cuantitativo que se aplica a los estudios que utilizan este enfoque confían en la medición numérica, el conteo, y el uso de estadística para establecer indicadores exactos (p119). Para tal efecto en el presente proyecto de investigación se aplicará herramientas de exploración sin alterar las variables de motivación y productividad, respecto al corte de la investigación es de Corte transversal, como sostiene Rojas (2015) es la recolección de datos en un espacio de tiempo determinado, sin la intervención en el ambiente de medición de las variables (p. 195). El nivel de la presente es correlacional, como menciona Hernández et. al. (2015), es la conocer el grado de relación que tienen las variables de estudio (p.145). Para tal efecto se relacionarán la variable 1 que es la motivación y la variable 2 que es productividad. Así mismo, la investigación es de tipo aplicada, ya que de acuerdo a Tamayo (2015), es el uso de los aspectos teóricos en la experiencia, para emplearlos, en su totalidad de los casos, en beneficio de la humanidad. Dice también que el diseño de investigación es no experimental; ya que no se manipulan las variables, no se ejerce control (p 136).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Motivación

Morán & Menezes (2016) sostiene que es la acción que surge a consecuencia de una provocación de orden psicológico, por la cual una persona reacciona en función al efecto de la acción (p.49).

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Aguilar et al. (2016) sustenta que es la acción que realiza el individuo por el sentido internos generalmente se realiza porque se disfruta de la actividad (p.42).

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Penagos-Corzo et al. (2017) es el estímulo que recibe la persona a nivel externo, funciona como un refuerzo para incentivar a la persona a realizar algo. (p.119).

Indicador 1: Reconocimiento

Estrada (2018) menciona que es la acción de distinguir a un trabajador de entre los demás, dicha distinción surge a partir del estudio de las características propias y particularidades de la persona en función a los objetivos logrados y direccionados por la empresa. (p.123).

Indicador 2: Crecimiento personal.

Peña-García et al. 2018, el crecimiento personal es parte de un anhelo que tienen los trabajadores para poder desarrollarse continuamente en alguna organización, eso contribuye a mejorar su calidad de vida (p.196).

Indicador 3: Satisfacción

Delgado Bustamante et al. (2018) sustenta que es el grado de conformidad que tiene una persona en relación a su entorno laboral, por ejemplo, la consideración al tipo de trabajo, la seguridad o lo concerniente a la remuneración. Esta surge a través de la coherencia de las expectativas del trabajador y el trabajo en sí (p.451).

Indicador 4: Políticas

Delgado Bustamante et al. (2018) explica que son los principios que tiene una empresa y comprometer al personal a cumplirlos, así como las reglas y normas básicas sobre el comportamiento adecuado que la empresa espera en relación a sus trabajadores (p.116).

Indicador 5: Supervisión

Oyarvide-Ramírez et al. (2017) menciona que es el acto de controlar o inspeccionar una actividad laboral la cual es ejercida por un trabajador de orden superior en relación a los supervisados además está capacitado para tal efecto (p.186).

Indicador 6: Salarios y prestaciones

Gómez & Vázquez (2019) sostienen que es el dinero que un trabajador obtiene como consecuencia de haber realizado una actividad en la empresa de forma regular y en un periodo de tiempo determinado (p.224). En ese sentido Muñoz (2018), se refiere a los beneficios que brinda la empresa de orden legal a sus trabajadores, contrato o pacto que es firma las partes es decir el trabajador y el representante de la empresa (p.229).

Variable 2: Productividad

Ariza & Llinás (2019) se refiere a la relación que existe entre el insumo y el producto en un periodo de tiempo especificado con anterioridad para adecuarse en un control de la calidad (p.77).

Dimensión 1: Eficiencia

Heisig et al. (2019) se refiere a la utilización de la óptima cantidad de recursos al cumplir una meta preestablecida en el contexto laboral (p.197).

Dimensión 2: Eficacia

Salazar-Tapia et al. (2018) se refiere a lograr alcanzar la meta establecida en el plan estratégico corporativo (p.224).

Indicador 1: Recursos

Kobayashi & Kobayashi (2020) son los elementos que se utilizan para alcanzar cierto fin determinado en la empresa. Económicos intelectuales u otro

elemento que se necesita para poder lograr las proyecciones y objetivos que la organización tiene (p.115).

Indicador 2: Capacidad

Yehya (2019) es la característica personal expresada en una cualidad por la cual el trabajador es capaz de realizar algo determinado (p.267).

Indicador 3: Procesos

Sánchez (2019), se refiere al mecanismo por el cual se enriquece la gestión además de establecer criterios coherentes para realizar una acción (p.311).

Indicador 4: Resultados

Cipriano y Luna (2016) es la consecuencia de un proceso, el cual debe anteceder de prerequisites para poder conceptualizarse como tal (p.314).

Indicador 5: Logro de objetivos

Hurtado (2019) al adicionar esfuerzos intelectuales y físicos a una acción predeterminada en tiempo y estructura se obtiene la consecución de un resultado esperado (p.73).

Indicador 6: Tareas y actividades

Tarziján (2019) son las distintas acciones ejecutadas por un trabajador a fin de cumplir las metas preestablecidas en la gestión de operaciones. Se desarrolla en un tiempo limitado y es parte de un programa operativo (p.80)

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable 1: Motivación y la variable 2: Productividad

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION / NIVELES
Variable uno: Motivación	Keles y Tezer (2017), las personas se encuentran influenciadas por dos factores uno es denominado la motivación intrínseca, con componentes tales como el reconocimiento, crecimiento personal y la satisfacción, los cuales aumentan la satisfacción del trabajador. Y el otro denominado motivación extrínseca o higiene con sus componentes tales como política, supervisión y salarios/prestaciones son el resultado de la insatisfacción, es así que los factores de higiene deben limpiar el entorno del trabajador para que se dé la motivación necesaria. Ambos factores son independientes el uno del otro. (p.51).	Desde el punto de vista operacional la variable motivación será entendida como el análisis de los factores intrínsecos y extrínsecos de una manera autónoma.	Motivación intrínseca	Reconocimiento	1 y 2	Ordinal/Razón Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Crecimiento profesional	3 y 4	
				Satisfacción	5 y 6	
				Políticas	7 y 8	
			Motivación extrínseca	Supervisión	9 y 10	
				Salarios/prestaciones	11 y 12	
				Recursos	13 y 14	
				Capacidad	15 y 16	
Variable dos: Productividad	Hernández y Rodríguez (2016), la productividad es una medida-guía, unidad de referencia para administrar. Una empresa debe conocer el grado de productividad de cada área, puesto, persona; para ello debe elaborar planes, proyectos y presupuestos, organizar estructuras con jerarquías y puestos, y establecer, además, sistemas de control. todo ello enmarcado en factores de eficiencia y eficacia, lo cual produce una satisfacción laboral (p.36)	Desde el punto de vista operacional la variable productividad será analizada desde la perspectiva de la eficiencia y eficacia en el aspecto laboral	Eficiencia	Procesos	17 y 18	Agrupado por niveles: Malo 35-42 Regular 43-50 Buenos 51-60
				Resultados	19 y 20	
				Logro de objetivos	21 y 22	
			Eficacia	Tareas y actividades	23 y 24	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Como menciona Hernández et al. (2015) una población se constituye en toda la unidad de análisis convirtiéndose en un grupo objetivo que se relacionan entre sí por características de pertenencia y homogeneidad. En relación a la muestra el autor Zarcovich, citado por Suárez et al. (2017) menciona que la muestra censal está constituida por la totalidad de la población (p.3). La muestra del presente estudio está conformada por el total de la población La población de estudio está integrada por 32 colaboradores de la empresa textil Angélica E.I.R.L., Ate 2020. Siendo estos 30 trabajadores operarios y 2 administrativos. Por lo tanto, se asume que la muestra sea equivalente al total de la población, es decir los 32 colaboradores en la empresa textil Angélica E.I.R.L., Ate 2020. Es |decir, la muestra es censal, en ese sentido el muestreo es censal por ser medible.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Alba (2016) menciona: “Que la técnica es un procedimiento de forma sistematizada que colabora a solucionar problemas de una forma práctica estas son elegidas de acuerdo al tipo de investigación que se realiza” (p.401). Para esta investigación se utilizará la técnica denominada encuesta para indagar sobre las respuestas brindadas por los colaboradores de la empresa sobre el problema expuesto de la motivación y la productividad. Así mismo Guerrero (2016) explica que el cuestionario es un esquema de ítems interrogantes para registrar datos y consolidar información al investigador (p.163). En la presente investigación se aplicará el instrumento cuestionario estructurado, los cuales están agrupados por niveles e intervalos de la siguiente forma:

Tabla 2 Intervalos de medición

VARIABLES/DIMENSIONES	Malo	Regular	Bueno
Motivación	35 – 42	43 - 50	51 – 60
Motivación Intrínseca	18 – 21	22 - 25	26 – 30
Motivación Extrínseca	16 – 20	21 - 25	26 – 30
Productividad	17 – 23	24 - 30	31 – 34
Eficiencia	16 – 19	20 - 23	24 – 28
Eficacia	14 – 18	19 - 23	24 – 30

Fuente: Elaboración propia

Hernández et al. (2015) menciona que se validan los instrumentos mediante un procedimiento sistemático a razón de que éste pase por las observaciones de profesionales expertos en la materia (p.112 Y 113).

Para la investigación los instrumentos fueron validados por el juicio de tres expertos quienes determinaron su validez, como se puede observar en la tabla 3.

Tabla 3 Juicio de expertos

Numero	Nombre y Apellido	Grado	Resultado
1	Guillermo Mestas Darwin	Magister	Si cumple
2	Juliana Álvarez Rodríguez	Magister	Si cumple
3	Romero Escalante Víctor	Magister	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

Tal como se muestra en la siguiente tabla existen niveles de confiabilidad para determinar la confiabilidad del instrumento o cuestionario aplicando el estadígrafo de Alfa de Cronbach para determinar su confianza y así proceder a encuestar una muestra.

Tabla 4 Nivel de Confiabilidad

Coficiente	Relación
0.00 +/0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2015)

Tabla 5 Resumen de procesamiento de los casos de la prueba piloto

		N	%
	validos	16	100,00
casos	excluidos	0	,0
	total	16	100,00

Fuente: elaboración propia

Tabla 6 Confiabilidad de la variable Motivación de los trabajadores y Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	24

Fuente: SPSS

Interpretación: En la Tabla 6 se muestra el estadístico de Alfa de Cronbach para las variables Motivación de los trabajadores y Productividad, indicando la confiabilidad del instrumento en 0.838; que en la Tabla 4, nivel de confiabilidad de Hernández, Fernández y Baptista (2015), figura como muy alta; por lo que se acepta la fiabilidad del instrumento. Ya que se ha procesado 16 casos de acuerdo a la Tabla 5 que han formado parte de la encuesta piloto.

3.5. Procedimientos

Melinkoff (2015) menciona que los procedimientos son una serie de pasos metódicos para realizar una labor dentro de una funcionalidad y llegar a un objetivo (p.33). Es así que se formularon objetivos e hipótesis que actúan como un eje transversal del presente estudio, de la misma forma registró información sobre las variables para lo cual se elaboraron instrumentos que fueron validados por el juicio de expertos, por último, las respuestas obtenidas en los instrumentos que se obtuvieron y se colocaron en un base de datos para poder analizar los resultados y brindar el informe final de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación la información que se obtuvo de la encuesta fue procesada empleando un proceso estadístico a través del software SPSS versión 24 para así poder ordenar, codificar y clasificar los datos estadísticos que se presentarán en Tablas y figuras. Se trabajó con la estadística descriptiva e inferencial. En relación con la estadística inferencial, Barrera y Tonon (2018), expresan que se refieren a la información expresada producto de un análisis logrado a partir de un hecho contrastado, el cual se le agregan figuras y tablas para tener una mayor comprensión del proceso (p.169). Barrera y Tonon (2018) en relación a la descriptiva mencionan que es la ruta por la el cual conjunto de datos expresados en valores descriptivos brindan propiedades observadas (p.170).

3.7. Aspectos éticos

Salazar et. al. (2018) quién comenta que la ética y la investigación guardan una relación inherente, y que de este modo la investigación ética es fundamental para los científicos (p.42). Este presente trabajo se realizó de manera objetiva sin generar ningún conflicto de interés, lo cual garantizó su originalidad, se basó en las fuentes bibliográficas recabadas y citadas conforme la normativa APA y respetando la propiedad intelectual. En cuanto a la encuesta se solicitó la colaboración de los trabajadores reservando la identidad e información de cada una de ellos.

IV. RESULTADOS

4.1. Para analizar los resultados de la investigación se presentan el proceso desarrollado a través de la estadística descriptiva

4.1.1. Estadística descriptiva de la Variable

Motivación Tabla 7 Variable 1: Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
BAJO	8	25%	25%	25%
REGULAR	4	12%	13%	38%
ALTO	20	63%	63%	100%
Total	32	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

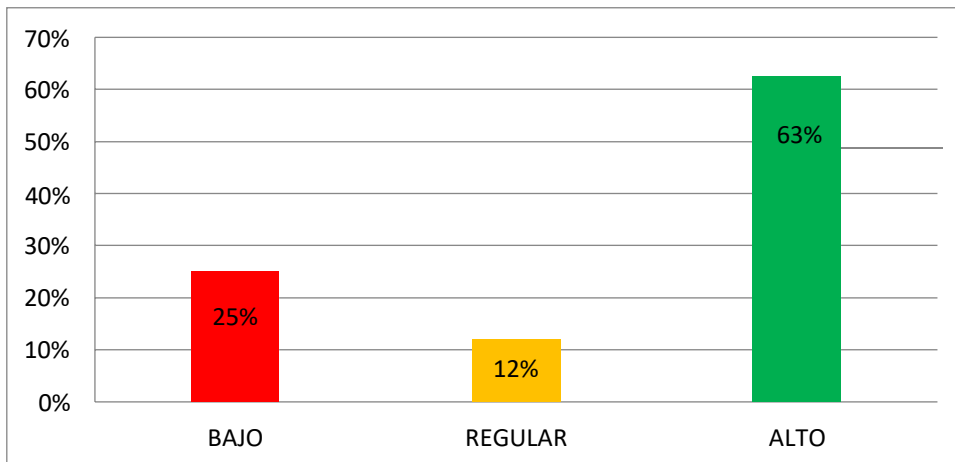


Figura N° 3. Variable 1: Motivación
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla 7 y Figura 3, el 63% de los encuestados, (32 colaboradores) indica que existe alta motivación de los colaboradores de la empresa y el 12% indican que existe de una forma regular, mientras que un 25% indica que existe en un nivel bajo.

4.1.2. Estadística descriptiva de la dimensión motivación

intrínseca Tabla 8 Dimensión 1: Motivación Intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	28%	28%	28%
	REGULAR	3	9%	9%	38%
	ALTO	20	63%	63%	100%
	Total	32	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

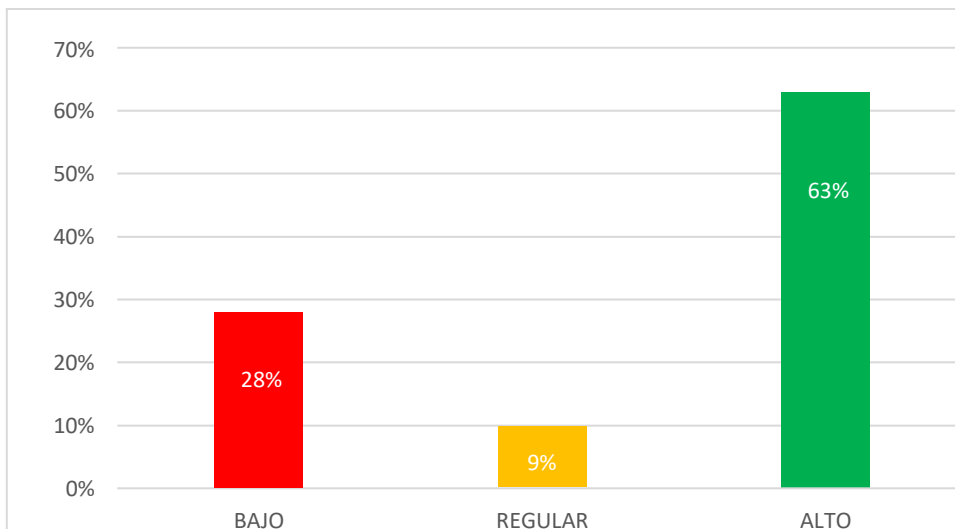


Figura N° 4. Dimensión 1: motivación intrínseca

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla 8 Figura 4, el 63% de los encuestados, (32 colaboradores) indica que existe un alto nivel de motivación intrínseca en la empresa y el 9% indican que existe un regular nivel de motivación intrínseca, mientras que un 28% indica que existe un bajo nivel de motivación intrínseca.

4.1.3. Estadística descriptiva de la dimensión motivación

extrínseca Tabla 9 Dimensión 2: Motivación Extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	28%	28%	28%
	REGULAR	3	9%	9%	38%
	ALTO	20	63%	63%	100%
	Total	32	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

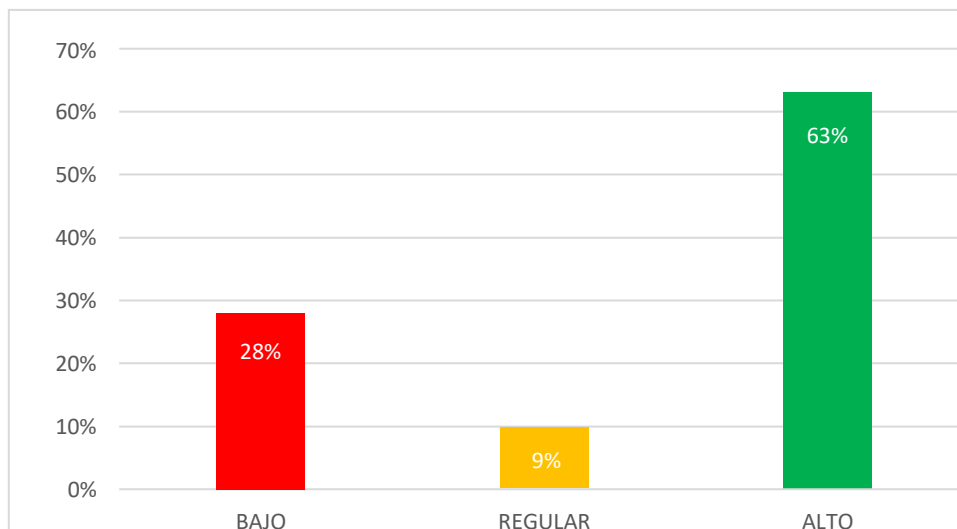


Figura N° 5. Dimensión 2: motivación extrínseca

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla 9 figura 5, el 63% de los encuestados, (32colaboradores) indica que existe un alto nivel de motivación extrínseca en la empresa y el 9% indican que existe un regular nivel de motivación extrínseca, mientras que un 28% indica que existe un bajo nivel de motivación extrínseca.

4.1.4. Estadística descriptiva de la Variable

Productividad Tabla 10 Variable 2: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	31%	31%	31%
	REGULAR	12	38%	38%	69%
	ALTO	10	31%	31%	100%
	Total	32	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

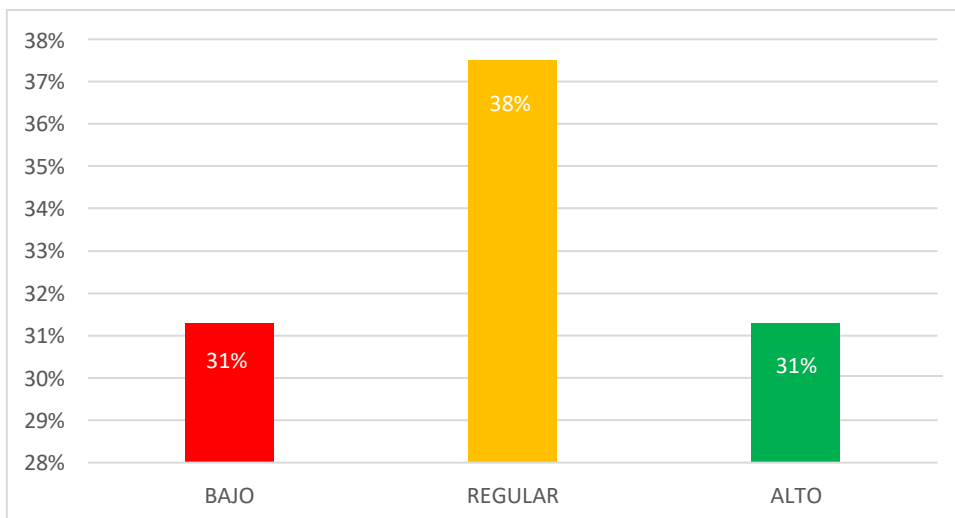


Figura N° 6. Variable 2: Productividad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla 10 Figura 6, el 31% de los encuestados, (32 colaboradores) indica que existe alta productividad en la empresa y el 38% indican que existe regular productividad, mientras que un 31% indica que existe un bajo nivel de productividad.

4.1.5. Estadística descriptiva de la dimensión

eficiencia Tabla 11 Dimensión 1: Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	16%	16%	16%
	REGULAR	6	19%	19%	36%
	ALTO	21	65%	65%	100%
	Total	32	100%		

Fuente: Elaboración propia

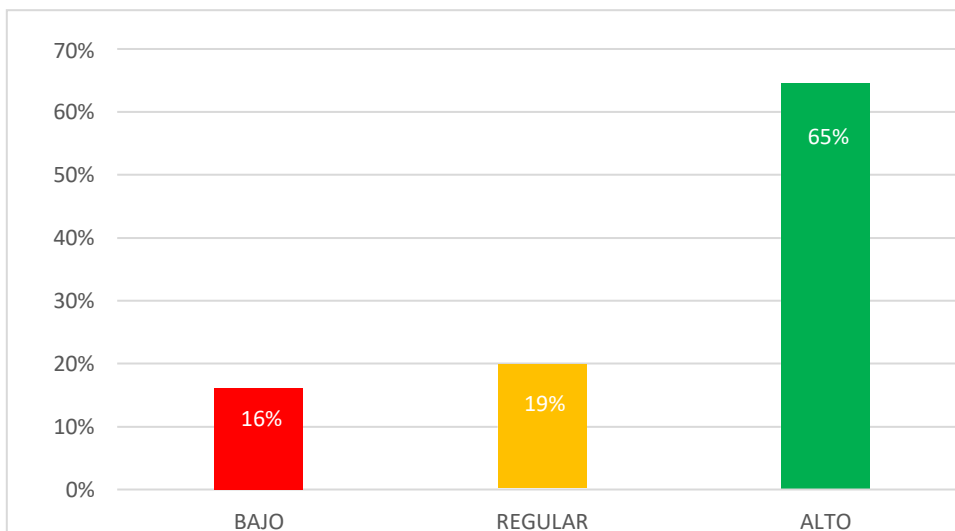


Figura N° 7. Dimensión 1: Eficiencia

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la Tabla 11 Figura 7, el 65% de los encuestados, (32colaboradores) indica que existe un alto nivel eficiencia en la empresa y el 19% indican que existe un regular nivel de eficiencia, mientras que un 16% indican que existe un bajo nivel de eficiencia.

4.1.6. Estadística descriptiva de la dimensión

eficacia Tabla 12 Dimensión 2: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	28%	28%	28%
	REGULAR	3	9%	9%	38%
	ALTO	20	63%	63%	100%
	Total	32	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

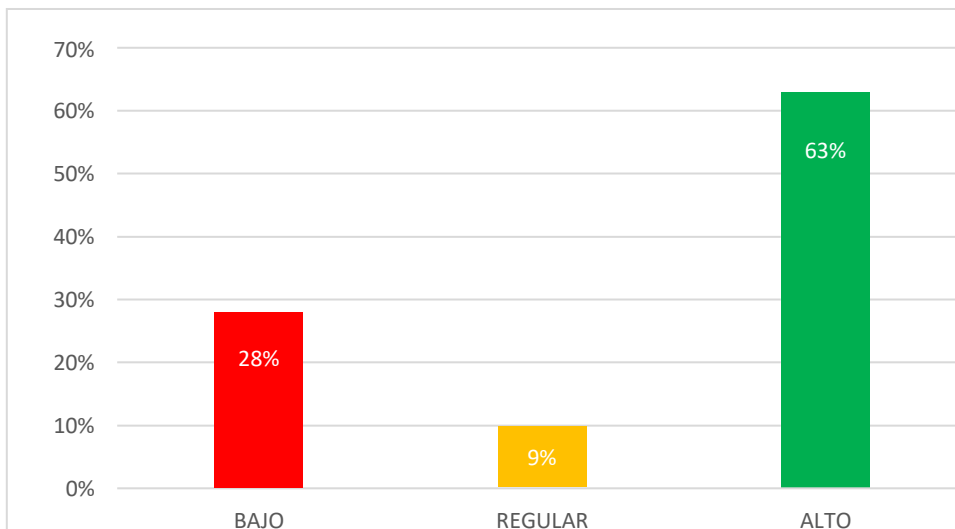


Figura N° 8. Dimensión 2: Eficacia

Fuente: Elaboración propia extraído del SPSS

Interpretación: Según la Tabla 12 Figura 8, el 63% de los encuestados, (32 colaboradores) indica que existe un alto nivel eficacia en la empresa y el 9% indican que existe un regular nivel de eficacia, mientras que un 28% indican que existe un bajo nivel de eficacia.

4.2 Prueba de Normalidad

Para la evaluación y validación de la hipótesis generada en el presente estudio se catalogan los siguientes parámetros:

Tamaño de muestra $N \leq 50$ se aplicará el estadístico Shapiro-Wilk

Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicará el estadístico kolmogorov-Smirnov

Hernández (2015) sostiene que cuando la muestra es como máximo de tamaño 50 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk (p.198).

$N = 32$ COLABORADORES

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

Ha: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. $E < \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se rechaza Ho
- b. Sig. $E > \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se acepta Ho

Tabla 13 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,222	32	,000	,806	32	,000
Productividad	,279	32	,000	,796	32	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Al analizar la tabla 13 se decidió usar el estadístico Shapiro Wilk, ya que la muestra está conformada por 32 colaboradores. Así mismo las variables Motivación y productividad tienen un nivel de significancia encontrado menor que el nivel de significancia asumido para este estudio, es decir ($0.000 < 0.05$), entonces según la regla de decisión se rechaza la H_0 y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_a , por lo tanto, el presente trabajo de investigación no tiene distribución normal.

4.3. Contrastación de Hipótesis

De acuerdo al contraste para este estudio se aplicaron pruebas no paramétricas, mediante la prueba de Rho de Spearman, debido a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad. Según López y Fachelli (2015) menciona que el coeficiente Rho de Spearman es un estadístico para evaluar la relación existente entre variables, las cuales se miden por intervalos (p.215). Lo cual se detalla a continuación.

Tabla 14 Rango de Interpretación correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe Correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: López y Fachelli (2015, p. 215).

4.4. Prueba de Hipótesis General:

La motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Hipótesis Alterna (H_a): Si existe relación significativa entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- c. Sig. $E < \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se rechaza H_0
- d. Sig. $E > \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 15 Prueba de correlación de variables - hipótesis general

		Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,649**
		N	32
	Productividad	Coficiente de correlación	,649**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	32

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 15 señala la prueba de Rho de Spearman, que muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.649, lo cual según la tabla 14 indica que existe una **relación positiva considerable**, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, la cual indica que existe una relación moderada positiva entre Motivación y productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

4.5. Prueba de hipótesis específica 1:

La motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre la motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Hipótesis Alternativa (H_a): Si existe relación significativa entre la motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- c. Sig. E < Sig. P. (0.05) entonces se rechaza H_0
- d. Sig. E > Sig. P. (0.05) entonces se acepta H_0

Tabla 16 Prueba de correlación de hipótesis específica 1

			Motivación intrínseca	Productividad
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	,693**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	Productividad	Coefficiente de correlación	,693**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 16 señala la prueba de Rho de Spearman, que muestra a la variable y dimensión de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000<0.05”. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, la variable y la dimensión poseen una correlación de 0.693, lo cual según la tabla 19 indica que existe una **relación positiva considerable**, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación moderada positiva entre motivación intrínseca y productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

4.6. Prueba de hipótesis específica 2:

La motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Hipótesis Alternativa (Ha): Si existe relación significativa entre la motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- c. Sig. $E < Sig. P. (0.05)$ entonces se rechaza H_0
- d. Sig. $E > Sig. P. (0.05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 17 Prueba de correlación de hipótesis específica 2

			Motivación extrínseca	Productividad
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	,701**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	32	32
	Productividad	Coefficiente de correlación	,701**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	32	32

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla 17 señala la prueba de Rho de Spearman, que muestra a la variable y dimensión de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.00 < 0.05$ ”. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, la variable y la dimensión poseen una correlación de 0.701, lo cual según la tabla 19 indica que existe una **relación positiva considerable**, por lo tanto, se acepta la

hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación moderada positiva entre Motivación extrínseca y productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020, se encontró según la Tabla 7 y la figura 3 indican que el 25% de los encuestados (32 colaboradores), que existe baja motivación de los colaboradores de la empresa, esto se puede corroborar según: Gonzales (2020) quien refiere que la motivación involucra elementos afectivos y cognitivos que dirige la conducta de las personas para alcanzar sus metas, por eso mismo se convierte en una variable que infiere ciertas conductas que interactúan con otros factores para adaptarse a las circunstancias del sujeto (p. 3). Así mismo el 12% de los encuestados indican que existe de una regular motivación dentro de la empresa y por último el 63% de los encuestados, indican que existe en un nivel alto de motivación en la empresa, respaldado con la investigación de Sum (2015) quien nos dice que la motivación tiene gran valor para la empresa, ya que ella contribuye determinantemente en la capacidad laboral de los colaboradores. Si se estimula la motivación dentro de la compañía el proceder del colaborador será apto y significativo para lograr su desenvolvimiento en las labores asignadas, mientras que el 31% de los encuestados indican que existe alta productividad en la empresa, se contrasta según Macedo (2018), el autor concluye que se debe orientar a los directivos para brindar a los trabajadores un plan motivacional adecuado de crecimiento profesional de los mismos, ya que ello afectara en la productividad de la empresa y el bienestar de los empleados. Mientras que el 38% menciona que es regular y el finalmente el 31% indican que es bajo la productividad en la empresa, este porcentaje se respalda por los autores Bohórquez et. al. (2020) que mencionan que las tendencias en el mercado global generan cambios en las empresas, sin embargo, no todas implementan sistemas que prioricen el talento humano y que los trabajadores se sientan motivados lo cual genera una insatisfacción laboral que incide en una productividad no adecuada (p.386). Frente a lo mencionado de acuerdo a la Tabla 15 señala que la prueba Rho de Spearman que muestran las variables de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por lo tanto,

se rechaza la hipótesis nula y en dicho caso se estaría aceptando la hipótesis alterna, si existe relación entre la motivación y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020. Encontrándose además una correlación positiva considerable de 0.649, lo cual según la Tabla 14 indica que existe una relación positiva considerable por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación. Los resultados obtenidos determinan que mientras sea mayor el nivel de motivación que afecta directamente al trabajador ya sea una motivación intrínseca o una motivación extrínseca, mayor será la productividad de la misma.

A continuación, como objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020, se encontró según la Tabla 8 y la figura 4 indican que el 28% de los encuestados, (32 colaboradores) que existe baja motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa, lo cual se contrasta por los resultados expresados por los autores Callata y Gonzales (2017), donde los autores concluyen que mientras mayor sea la motivación que tengan los trabajadores en una empresa mayor será el nivel de productividad. Así mismo el 9% mencionan que es regular y por último el 63% indican que existe en un nivel alto de motivación intrínseca en la empresa, corroborando con la investigación de Montenegro (2016) que nos dice que la motivación intrínseca provoca que el trabajador se auto motive y este se sienta contento en su área de trabajo, considerándose a sí mismo como parte del equipo sintiéndose motivado para realizar su trabajo, llegar a la meta propuesta por la empresa y aumentar la productividad de ella, respaldado por el autor Fernández (2020) productividad también podría entenderse como la relación existente entre una actividad productiva y los medios necesarios para conseguir los objetivos planteados, estos medios pueden ser humanos, tecnológicos e infraestructura (p. 257). Frente a lo mencionado de acuerdo a la Tabla 16 señala que la prueba Rho de Spearman que muestran las variables de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en dicho caso se estaría aceptando la hipótesis alterna, si existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.

Encontrándose además una correlación positiva considerable de 0.693, lo cual según la Tabla 14 indica que existe una relación positiva considerable y que por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación. Los resultados obtenidos determinan que mientras mayor sea el nivel de motivación intrínseca que tengan los colaboradores ya sea reconocimiento, crecimiento profesional o satisfacción dentro de la empresa mayor será la productividad de la misma.

Por último, como objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020, se encontró que según la Tabla 9 y la figura 5 indican que el 28% de los encuestados (32 colaboradores), indican que existe baja motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa, lo cual se contrasta por los resultados expresados por el autor Ochoa (2014) el cual nos menciona que se debe aplicar una serie de ejercicios físicos para poder aumentar la motivación en los trabajadores, mientras que el 9% afirma que es regular y por último el 63% indican que existe en un nivel alto de motivación extrínseca en la empresa, lo cual se contrasta por los resultados expresados por Gutiérrez y Huamán (2014), quienes concluyen que la influencia que existe entre motivación extrínseca y productividad es relativamente elocuente o significativa ya que esta no aparece cuando los trabajadores se sienten atraídos por el trabajo que realizan en su totalidad, sino lo que se recibe a cambio de esta. Frente a lo mencionado de acuerdo a la Tabla 17 señala que la prueba Rho de Spearman que muestran las variables de estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en dicho caso se estaría aceptando la hipótesis alterna, si existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020. Encontrándose además una correlación positiva considerable de 0.701, lo cual según la Tabla 14 indica que existe una relación positiva considerable y que por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación. Los resultados obtenidos determinan que mientras mayor sea el nivel de motivación extrínseca que tengan los colaboradores ya sea a través del salario

o prestaciones, supervisión o políticas de trabajo dentro de la empresa mayor será la productividad de la misma.

VI. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados del presente estudio de los objetivos, se presentan las siguientes conclusiones:

Primera: Se cumplió el objetivo general y a la vez con la hipótesis general planteada, respecto al cual los resultados mostraron que las variables del estudio alcanzaron un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", es decir se aceptó a hipótesis alterna determinando que si existe relación entre motivación y productividad. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre motivación y productividad en 0.649 de grado de correlación, la cual indica que es positiva considerable. De no contar con un plan de motivación para los colaboradores en la empresa esta se vería afectada tanto en la productividad como en los resultados económicos de la misma.

Segunda: Se cumplió con el objetivo específico 1 y a la vez con la hipótesis específica 1, frente a los resultados y a la muestra de un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", es decir se aceptó la hipótesis alterna determino que si existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad, por lo tanto se concluye que si existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad en 0.693 de grado de correlación, la cual indica que es positiva considerable. Y además al establecer planes de motivación intrínseca que ayudaría a establecer la realización de acciones de cada colaborador para su satisfacción propia dentro del área donde trabaja y de la empresa, esta ayudaría a mejorar la productividad de la misma.

Tercera: Se cumplió con el objetivo específico 2 y a la vez con hipótesis específica 2, frente a los resultados y a la muestra de un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", es decir que se aceptó la hipótesis alterna indicando que si existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad; por lo tanto se concluye que si existe relación entre la motivación extrínseca y la productividad en 0.701 de grado de correlación la cual indica que es positiva considerable. Y además de no tener un plan de motivación extrínseca como la supervisión, las políticas y los salarios esta repercutirá en la producción de

empresa generando una pérdida económica.

VII. RECOMENDACIONES

Posteriormente del análisis de los resultados se propone las siguientes recomendaciones:

Primero: Se recomienda que los directivos de la empresa desarrollen un programa de motivación, que abarque: Premios de reconocimiento a aquellos trabajadores que mantengan una actitud sobresaliente brindándole un certificado laboral interno, así mismo brindarle al trabajador actividades de integración: tal como torneos de fútbol, vóley, gincana, actividades que integren también lazos laborales; ya que ello influirá considerablemente en la productividad de la empresa trayendo así a la misma una mayor rentabilidad.

Segundo: Se recomienda establecer elementos continuos, tales como actividades o retos que consoliden el programa de motivación intrínseca o interna del trabajador, estos deben adecuarse a las necesidades emocionales de los mismos para que así se sientan más motivados y satisfechos en sus áreas de trabajo con los cuales conseguirán los resultados esperados tanto para ellos como para la empresa y puedan ser reconocidos por la labor cumplida.

Tercero: se recomienda, brindar beneficios semestrales económicos (bonos por productividad, vales de consumo, etc.) en honor al cumplimiento de la tarea asignada a los trabajadores de la empresa, en base a lo que cada trabajador merezca en relación a la labor desarrollada dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., González, D. & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3).
<https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Aponte, L. & Cardona, C. (2009). Los efectos de la motivación en la productividad de los trabajadores en CVJ constructores y contratistas SAC., lima 2017 (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperada de:
<xhttp://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL.pdf>
- Arrarte, A., Bortes, L., & Michue, S. (2017). Productividad y competitividad en la industria textil-confecciones peruana 2012-2015. *Quipukamayoc*, 25 (47).
<https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13809>
- Asgari, A., Mezginejad, S. & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30 (75) ,87-97. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81862627008>
- Barrera, A., Canepa, A., Santiago, C., Barrientos V., Ruiz A., & Díaz, O. (2019). Business Processes in Technology and Information Services. *Universidad & Empresa*, 21 (37), 204 - 227 Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187260206009>
- Barrera, M., & Tonon, G. (2015). *Calidad de vida y niñez: Perspectiva desde la investigación cualitativa*. Colombia: Editorial Unimagdalena.
- Baxter, R., Hastings, N., Law, a., Glass, E. J. Alberto Sarmiento Castro. (2018). Verificación del mérito. *Animal Genetics* (Vol. 38, pp. 1–71). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94706-8>
- Beuren, M., Santos, d., & Bernd, C. (2020). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *BBR - Brazilian*

Business Review, 17(2), 211 - 232. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

Cabrera, C., Schwerdt, F. (2014). Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4695/ev.4695.pdf

Calero, J., (2016). Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. *Rev. Cubana Endocrinol* 2000; 11 (3): 192-8.

Callata, L. y Gonzales, J. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya, Arequipa, 2017 (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Arequipa. Arequipa. Obtenido de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe>

Castañeda, J. (2015) Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Abasolo 600, Centro, Pachuca, Hidalgo, México.

Catalán, B. (2019, 10 diciembre). Las empresas más importantes del Perú: sector textil/calzado y sector bebidas. Obtenido de:
<https://www.rankia.pe/blog/analisis-igbvl/2280145-empresas-mas-importantes-peru-sector-textil-calzado-bebidas>

Chen, P., Rezai, A. & Semmler, W. (2008). Productivity Shocks in the Short and Long-Run: An Intertemporal Model and Estimation. *Investigación Económica*, LXVII (264),39-61 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>

Chico, R. (2018) Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en lima, 2018, (tesis de pregrado). Universidad de San Martín de Porras disponible en: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4362/chico_rse.pdf

ComexPerú. (2020). Problemática del sector textil no se soluciona ni con aranceles ni con salvaguardias. COMEX - Sociedad de Comercio Exterior del Perú. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/problematika-del-sector-textil-no-se-soluciona-ni-con-aranceles-ni-con-salvaguardias>

Conde, A., Pinheiro, E., Terence, J., y Hildebrand, C. (2018). Marketing internationalization: influence factors on product customization decisión. RAUSP Management Journal, 53(4), Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5538/553856534005>

Contreras, C. (2018). Unos que se van y otros que llegan, por Carlos Contreras Opinión Colaboradores El Comercio Perú. Retrieved from <https://elcomercio.pe>

Dávila, M., & Vásquez, A. (2017). Emisores de valores & gobierno corporativo: Un análisis a las encuestas de código país 2007-2014. Bogotá, D.C.: CESA - Colegio de Estudios Superiores de Administración, from www.jstor.org

Dávila, M., & Vásquez, G. (2018). Metodología de la investigación. In Emisores de valores & gobierno corporativo. <https://doi.org/10.2307/j.ctv8xngg4.7>

De Alba, V. (2016). 2. Metodología. In lexías simples y colocaciones léxicas en la enseñanza de ELE. <https://doi.org>

Delgado, D., Meléndez, Y., Meneses, Y. & Tapia C. (2018). ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD TOTAL: Global Business Administration Journal, 2(1). <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i1.1454>

- Di Miceli, A. (2019). The Employee Is Always Right: Employee Satisfaction and Corporate Performance in Brazil. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 23(6), 739 - 764. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=840/84061517005>
- Dresch, A., Collatto, C, Lacerda, P. (2018) Theoretical understanding between competitiveness and productivity: firm level *Ingeniería y competitividad*, vol. 20, no. 2, 2018 Facultad de Ingeniería, Universidad del Valle Available in: <http://www.redalyc.org/articulo>.
- Fernández, H. (2020, 15 enero). ¿Qué es la productividad? <https://eonomiatic.com/que-es-la-productividad/>.
- Fischman, D., & Matos, L. (2015). *Motivación 360°*. Lima: Planeta.
- Fred R., D. (2017). Conceptos de administración estratégica. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 5(9). <https://doi.org/10.29057/icea.v5i9.2096>
- Fuentes, F. (2018). Productividad. *Observatorio Económico*, 129. <https://doi.org/10.11565/oe.vi129.36>
- García, M., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31). <https://doi.org/10.17081/psico.17.31.1474>
- García, R., & Lew, J. (2008). Job satisfaction and 5's kaizen – a good way to get better productivity, efficiency and uniformity in manufacturing and industrial sectors. *Investigación Administrativa*, (101),7-15. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4560/456045196001>
- Gaspareto, M., & Henriqson, É. (2020). Business Model Analysis from the Activity System Perspective: A Design Science Research. *BAR - Brazilian Administration Review*, 17 (1), 190049 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>

- Giavina B. & Ferraz, S. (2020). e-Qualifácil: Preparing Small Businesses for a Quality Management System. *BAR - Brazilian Administration Review*, 17(1), e180154. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=841/84163124006>
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La Investigación Cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Gómez, P. & Vázquez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- Gómez, H. (2018). Valoración del diseño estratégico de una compañía hotelera a través de indicadores cualitativos y cuantitativos. *Journal of Business*, 6(1), 120-126. <https://doi.org/10.21678/jb.2014.64>
- González, B. (2020). Motivación, cerebro y aprendizaje. *NeuroClass*. <https://neuro-class.com/motivacion-cerebro-y-aprendizaje/>
- Gutiérrez, P. y Huamán, F. (2014), Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle - Huancayo" (tesis de pregrado) UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ. Huancayo- Junín. Obtenido de: [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2474/Gutierrez%20Hua man-Huaman%20Araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2474/Gutierrez%20Hua%20man-Huaman%20Araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hakkak, M., Nazarpoori, A., Najmeddin, S., & Ghodsi, M. (2015). Investigating the effects of emotional intelligence on social-mentalfactors of human resource productivity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3),129-134. [fecha de Consulta 20 de Abril de 2020]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231343095001>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Hernández A., Ramos P., Placencia, M., Indacochea, B., Quimis, J., & Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. In Metodología de la investigación científica. <https://doi.org/10.17993/ccyll.2018.15>
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/4362/chico_rse.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huahualuque, A., & Peñarriet, G. (2015). Aplicación del fair trade por las empresas exportadoras de artesanía textil de la región puno: caso jomatex s.r.l – sumac peru s.c.r.l - peru. Comuni@ccion: revista de investigación en comunicación y desarrollo, 6(1),39-47. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Huerta, M. (2017). Propuesta de Mejora. Universidad Tecnológica del Perú.
Universidad Tecnológica del Perú.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona
- Kato, L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. Estudios Gerenciales.
- Keles, O. & Battal, T. (2017). a model for innovation culture management in organizations (ivalue 7) International Journal of Innovation, vol. 5, no. 3, 2017
Universidad e Nove de Julho, Brasil Available in:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Lagos, V. (2016). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec, (tesis de pregrado) Universidad del Bío-Bío Facultad de Ciencias Empresariales Departamento de Gestión Empresarial.
Chillan – Chile. Obtenido de:
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>

Lanz, Q. & Tomei, P. (2016) managing risks and stakeholders in the design of a new financial product. *International Journal of Innovation*, vol. 4, no. 2, 2016

Universidade e Nove de Julho, Brasil Available in:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499151080005>

Lorca, M. & Avrichir, I. (2020). Entrepreneurial Orientation and International Fundraising by Civil Society Organizations. *BBR - Brazilian Business Review*, 17(2),169-191. [fecha de Consulta 30 de Junio de 2020]. ISSN: 1808-2386.

Disponibile en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1230/123063098003>

Macedo, P. (2018). Relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa comercial Bionova SAC. (tesis de pregrado). Universidad de Piura.

Piura. Obtenido de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3588/TSP_AE-L_012.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machado, M. & Volkman, A. (2018). Product Innovation As A Competitive Advantage For Emerging Multinationals: The Case Of The Judge Revolver In The USA.

Revista Electrónica de Negocios Internacionais (Internext), 13(3),01-13. [fecha de Consulta 30 de Junio de 2020]. ISSN: Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5575/557559460001>

Marqués, R. & Camargo, M. (2016). The Role of Technological Capability in the Internationalization of the Company and New Product Success. *Revista Electrónica de Negocios Internacionais (Internext)*, 11(1),49-62. [fecha de

Consulta 30 de Junio de 2020]. ISSN: Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5575/557561160004>

Marulanda, A. & Morales, T. (2016). Entorno y motivaciones para emprender.

Revista Escuela de Administración de Negocios, (81),12-28. [fecha de Consulta 18 de Abril de 2020]. ISSN: 0120-8160. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=206/20649705002>

- Marzouki, R. & Belkahla, W. (2020). The impact of lead users on innovation success: The mediating impact of knowledge sharing case of IT companies. *Innovation & Management Review*, 17(1),86-111. [fecha de Consulta 30 de Junio de 2020].
ISSN: Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5375/537562599006>
- Mayta, R. (2020). Los retos de la Industria Textil y Confecciones frente a la COVID-19. La Cámara. <https://lacamara.pe/los-retos-de-la-industria-textil-y-confecciones-frente-a-la-covid-19/>
- Medina, J., Mora, A. & Abrego, D. (2015). Enterprise technology in support for accounting information systems. An innovation and productivity approach. *Jistem: Journal of Information Systems and Technology Management*, 12(1),29-44. [fecha de Consulta 20 de abril de 2020]. ISSN: Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2032/203238424002>
- Mejía, C. & Jiménez, A. (2020). Competitividad y productividad del administrador de empresas en las PYMES en Colombia y Latinoamérica. *Tendencias*, 21(1), 238–251. <https://doi.org/10.22267/rtend.202101.135>
- Melchor, J., Lavín, J., Mora, A., & De-la-Garza, I. (2011). Influence of information technology management on the organizational performance of the small and medium-sized enterprises. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 21(42),129-138. [fecha de Consulta 20 de Abril de 2020]. ISSN: 0121-5051. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81822807011>
- Melinkoff, R. (2015). *Los procesos administrativos*. Madrid España: Editorial Panapo.
- Miraldo, C., Monken, S., Motta, L. & Freitas A. (2019). Innovation in health-care companies: a strategy to increase customer service productivity. *Innovation & Management Review*, 16(4), 357-374. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa>

- Monjelat, N. & Carretero, M. (2018). Capacitación y desempeño LABORAL. Director. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Montenegro, J. (2015). Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa “Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa, (tesis de pregrado). Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua. Obtenido de: <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>
- Montoya, A., Sánchez A., Rojas P., & Montoya, A., (2020). Lovemark Effect: Analysis of the Differences between Students and Graduates in a Love Brand Study at a Public University. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 30(75), 43-56. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81862627005>
- Morales, C. y Masis, A. (2015). La medición de la productividad del valor agregado. Costa Rica. TEC.
- Morán, C. & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 2(1). <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
- Muñoz, D. (2018). Administración de Operaciones. Editorial Alfaomega: México, Naciones Unidas. (2018). Situación y Perspectivas de la Economía Mundial 2018. Situación y Perspectivas de La Economía Mundial 2018, 7. Retrieved from. https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/WESP2018_es_sp.pdf
- Nájera, J. (2016). Modelo de competitividad para la industria textil del vestido en México. Universidad & Empresa, 17(28). <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.02>

- Novaes, V., Ferreira, M., Mendonça, H., & Torres, V. (2020). Antecedents and consequents of prosperity at work: a mediation-moderation model. *Ram. Revista de administração mackenzie*, 21(1), Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1954/195462948003>
- Ochoa, K. (2014) Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX. (tesis de pregrado). UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. Guatemala. Obtenido de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Ortega A., E. (2020). Retos de los stakeholders del ámbito de la discapacidad en materia de empleo tras la pandemia de COVID-19. *Revista Española de Discapacidad*, 8(1), 209-217. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.08.01.12>
- Ortiz, G. (2016). Sobre la distinción entre ética y moral. *Isonomía*, (45), 113-139. Recuperado en 13 de octubre de 2020, de <http://www.scielo.org.mx>
- Oyarvide, P., Reyes, F. & Montaña, R. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Dominio de Las Ciencias*, 3(4). <https://doi.org/10.23857/dc.v3i4.687>
- Penagos, C., Esquivel, O. & Cucarella, P. (2017). Psychometric properties of the Work Preference Inventory (WPI) in a sample of young Mexican adults. *Universitas Psychologica*, 16(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.ppwp>
- Peña, N., Gil, I. & Rodríguez, A. (2018). Emoción y razón: El efecto moderador del género en el comportamiento de compra online. *Innovar*, 28(69).
<https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71702>
- Porter, M. (2015) *Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Grupo Editorial Patria, España.

- Céspedes, N., Ramírez, P. & Rondan, N. (Ed.) (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias (1a ed.). Lima: Universidad del Pacífico.
Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/1083>
- Simona, T., Bragazzi, N. Covelli, M. & Zerbetto, R. (2019). outcomes evaluation of orthos for gamblers: impulsivity, attachment styles, alexithymia, and parental bonding. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1),191-202. Disponible en: <https://www.redalyc.org>
- Suárez, M. (2017). Estrategias de diferenciación para la exportación de palta Hass (Persea Americana Mill) de la empresa Negociación Agrícola Yotita S.A. con destino a Alemania – 2016 “UCV hacer” rev. Inv. Cult. 6(2)11: 8-19 julio – diciembre 2017. Campus Chiclayo, Lambayeque - Perú
- Rojas, R. (2015). Métodos para la investigación social, una proposición dialéctica. Madrid España: Plava y Valdez Editores
- Roque, A., Alves, M. & Raposo, M. (2020). Management control. In born-global firms: a case study *Estudios Gerenciales*, vol. 36, no. 154, 2020 Universidad Icesi Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21263096002>
- Salazar, M., Icaza, M. & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. Recuperado en 01 de diciembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.
- Saleh, M., Yusoff, R. & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1),2-24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill 4ª ed. México

- Sánchez E., G. (2019). GESTIÓN DEL TIEMPO. In Peritaje y prueba pericial. Revista laboral <https://doi.org/10.2307/j.ctvr0qtkg.37>
- Schroeder, G. (2016). Administración de operaciones, McGraw Hill, México
- Seppala, E. & Woods, T. (2016). Las tres cosas que más motivan a los empleados (de verdad). Harvard Business Review En Español, 3–5.
- Souza, F., Braga, M. Cunha, A. & Sales, P. (2020). Incorporation of international risk management standards into federal regulations. Revista de Administração Pública - RAP, 54(1),59-78. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Sum, M. (2015), Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades licenciatura en psicología industrial/organizacional. Guatemala. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamayo, M. (2015). El proceso de investigación científica. México DF Limusa
- Universidad de Lima (2020). *Debemos aprender a consumir lo peruano*. Nombre de la página web <https://www.ulima.edu.pe/entrevista/martin-reano-vera-10-07-2020> (El artículo de la página Web carece de autor)
- Urrego, C. (2019), Psychosocial Risk Factors: its Relation with Social Cognition, Emotional Regulation and Well-Being International Journal of Psychological Research, vol. 12, no. 2, 2019 Facultad de Psicología. Universidad de San Buenaventura, Medellín Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Velavan, P., & Meyer, G. (2020, March 1). The COVID-19 epidemic. Tropical Medicine and International Health. Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/tmi.13383>
- Verona, J. (2020). Reactivación de la industria textil. Grupo Verona. <https://grupoverona.pe/reactivacion-de-la-industria-textil/>

Zavaleta, A. (2017), Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote (tesis de maestría).

Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. Obtenido de:

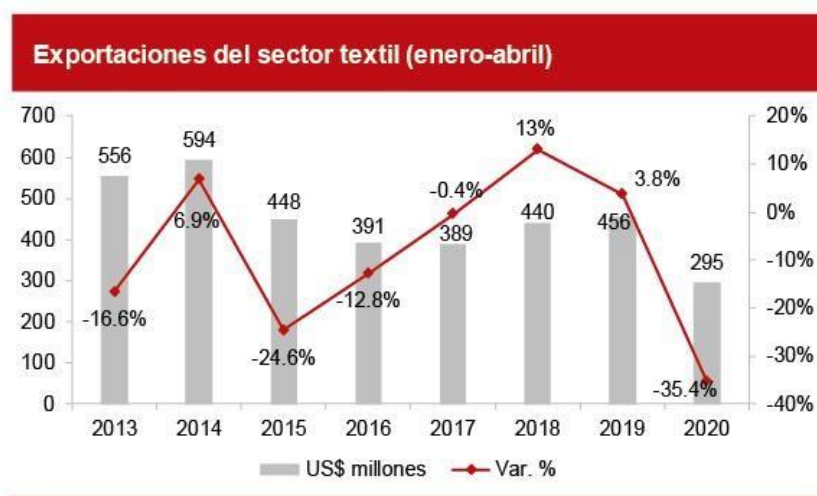
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12069/zavaleta_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo N° 1: Ranking de empresas textiles en el Perú

Ranking	Empresa	Cifra de ventas (US\$ mill)
1	Michell y Cía.	136,3
2	Créditex / De Cervesur	82,3
3	Devanlay Perú	79,6
4	Sudamericana de Fibras	77,3
5	Cía. Industrial Nuevo Mundo	71,9
6	Topy Top	55,3
7	Inca Tops	54,1
8	Confecciones Textimax	49,1
9	Hilandería de Algodón Peruano	48,2
10	Textil del Valle	47,2

Anexo N° 2: Exportaciones del sector textil en el Perú



Fuente: Sunat. Elaboración: ComexPerú.

Anexo N° 3: Cuestionario

CUESTIONARIO														
<p>Fin del cuestionario: determinar la relación que hay entre la variable 1 "Motivación de los trabajadores" y la variable 2 "Productividad"</p> <p>Instrucciones: leer atentamente cada una de las preguntas y responda con total sinceridad marcando con una X o con un ✓ eligiendo una sola respuesta para cada pregunta, considerando que no hay respuesta buena ni respuesta mala y siendo esta encuesta de manera anónima.</p>														
<table style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">TOTALMENTE DE ACUERDO</td> <td style="text-align: center;">NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO</td> <td style="text-align: center;">EN DESACUERDO</td> <td style="text-align: center;">TOTALMENTE EN DESACUERDO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; border: 1px solid black;">5</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black;">4</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black;">3</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black;">2</td> <td style="text-align: center; border: 1px solid black;">1</td> </tr> </table>						TOTALMENTE DE ACUERDO	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	4	3	2	1
TOTALMENTE DE ACUERDO	NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO											
5	4	3	2	1										
VBL	N°	DIMENSIONES E ITEMS	ESCALA											
Variable uno: Motivación	Motivación intrínseca		5	4	3	2	1							
	1	¿Siento que mi trabajo en mi puesto laboral es reconocido por mi jefe inmediato?												
	2	¿La empresa reconoce la labor de cada uno de los trabajadores individualmente?												
	3	¿La empresa tiene como política el crecimiento profesional del trabajador?												
	4	¿En la empresa me da las herramientas y oportunidades para poder crecer profesionalmente?												
	5	¿Me siento satisfecho del puesto de trabajo en la empresa, lo que genera en mí orgullo personal?												
	6	¿La empresa promueve a puestos superiores a los trabajadores y eso causa satisfacción laboral en ellos?												
	Motivación extrínseca		5	4	3	2	1							
	7	¿Considero que las políticas de trabajo mejoran mi desempeño laboral?												
	8	¿La empresa brinda las mejores políticas laborales en relación a otras empresas de la competencia?												
	9	¿Considero que la empresa realiza una supervisión detallada de trabajo que realiza el personal y al cumplimiento de equipos?												
	10	¿La supervisión que realiza la empresa es armónica siendo un factor que motiva al trabajador a mejorar su desempeño?												
	11	¿Considero que la empresa brinda salarios que cubren las necesidades de los trabajadores?												
12	¿La empresa otorga prestaciones sociales de acuerdo a los plazos establecidos por ley de forma puntual?													
Variable dos: Productividad	Eficiencia		5	4	3	2	1							
	13	¿Mis actividades laborales son realizadas con recursos y/o equipos adecuados?												
	14	¿La empresa se preocupa en el mantenimiento de la maquinaria, equipos y otros recursos para hacer más eficiente mi trabajo?												
	15	¿Las tareas que me son establecidas van de acuerdo a mis capacidades?												
	16	¿El operario de la empresa está capacitado para realizar sus funciones?												
	17	¿Los procesos laborales que brinda la empresa colaboran con el desempeño de mi función?												
	18	¿Los procesos de la empresa están enfocados en mejora la productividad del personal?												
	Eficacia		5	4	3	2	1							
	19	¿La empresa obtiene resultados óptimos en cuanto a la productividad textil?												
	20	¿La empresa obtiene buenos resultados en base a la aceptación de sus productos?												
	21	¿Cumple la empresa con los objetivos trazados gracias a que identifica metas de productividad?												
	22	¿La empresa instaure objetivos de productividad alcanzables como parte de sus políticas de logros?												
23	¿Estoy desempeñando las tareas que me asignan con buenos resultados para mejorar la productividad de la empresa?													
24	¿La empresa asigna actividades a los trabajadores de acuerdo a su conocimiento y experiencia laboral que permitan la mejora de la productividad?													

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN

MATRIZ DE CONSISTENCIA Título: Motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020?</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación que existe entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.</p>	Variable 1: Motivación	<p>1. Motivación Intrínseca Reconocimiento Crecimiento/Profesional Satisfacción</p>	La metodología se presenta de la siguiente manera:		
<p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020?</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: Existe relación significativa entre motivación intrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre motivación extrínseca de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L. Ate, 2020.</p>	Variable 2: Productividad	<p>1. Eficiencia Recursos Capacidad Procesos</p> <p>2. Eficacia Resultados Logros de objetivos Tareas y actividades</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación que se utiliza es aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: El nivel de investigación empleado en este estudio es de nivel Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación: El diseño de la presente investigación es no experimental y de corte transversal.</p>	<p>Población: La población está conformada por 32 colaboradores.</p> <p>Muestra La muestra está conformada por el total de la población; 32 colaboradores.</p>	<p>ESTADISTICOS Los datos fueron procesados con el software estadístico SPSS 24</p>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	VARIABLES/DIMENSIONES/INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACION							
	DIMENSION 1: MOTIVACION INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿ Siento que mi trabajo en mi puesto laboral es reconocido por mi jefe inmediato?	x		x		x		
2	¿ La empresa reconoce la labor de cada uno de los trabajadores individualmente?	x		x		x		
3	¿ La empresa tiene como política el crecimiento profesional del trabajador?	x		x		x		
4	La empresa me da las herramientas y oportunidades para poder crecer profesionalmente	x		x		x		
5	¿ Me siento satisfecho del puesto de trabajo en la empresa, lo que genera en mi orgullo personal?	x		x		x		
6	¿ La empresa promueve a puestos superiores a los trabajadores y eso causa satisfacción laboral en ellos?	x		x		x		
	DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿ Considero que las políticas de trabajo mejoran mi desempeño laboral?	x		x		x		
8	¿ La empresa brinda mejores políticas laborales en relación a otras empresas de la competencia?	x		x		x		
9	¿ Considero que la empresa realiza una supervisión detallada al trabajo que realiza el personal y al cumplimiento de equipos?	x		x		x		
10	¿ La supervisión que realiza la empresa es armónica siendo un factor que motiva al trabajador mejorar su desempeño?	x		x		x		
11	¿ Considero que la empresa brinda salarios que cubren las necesidades de los trabajadores?	x		x		x		
12	¿ La empresa otorga prestaciones sociales de acuerdo a los plazos establecidos por la ley de forma puntual?	x		x		x		
	VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 3: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿ Mis actividades laborales son realizadas con recursos y/o equipos adecuados?	x		x		x		
14	¿ La empresa se preocupa en el mantenimiento de la maquina, equipos y otros recursos para más eficiente mi trabajo?	x		x		x		
15	¿ Las tareas que me son establecidas van de acuerdo a mis capacidades?	x		x		x		
16	¿ El operario de la empresa está capacitado para realizar sus funciones?	x		x		x		
17	¿ Los procesos laborales que brinda la empresa colaboran con el desempeño de mi función?	x		x		x		
18	¿ Los procesos de la empresa están enfocados en mejorar la productividad del personal?	x		x		x		
	DIMENSION 4: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿ La empresa obtiene resultados optimos en cuanto a la productividad textil?	x		x		x		
20	¿ La empresa obtiene buenos resultados en base a la aceptación de sus productos?	x		x		x		
21	¿ Cumple la empresa con los objetivos trazados gracias a que identifica metas de productividad?	x		x		x		
22	¿ La empresa instaure objetivos de productividad alcanzables como parte políticas de logros?	x		x		x		
23	¿ Estoy desempeñando las tareas que me asignan con buenos resultados para mejorar la productividad de la empresa?	x		x		x		
24	¿ La empresa asigna actividades a los trabajadores de acuerdo a su conocimiento y experiencia laboral que permitan la mejora de la productividad?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR


01 de JULIO del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

FIRMA: 

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

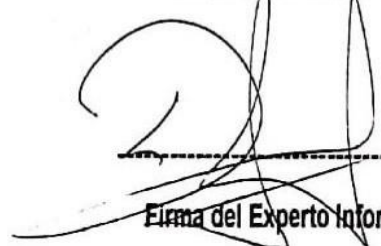
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MESTAS Vega DOMIN GUILLERMO DNI: 43345514

Especialidad del validador:..... ADMINISTRACION

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de JULIO del 2020



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Alvarez Rodriguez Joliana Cristina DNI: 09304074

Especialidad del validador: Lic. en Administración de Empresas y Gerente en Proyectos Empresariales.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 06 del 2020



Firma del Experto Informante.

Motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L., Ate 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	1%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	16%
2	economiatic.com Fuente de Internet	1%
3	es.workmeter.com Fuente de Internet	1%
4	www.rankia.pe Fuente de Internet	1%
5	peru21.pe Fuente de Internet	<1%
6	rpp.pe Fuente de Internet	<1%
7	grupoverona.pe Fuente de Internet	<1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
9	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

*TEXTIL ANGELICA DATOS ENCUESTA PILOTO (16) 08-07.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	var	var
1	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	4	1	2	2	4		
2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3		
3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	1	4	3	3	3	2	1	2	3		
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3		
5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3		
6	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3		
7	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3		
8	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
9	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3		
10	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3		
11	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5		
12	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
13	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
14	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
15	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4		
16	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4		
17																										
18																										
19																										
20																										
21																										
22																										
23																										
24																										
25																										
26																										
27																										
28																										
29																										
30																										
31																										
32																										

Vista de datos Vista de variables

Textil Angélica
E.I.R.L.



Teléfono: 01-3792310
Dirección: Psj. Soria 190 – Ate
Facebook: Textil Angélica E.I.R.L.
WhatsApp: 959218374

Autorización N° 01 – 2020

RESP/Textil Angélica E.I.R.L.

Estimados,

Por medio de la presente se autoriza a los estudiantes Jefferson Bernedo León y Yeny Edith Fuentes Cueva de la Universidad Cesar Vallejo ingresar a las instalaciones de la empresa Textil Angélica E.I.R.L., con el fin de realizar visitas a nuestras instalaciones para que puedan efectuar su proyecto investigación y también para la elaboración de la encuesta con el tema de "Motivación de los trabajadores y la productividad en la empresa textil Angélica E.I.R.L., ate 2020", esta visita se efectuará durante el periodo de su culminación de su trabajo de investigación en el presente año.

Por ello agradeceré dar las facilidades de los estudiantes antes mencionados.

Ate, 06 de mayo del 2020

Textil Angélica E.I.R.L.



Textil Angélica
E.I.R.L.



Teléfono: 01-3792310
Dirección: Psj. Soria 190 – Ate
Textil Angélica E.I.R.L.
959218374

Autorización N° 02 – 2020

RESP/Textil Angélica E.I.R.L.

Estimados,

Por medio de la presente la empresa **Textil Angélica E.I.R.L.**, cuenta con un personal de treinta y dos (32) trabajadores; siendo estos treinta (30) trabajadores operarios y dos (2) trabajadores administrativos con esta información doy veracidad en cuanto al grupo que encuestaran los alumnos de la universidad Cesar Vallejo; Jefferson Eder Bernedo León y Yeny Edith Fuentes Cueva.

Por ello agradeceré dar las facilidades de los estudiantes antes mencionados.

Ate, 08 de Julio del 2020

Textil Angélica E.I.R.L.


ANGÉLICA HERRERA PALOMINO
TITULAR - GERENTE

ACTA DE COMPROMISO

Yo Bernedo León, Jefferson Eder con DNI 45025584 y código 0000-0003-0838-0311, y Fuentes Cueva, Yeny Edith con DNI 10248335 y código 0000-0001-7790-5287, alumnos del X ciclo de la Escuela profesional de Administración, a la fecha matriculados en la asignatura de Proyecto de Investigación/Desarrollo de Proyectos de Investigación, nos presentamos ante usted y exponemos:

Que, siendo requisito para aprobar la asignatura, la elaboración y sustentación de un Proyecto/ Informe de investigación; y estando contemplado en el acápite 6.15 de la Directiva de Investigación N° 001-2020-VI-UCV, la posibilidad de elaborar el trabajo de investigación entre DOS alumnos, NOS COMPROMETEMOS a elaborar nuestro Proyecto de Investigación/Desarrollo del proyecto de Investigación hasta el final, es decir hasta concluir satisfactoriamente el DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN en el IX ciclo. En caso una de las partes abajo firmantes desista deberá ceder en libertad y voluntad los derechos de información a la otra parte que decide continuar.

En conformidad a lo expuesto, procedemos a firmar.



Bernedo León, Jefferson Eder
DNI 45025584



Fuentes Cueva, Yeny Edith
DNI 10248335



Huella digital



Huella digital