



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La motivación y productividad de los operarios de una empresa
textil de Arequipa durante la pandemia 2020-21**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Ramirez Quispe, Victor Wilson (ORCID: 0000-0001-9996-7796)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios,
Por darme una segunda oportunidad
de vida y estar siempre conmigo,
guiándome en mí camino.

A mi Madre,
Gracias por apoyarme siempre, mi
mayor inspiración, gracias mamita
Natividad.

A mi esposa y mis hijos,
Gracias Geraldine, Diego y Alison,
con su apoyo pude alcanzar esta
meta y demostrarles que nunca es
tarde para cumplir con tus sueños,
todo mi amor y esfuerzo para
ustedes.

A mi papá Alipio, mi suegro Vicente y
mi compadre José Luis que ahora
están en el cielo, esto también es
para ustedes, gracias y sigan
cuidando de nosotros.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi asesora, la Dra. Alicia Calvanapón por sus orientaciones y por no permitirme rendirme, a pesar de las adversidades que se presentaron durante el desarrollo de este estudio, a la Universidad Cesar Vallejo y a sus autoridades por permitirme poder obtener mi título profesional, a mi Madre Natividad por su inmenso amor, a mi esposa Geraldine y mis hijos Diego y Alison por su paciencia y apoyo incondicional. A todos los familiares y amigos que me apoyaron con sus consejos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MÉTODO	12
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población muestra y muestreo	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos.	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1: Juicio de expertos.....	14
Tabla 2: Fiabilidad de la variable 1: Motivación	15
Tabla 3: Fiabilidad de la variable 2: Productividad.....	15
Tabla 4: Variable Motivación	17
Tabla 5: Dimensión Extrínseca.....	17
Tabla 6: Dimensión Intrínseca.....	18
Tabla 7: Variable Productividad.....	18
Tabla 8: Dimensión Eficacia	19
Tabla 9: Dimensión Eficiencia	19
Tabla 10: Correlación entre la Variable Motivación y la Variable Productividad.....	20
Tabla 11: Correlación entre la Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Productividad.....	21
Tabla 12: Correlación entre la Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Productividad.....	22
Tabla 13: Matriz de operacionalización	36
Tabla 14: Matriz de consistencia	37

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar cuál es la relación de la motivación en la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia, el cual se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo formada por 60 colaboradores, la muestra fue determinada de manera no probabilística, siendo una unidad de estudio de 60 colaboradores. Para recolectar los datos se empleó como instrumento el cuestionario para medir las dos variables. El análisis de resultados se realizó mediante el análisis descriptivo para medir las respuestas de los colaboradores, también se desarrolló la prueba de normalidad para ver el tipo de distribución de nuestro estudio, por último, se empleó la prueba de inferencia Rho de Spearman para contrastar las hipótesis del estudio, donde se demostró que la motivación si se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

Palabras clave: motivación, productividad, eficiencia, eficacia, pandemia.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the effect of motivation on the productivity of the workers of a textile company in Arequipa during the pandemic, which was developed under a quantitative approach, applied, descriptive correlational level and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 60 collaborators, the sample was determined in a non-probabilistic way, being a study unit of 60 collaborators. To collect data, a questionnaire was used as an instrument to measure the two variables. The analysis of results was carried out by means of descriptive analysis to measure the answers of the collaborators, the normality test was also developed to see the type of distribution of our study, finally, the Spearman's Rho inference test was used to contrast the hypotheses of our study, where it was demonstrated that motivation is a factor of improvement in the productivity of the workers of a textile company in Arequipa during the pandemic.

Key words: motivation, productivity, efficiency, effectiveness, pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

El año 2020 fue un año atípico, debido al problema sanitario que ha puesto en emergencia al mundo entero; la afectación de este virus denominado covid-19, ha generado en las empresas muchos problemas, dentro de los cuales se observaron que los operarios limitaron sus capacidades por temor a contagiarse. Las organizaciones modificaron varios aspectos en su proceso de producción, dentro de ellos, la afluencia y utilización de espacios, las nuevas formas de convivencia, la obligación en la utilización de mascarillas, desinfecciones, utilización de nuevos equipos de protección personal, estos factores han conllevado a mermar la productividad de los operarios. Esta pandemia ha generado cambios radicales en la nueva forma de convivencia laboral, llevando también a muchas organizaciones a cerrar sus operaciones y a muchos otros perder sus puestos de trabajo.

Covid 19 apareció en Wuhan en diciembre de 2019 y reportó un grupo de "neumonía". La persona infectada estaba relacionada con trabajadores en el mercado de Wuhan. Es por eso que el mercado de pescado y mariscos se cerró en enero. Pasados los días, los laboratorios chinos identificaron una nueva cepa de coronavirus. Por lo tanto, el 9 de enero se confirmó la primera muerte por coronavirus. El 12 de enero realizaron genética de coronavirus para desarrollar kits de diagnóstico. Han contado 223 casos en 4 países el día 20. Del 21 al 23 de enero, en Estados Unidos, se ha comunicado el primer caso de Covid19, prohibiendo así los viajes a Wuhan porque el virus se propaga en diferentes países. Así es como la Organización Mundial de la Salud identificó a Covid19 como una pandemia en marzo de 2020. El primer caso confirmado de Perú ocurrió el 6 de marzo de 2020. (Oyola & Zacarías, 2021)

La motivación de los empleados no es un factor económico que se pueda ignorar, porque los empleados activos se desempeñan mejor y aportan mayores beneficios a la empresa. Sin embargo, la motivación depende en gran medida de la conexión entre el empleado relevante y la empresa. De hecho, cuando los empleados no sienten ningún compromiso o el vínculo emocional no es fuerte, la situación se hará evidente rápidamente. Lo interesante son los datos de la investigación de Gallup: el 87% de los empleados en todo el mundo no son leales a su empresa. (IONOS, 2020)

Por lo tanto, una gran cantidad de encuestas muestran que la motivación laboral afecta directamente el desempeño de los empleados. En cierto sentido, esto es muy lógico. En otras palabras, cuando los empleados sientan que su organización vela por su bienestar, aumentará su compromiso. A su vez, esto lo alentará a querer alcanzar sus metas y lograr estrategias en las que cree que está involucrado activamente. Sin embargo, las expectativas de los empleados sobre la empresa y el puesto que ocupan también son importantes. Si es así, tendrá un impacto positivo en la empresa, si carece de ellos, es todo lo contrario. (Bizneo, 2019)

Algunas de las dificultades universales que enfrentan las empresas son la rotación de empleados o la baja productividad debido a las emociones negativas y la mala conducta de los empleados. Mantener un buen funcionamiento en la empresa depende también de tener un equipo de trabajo satisfecho, dispuesto a trabajar duro por la meta, lo cual se logra motivándolos y animándolos a dar más (COFIDE, 2021). Sin embargo, el mundo se encuentra en un estado crítico debido a la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19. La pandemia provocó un gran número de muertes y pacientes gravemente enfermos. Por ello, la Organización Mundial de la Salud confirma que solo la prevención es la forma de controlar la pandemia. (NEPAL, 2020)

Además, es bien sabido que la motivación de los empleados disminuirá con el tiempo, hecho que ocurre en las organizaciones estudiadas, como se describe en los informes de desempeño gerencial de la empresa de enero, febrero y marzo. Anexo a esta encuesta; además, en la implementación de los resultados operativos (ROE), por absentismo y rotación de empleados, falta de un equipo de trabajo completo para cooperar con las actividades diarias, aumento de los costos laborales, este hecho ha llevado a la acumulación de proyectos. retrasos en la implementación; y reducir los depósitos mensuales, por lo que decidieron buscar una manera de motivar a los empleados a entender la organización y trabajar duro para aumentar su productividad; superar acciones lentas y reticentes, ausencia constante de la empresa y falta de estímulo para la calificación profesional. (Pizarro, 2017)

Para todo el sector empresarial, especialmente Perú, existe una necesidad creciente de una fuerza laboral competitiva y motivada, esto no es fácil, porque la presión de los medios de comunicación está relacionada con la desaceleración

económica, la inseguridad y la corrupción, lo que distraerá a los trabajadores. Incluso bajará la moral. Además, vivimos en un mundo globalizado y lleno de competencia, especialmente en el campo textil, donde la empresa objetivo de esta investigación realiza negocios.

A continuación, se formuló como **Problema**, ¿cuál es la relación de la motivación con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia?

La argumentación se realizará desde tres vertientes. En el campo teórico, esta investigación pondrá a prueba la teoría de incentivos existente y su impacto en la productividad de la empresa. Además, estas encuestas se utilizarán como referencias para ayudar a las investigaciones del conocimiento; para lograr lo propuesto, el objetivo es realizar los siguientes proyectos de investigación, los cuales utilizarán la ardua revisión de la literatura para medir la primera variable de motivación y la segunda variable de productividad, proponer proyectos de investigación no experimentales y aplicar la correlación para procesar los datos a través de SPSS para demostrar su validez y fiabilidad. A nivel práctico, al desarrollar proyectos de investigación se puede juzgar la efectividad de la motivación y la productividad, ya que se obtendrá información clara para un análisis efectivo, puesto que la empresa pueda mejorar la gestión y obtener la rentabilidad requerida.

A continuación, se formuló como **Objetivo general**, determinar cuál es la relación de la motivación en la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia. Como **Objetivos específicos**, determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia. Determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

Con respecto a la **hipótesis**, esta se formuló de la siguiente manera: la motivación se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia. Como **hipótesis específicas**, la motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia. La motivación extrínseca se relaciona con la productividad de

los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional

Taza (2021), El objetivo general fue determinar incentivos laborales relacionados con la productividad de Atento en el área de portabilidad. Utilizando métodos cuantitativos, a nivel descriptivo relevante, tipos de aplicación de diseño transversal no experimental, la muestra utilizada es de 50 colaboradores que utilizan cuestionarios para recolectar información. Se pudo comprobar que existe una relación entre los incentivos laborales de la empresa y la productividad. Estimado por el coeficiente de correlación de Pearson (r), $Rho = 0.901$, resultando en un nivel de significancia bilateral de 0.000, el cual es menor al 5% (0.05) considerado en el estudio. La titulación es del 95%, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se llega a una conclusión favorable.

Ramírez (2020), tuvo como objetivo determinar cómo la motivación laboral y la productividad afectan a los empleados de la empresa productora de pan y pastelería Las Delicias. En el nivel de interpretación relevante del diseño transversal no experimental, se utilizaron métodos cuantitativos del tipo de aplicación. Los resultados de la encuesta permitieron determinar que la motivación laboral no afectará la productividad de los trabajadores de la panadería y pastelería Las Delicias.

Arango (2018), su objetivo fue analizar la influencia de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, Lima, 2018. El método fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. El propósito de esta investigación fue examinar si la motivación afecta el desempeño laboral de los empleados de Mijia Bank. La población de investigación estuvo conformada por 102 empleados de la empresa, y la muestra fue determinada probabilísticamente y se obtuvieron 81 personas. La herramienta utilizada es un cuestionario sobre motivación y desempeño laboral, que consta de 18 ítems y utiliza una escala de calificación Likert. Según los informes, la motivación está relacionada directa y positivamente con el desempeño laboral de Entidad Mi Banco. La evaluación de Chi2 calculada es superior a la evaluación de la tabla de Chi2 ($X^2 = 52.11$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula, admitiendo que la primera hipótesis general alternativa (H1) "La motivación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de empleados" Mi Banco, Lima 2018.

Pizarro (2017), planteó el objetivo de fundar la relación entre el entusiasmo y el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el sector inmobiliario en "Si Construyo Perú" La investigación se realizó de manera cuantitativa, descriptiva y relevante, y su diseño es transversal. La muestra está formada por 30 trabajadores y la población censal. Las herramientas utilizadas son el cuestionario de motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados de la investigación muestran que la correlación entre motivación y desempeño laboral es limitada ($r = 0.559$) y el grado de significancia es ($\text{sig} = 0.001$). Por tanto, se puede confirmar que la agencia inmobiliaria Si Construyo Perú S.A.C-San Juan de Lurigancho-2017 tiene una correlación entre el entusiasmo de los trabajadores manuales y su desempeño laboral.

A nivel internacional

Palacios (2021), El propósito fue analizar el entusiasmo de los empleados de Novartis en Guayaquil y su impacto en la productividad. La metodología incluye método cuantitativo, método deductivo, tipo no experimental y tipo horizontal. La técnica utilizada es una encuesta, a través de un cuestionario que contiene 20 preguntas sobre motivación y 9 preguntas sobre productividad. La población incluye el número total de empleados que trabajan en Novartis en Guayaquil y Quito, la muestra es de 59 trabajadores. La conclusión es que se verificó mediante el coeficiente de correlación de Pearson y obtuvo un valor de 0,705. Propuso el diseño y desarrollo formativo del plan de incentivos.

Prada, Rueda y Ocampo (2020), El objetivo de este estudio descriptivo fue investigar el conjunto de efectos del entorno laboral en la satisfacción de las personas y los empleados en determinadas organizaciones de TI (Tecnología de la Información). A nivel descriptivo, se utilizan métodos cuantitativos de tipos de aplicación de diseño transversal no experimental. Los estudios han demostrado que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la productividad, que existe en casi todos los aspectos del entorno laboral.

Castañeda (2020), el objetivo fue evaluar el desempeño y su impacto en la motivación y la productividad laboral de los empleados de la Fundación de Atención a la niñez FAN – NORTE. Se utilizaron métodos cuantitativos, de tipos de aplicación

de diseño transversal no experimental. Se pudo comprobar que la evaluación del desempeño si impacta en la motivación y la productividad laboral de los colaboradores de la fundación de atención a la niñez FAN – NORTE.

Sparsh Kumar (2020), la finalidad de este estudio fue investigar las conexiones entre la motivación laboral de los trabajadores y su productividad. La escala de motivación laboral se adoptó para medir la motivación laboral de 116 trabajadores de la construcción de 4 sitios de construcción en la India. Luego, utilizando un análisis de regresión no lineal, se estableció la relación entre su productividad observada y su motivación. El estudio también concluye que, al aumentar la motivación de los trabajadores, su productividad y su probabilidad de permanecer y trabajar en un sitio en particular aumentan sustancialmente. De esta manera, los hallazgos pueden ayudar a los proveedores de capacitación a enfocarse y mejorar los atributos de motivación significativos de los trabajadores que influyen en CLP (productividad de la mano de obra en la construcción) en los sitios de construcción.

Raimi y Fortune (2020), el objetivo fue analizar; la influencia de la motivación es crucial para mantener la productividad de una organización. La población del estudio fue de 204, compuesta por gerentes de oficina y otro personal en diez hospitales diferentes en Yenagoa, estado de Bayelsa. Se obtuvo un tamaño de muestra de 135 utilizando la fórmula de Taro Yamane. Este estudio adoptó un diseño de encuesta descriptiva. Los métodos utilizados para analizar los datos fueron la media, la desviación estándar y la regresión simple. Mientras que todas las hipótesis fueron probadas con un nivel de significancia de 0.05. Resultados muestra que el 12,5 por ciento de la variación en la productividad organizacional se debió a la motivación. Lo que significa que la mejora en la motivación dará como resultado la correspondiente mejora en la productividad organizacional.

Respecto al **Marco teórico**, primero hablaremos de la variable motivación, para Ali y Anwar (2021), mencionaron que, el proceso de enfatizar la motivación, la gestión y la duración del entusiasmo del individuo para lograr las metas. Tiene componentes básicos como empuje, perseverancia y esfuerzo. Entre ellos, el primero se entiende como el temperamento de una persona o punto de partida para lograr una meta, una vez alcanzada la meta, se verá reflejada su motivación. Por otro lado, la persistencia se define como el impulso para lograr un objetivo o la duración de la

dedicación.

Gupta et al., (2021), enfatizaron que la motivación es el proceso de interacción entre el individuo y el entorno real. Desde cierta perspectiva, el concepto puede cambiar en un mismo tema o en un equipo compuesto por sujetos en diferentes períodos.

Amin et al., (2020), sostuvieron que es la motivación como cualquier cosa la que induce a un individuo a hacer u originarse de una manera específica, al menos en un lugar o comportamiento específico. En otras palabras, la motivación es una fuerza especial que una persona debe actuar de una determinada manera, por lo que una persona debe ser estimulada permanentemente con el fin de lograr sus metas.

Para Nurul et al., (2020), sostuvieron que la motivación, tiene algo que ver con las deficiencias de las personas, porque siente que la necesidad de algo es satisfacerlo, pero una vez satisfecho, perderá la motivación. En este sentido, la motivación se compara con el motor interno que nos impulsa a alcanzar nuestros objetivos, en algunos casos por el propio esfuerzo, o en otros casos por la necesidad de apoyo de terceros. Sin embargo, no podemos acostumbrarnos ni esperar que otros apoyen nuestra estimulación interior, al contrario, debemos ser personas con motivación propia.

Fujii (2020), mencionó, que la motivación no es necesariamente externa, sino que lo básico es que el ser humano aprenda a motivarse, porque la satisfacción de sus necesidades depende en gran medida; sin embargo, la motivación externa no debe ser ignorada porque ayuda a fortalecer la motivación interna.

Al respecto, según Al – Jedaia & Mehrez (2020), Maslow piensa en las necesidades humanas esenciales en la solicitud deslizante de importancia de la siguiente manera: (1) Requisitos fisiológicos. Incorpora las necesidades fundamentales para tener la opción de vivir, como alimentos, agua, energía, seguros y descanso; Según Maslow, estos son los requisitos humanos esenciales que deben cumplirse para mantener la vida; en cualquier caso, ninguna otra necesidad motivará a las personas. (2) Necesidades de seguridad. Las personas deben deshacerse de los peligros y temores individuales de perder su empleo, propiedad, sustento o seguridad. (3) Únase al club o reconozca la necesidad. Los individuos son individuos

sociales, por lo que necesitan una sensación de tener un lugar, es decir, ser reconocidos por sus compañeros. (4) Respete las necesidades. Siempre que se reconoce a las personas, es necesario que se las considere profundamente sin la ayuda de nadie más ni de otras personas. Satisfacer necesidades como predominio, dirección, estatus y seguridad en uno mismo. (5) El requisito de auto reconocimiento. La mejor necesidad refleja el deseo de actuar con naturalidad, mejorar sus esfuerzos y progresar.

La motivación extrínseca también puede reforzar la motivación intrínseca, ambos tipos de motivación pueden orientar a las personas a realizar tareas de acuerdo con las expectativas de cada uno de los resultados a obtener. En definitiva, los empleados se pueden motivar de diferentes formas, interna y externamente, y las dos pueden complementarse y reducir su impacto según la situación que se presente. (Sánchez & Sifuentes, 2018)

Cuando los empleados se desempeñan bien, existirá una motivación intrínseca, lo que resultará en satisfacción interna en la organización. Si su trabajo es significativo para ellos y reciben suficientes comentarios de sus superiores, su desempeño se verá afectado. (Luza, 2018)

Dentro de la organización, los gerentes son responsables de orientar y orientar a los colaboradores para mejorar la eficiencia y eficiencia del trabajo, y aprovechar al máximo el trabajo en equipo para satisfacer a los usuarios. (Hastari, et al., 2021)

La productividad debe entenderse como un señalador de la eficacia organizacional. Este concepto se refiere a la capacidad de los empleados para combinar las diferentes habilidades que tienen los trabajadores con la experiencia adquirida en el servicio y los conocimientos necesarios para completar las tareas asignadas para mejorar sus métodos de trabajo. (Poins, et al., 2020)

La utilidad es la secuela de la administración de los distintos activos que tiene la asociación. Este es el resultado o rendimiento del artículo o la administración y los activos utilizados por los compañeros de equipo para la creación. (Amin, et al., 2020)

La utilidad de una organización aborda la conducta más significativa de los recursos humanos en una asociación, ya que en esta conducta los individuos

preparan su experiencia e información en cambio, avance, inventiva y naturaleza del trabajo para adquirir mejores rubros y administraciones. Garantizar el giro de los acontecimientos en el futuro y con autoridad. (Maqsoom, et al., 2020)

La utilidad debe pensar en los estándares que la acompañan: agitar la pertinencia y el carácter de la asociación, despertar adecuadamente a los representantes, evaluar mucho la importancia de los cargos, promover la interacción dinámica, tratar a los trabajadores dependientes de las consecuencias de la creación, reconocer la posesión y la remuneración monetaria, y ejecutar escala a los ejecutivos. (Blandón & Blandón, 2018)

Quezada y Torres (2017), hicieron referencia a que la eficiencia se caracteriza como el resultado, no la explicación, de fiscalizar varios activos. Es la conexión que existe entre los resultados y los activos utilizados en el ciclo de creación. En función de los recursos humanos, se estima por el resultado entre la creación completada y el tiempo utilizado. Al fin y al cabo, esta es una técnica sensata y lo principal es el interés y la inspiración de la organización.

Respecto a las dimensiones de la productividad, según (Vargas, et al., 2018) deben considerarse tres dimensiones:

La medida principal es "largos períodos de trabajo y condiciones de trabajo", que alude al valor de la unidad de tiempo para hacer los mandados y lograr las consecuencias evaluadas o anticipadas de la ejecución de la tarea, lo que ayuda a desarrollar aún más la eficiencia del trabajo. (Vargas, et al., 2018)

La medida posterior es la "competencia", que alude a la presentación de la multitud de compromisos dictados por el elemento. Se identifica con los activos utilizados en marcha y el nivel de mejora de su transformación en partidas. Es una proporción de la eficiencia. (Vargas, et al., 2018)

La tercera medida es la "competencia", que recuerda el cumplimiento de compromisos y responsabilidades con respecto a la forma ideal de pulir y expandir esfuerzos y activos para lograr objetivos jerárquicos. Además, incorpora adicionalmente la investigación de la calidad, monto, rubros y empleos de los activos adquiridos por los especialistas; para ello, se debe considerar que los cómplices

deben contar con grandes equipos, trabajo calificado, y gran ordenamiento y control de los ejercicios y fiscalizaciones que hicieron. (Vargas, et al., 2018)

La pandemia ha variado el clima de ejecución de la dirección, no solo a la luz de la utilización del escenario y la necesidad de considerar condiciones únicas en relación con las designadas por el plan del curso, sino también porque el dominio y las habilidades son más aplicables al plan del curso. La situación actual requiere la toma de decisiones y la provisión de recursos, lo que plantea un desafío para el sistema escolar, las escuelas y los docentes. Sobre la base del consenso de todas las partes interesadas relevantes, los cursos se ajustaron y priorizaron, y se llevaron a cabo las discusiones en profundidad necesarias para asegurar que el contenido sea relevante para la situación de emergencia encontrada. También es importante que en estas situaciones se prioricen las habilidades y valores que se muestran como prioritarios en la situación actual: solidaridad, autoaprendizaje, autocuidado y cuidado de los demás, habilidades socioemocionales, salud y resiliencia. (Alvarez, et al., 2020)

III. MÉTODO

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

Este tipo de investigación se aplicará porque, como lo mencionan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se caracteriza porque parte de un marco teórico y se mantiene dentro de él. El propósito es agregar conceptos científicos, pero no comparar con aspectos prácticos.

Diseño de investigación

Tendrá un diseño de corte transversal no experimental, porque los resultados no cambiarán de manera peligrosa, ni cambiará por qué se hizo en un período de tiempo determinado. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018)

Enfoque

Para este estudio, se decidió realizar una encuesta basada en un método cuantitativo basado en el autor Baena (2017). Mencionó que el método utiliza la recolección de datos para probar hipótesis basadas en medición numérica y análisis estadístico para establecer el comportamiento del código y la teoría de prueba.

Nivel

Tendrá un rango descriptivo relevante porque, como lo menciona Gallardo (2017), su propósito es comprender la correlación o nivel de correlación entre dos o más variables en un contexto específico, sin embargo, las correlaciones se encuentran frecuentemente en la investigación. Tres o más variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Motivación

Definición conceptual

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020), menciona que, la motivación es la fuerza que induce a un individuo a avanzar de una determinada manera o al menos en una determinada postura para producir un comportamiento específico.

Definición operacional

La variable motivación será medida por 2 dimensiones, no obstante, cada dimensión será medida por 3 indicadores cada una.

3.2.2. Productividad

La productividad debe entenderse como un indicador de la eficacia organizacional. Este concepto se refiere a la capacidad de los empleados para combinar las diferentes habilidades que tienen los trabajadores con la experiencia adquirida en el servicio y los conocimientos necesarios para completar las tareas asignadas para mejorar sus métodos de trabajo (Belenguer & Guijarro, 2018).

Definición operacional

La variable productividad será medida por 2 dimensiones, no obstante, cada dimensión será medido por 3 indicadores cada una.

3.3. Población muestra y muestreo

Población

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), mencionan que una población debe situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo.

La Población estará compuesta por 60 colaboradores de la empresa.

Muestra

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionaron que la muestra es un subconjunto de la población de interés, y los datos serán recolectados sobre este subconjunto, que además de representar a la población, debe ser definida con precisión y delimitada con anticipación.

La muestra estará compuesta por 60 colaboradores de la empresa.

Muestreo

Se aplicará el muestreo de tipo no probabilístico, puesto que, nuestra población es menor a 100.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica escogida en la presente investigación fue la encuesta.

Partiendo de la técnica seleccionada, escogimos el cuestionario como herramienta de recolección de datos a partir de lo señalado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes señalaron que el cuestionario era un conjunto de preguntas sobre una o más variables a medir.

Validez del instrumento

El Cuestionario, que será nuestro instrumento de recolección de datos será evaluado por expertos en la materia, para que pueda ser aplicado a la unidad de estudio de la presente investigación. (Muñoz, 2017)

Tabla 1:
Juicio de expertos

Nro.	Grado	Apellidos y nombres	Decisión
1	Dr.	Dávila Arenaza, Víctor Demetrio	Aplicable
2	Dr.	Díaz Saucedo, Severino Antonio	Aplicable
3	Dr.	Villafuerte Álvarez, Carlos Alberto	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento

El Alpha de Cronbach se utiliza para determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), hacen referencia que, la confiabilidad varía según el número de indicadores o elementos específicos contenidos en el instrumento de medición.

Tabla 2:
Fiabilidad de la variable 1: Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	16

Se encontró una fiabilidad de ,801, considerada alta, por lo que se decidió su aplicación a la muestra.

Tabla 3:
Fiabilidad de la variable 2: Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	12

Se encontró una fiabilidad de ,780, considerada alta, por lo que se decidió su aplicación a la muestra.

3.5. Procedimiento

Primero se procederá a recolectar la información de los cuestionarios aplicados. Luego se procederá a tabular en Excel, para posteriormente procesarlo en el SPSS V25, donde se realizarán el análisis descriptivo, por medio de las tablas de frecuencias, la prueba de normalidad por medio de Kolmorov Smirnov y por último se realizará la prueba de inferencia por medio de los estadísticos Pearson o Rho de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos.

Los datos cuantitativos se mostrarán en una tabla de recurrencia recopilada por factores y mediciones para medir la naturaleza de las reacciones del encuestado; sin embargo, la prueba de especulación se realizará utilizando los conocimientos de Pearson o Rho de Spearman, que cuantificarán nuestros factores de exploración en la tabla proporcionada. El grado de relación interior y el nivel de significado de nuestras variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

La exploración se basará en la ética y los buenos estándares establecidos por la Universidad César Vallejo, así como la información detallada de la Carrera de Administración, respetando el derecho de autoría, procediendo a citar correctamente las referencias utilizadas y que fueron mencionadas en el presente estudio de investigación, respetando el orden y utilizando las normas APA, que fueron establecidas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable Motivación

Tabla 4:
Variable Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	35%
Medio	12	20%
Bajo	27	45%
Total	60	100%

Se puede apreciar que **21** de los encuestados que representan un 35% refieren que se encuentra en un nivel de motivación alto, 12 de los encuestados que representan un 20% refieren que se encuentra en un nivel de motivación medio y 27 de los encuestados que representan un 45% refieren que se encuentra en un nivel de motivación bajo.

Dimensión Extrínseca

Tabla 5:
Dimensión Extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	17%
Medio	14	23%
Bajo	36	60%
Total	60	100%

Se puede apreciar que **10** de los encuestados que representan un 17% refieren que se encuentra en un nivel de motivación extrínseca es alto, 14 de los encuestados que representan un 23% refieren que se encuentra en un nivel de motivación extrínseca es medio y 36 de los encuestados que representan un 60% refieren que se encuentra en un nivel de motivación extrínseca es bajo.

Dimensión Intrínseca

Tabla 6:

Dimensión Intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	42%
Medio	11	18%
Bajo	24	40%
Total	60	100%

Se puede apreciar que **25** de los encuestados que representan un **42%** refieren que se encuentra en un nivel de motivación intrínseca es alto, 11 de los encuestados que representan un **18%** refieren que se encuentra en un nivel de motivación intrínseca es medio y **24** de los encuestados que representan un **40%** refieren que se encuentra en un nivel de motivación intrínseca es bajo.

Variable Productividad

Tabla 7:

Variable Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	18%
Medio	17	28%
Bajo	32	53%
Total	60	100%

Se puede apreciar que **11** de los encuestados que representan un **18%** refieren que se encuentra en un nivel de productividad alto, **17** de los encuestados que representan un **28%** refieren que se encuentra en un nivel de productividad medio y **32** de los encuestados que representan un **53%** refieren que se encuentra en un nivel de productividad baja.

Dimensión Eficacia

Tabla 8:
Dimensión Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	38%
Medio	10	17%
Bajo	27	45%
Total	60	100%

Se puede apreciar que **23** de los encuestados que representan un **38%** refieren que se encuentra en un nivel de eficacia es alto, **10** de los encuestados que representan un **17%** refieren que se encuentra en un nivel de eficacia es medio y **27** de los encuestados que representan un **45%** refieren que se encuentra en un nivel de eficacia es baja.

Dimensión Eficiencia

Tabla 9:
Dimensión Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	35%
Medio	14	23%
Bajo	25	42%
Total	60	100%

Se puede apreciar que **21** de los encuestados que representan un **35%** refieren que se encuentra en un nivel de eficiencia es alto, **14** de los encuestados que representan un **23%** refieren que se encuentra en un nivel de eficiencia es medio y **25** de los encuestados que representan un **42%** refieren que se encuentra en un nivel de eficiencia es baja.

4.2. Prueba de inferencia

Prueba de hipótesis general

H_g: La motivación se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

H₁: La motivación si se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

H₀: La motivación no se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

Tabla 100:
Correlación entre la Variable Motivación y la Variable Productividad

			Motivación (Agrupado)	Productividad (Agrupado)
Rho de Spearman	Motivación (Agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad (Agrupado)	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Como lo indica la prueba de inducción, el coeficiente de conexión es 0.885, por lo que se deriva que existe un nivel serio de relación interna positiva entre los factores contemplados. Sea como fuere, la sigma bilateral adquirida está por debajo de 0.05, se descarta la primera teoría, se reconoce la especulación electiva y se deriva la inspiración para identificarse con los especialistas de una organización material en Arequipa durante la pandemia.

Prueba de hipótesis específica 1

H_g: La motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

H₁: La motivación intrínseca sí se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

H₀: La motivación intrínseca no se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

Tabla 111:

Correlación entre la Dimensión Motivación Intrínseca y la Variable Productividad

			Dimensión Motivación Intrínseca (Agrupado)	Productividad (Agrupado)
Rho de Spearman	Dimensión Motivación Intrínseca (Agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad (Agrupado)	Coefficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Como lo indica la prueba de deducción, el coeficiente de conexión es 0,998, lo que supone que existe un nivel serio de relación interior positiva entre los factores considerados. No obstante, se obtiene una sigma respectiva menor de 0.05, se descarta la especulación nula y se reconoce la teoría electiva, que interpreta que la inspiración característica se identifica con la utilidad de los especialistas de una organización material en Arequipa durante la pandemia.

Prueba de hipótesis específica 2

H_g: La motivación extrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

H₁: La motivación extrínseca sí se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

H₀: La motivación extrínseca no se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

Tabla 122:

Correlación entre la Dimensión Motivación Extrínseca y la Variable Productividad

			Dimensión Motivación Extrínseca (Agrupado)	Productividad (Agrupado)
Rho de Spearman	Dimensión Motivación Extrínseca (Agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad (Agrupado)	Coeficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Como lo indica la prueba de conjetura, el coeficiente de relación es 0.944, lo que deriva que existe un nivel serio de conexión interna positiva entre los factores considerados. No obstante, al adquirir un sigma recíproco por debajo de 0.05, descartando la teoría inválida y tolerando la especulación electiva, se interpreta que la inspiración ajena se identifica con la eficiencia de los especialistas de una organización material en Arequipa durante la pandemia.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia. Se planteó como hipótesis que la motivación se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

Según la prueba de derivación, el coeficiente de relación es 0.885, por lo que se supone que existe una conexión interna profundamente cierta entre los factores contemplados. En todo caso, se adquiere un sigma recíproco menor de 0.05, se descarta la teoría inválida y se reconoce la especulación electiva, induciendo posteriormente que la inspiración se identifica con la utilidad de los especialistas de una organización material en Arequipa durante la pandemia.

Nuestros resultados son confiables con la exploración de Arango (2018), que pretende investigar el impacto de la inspiración en la presentación de representantes en Mi Banco Agencia Lima Este, Lima, 2018. La técnica es cuantitativa, expresiva y no de ensayo. El motivo de este examen es inspeccionar si la inspiración influye en la ejecución del trabajo de los representantes de Mijia Bank. La población examinada compuesta por 102 representantes de la organización, y la muestra se determinó de manera probabilística, proviniendo de 81 personas. El dispositivo utilizado es una encuesta sobre inspiración y ejecución del trabajo, que consta de 18 ítems y utiliza la escala de calificación Likert. Como lo indican los informes, la inspiración se identifica de manera directa y enfática con la ejecución del trabajo de Entidad Mi Banco. La valoración de Chi-cuadrado determinada es superior a la tabla de Chi2 ($X^2 = 52.11$), lo que hace que se descarte la teoría nula, reconociendo que la principal especulación general electiva (H1) "La inspiración afecta positivamente la ejecución de los trabajadores" Mi Banco, Entidad Lima Este, Lima 2018.

Se tuvo como objetivo específico, analizar cómo la motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia. Se planteó como hipótesis alterna, la motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa

durante la pandemia.

Según la prueba de suposición, el coeficiente de relación es 0,998,, lo que induce a que haya un nivel serio de conexión interna positiva entre los factores examinados. En todo caso, se obtuvo una sigma bilateral de menos de 0.05, por lo que se descartó la primera teoría y se reconoció la especulación electiva, razonando que la inspiración innata se identificó con la utilidad de los trabajadores de una organización material en Arequipa durante la pandemia.

Nuestros resultados guardan coherencia con la investigación de Cajamarca (2016) tuvo como objetivo general el de investigar de qué manera el empoderamiento ejerce influencia en la variable productividad. El tipo de investigación que atienden es un estudio mixto de tipo cualitativo-cuantitativo, descriptivo y de relevancia, como herramienta para que utilicen cuestionarios estructurados; para brindar fuentes de información a las empresas pesqueras ecuatorianas. Concluyeron que la actual investigación de campo realizada con miembros del Sindicato de Maquinaria del Estado de Salcedo puede confirmar que, según los entrevistados, las variables de empoderamiento muestran un nivel normal (37%), un nivel alto (35%) y un nivel bajo (28%) y sus dimensiones: el liderazgo es el nivel dominante, el nivel regular es del 48% y la motivación es baja (42%); y puede ocupar el nivel regular (41%). Además, la autoridad para determinar la gestión de sus integrantes es estructural, por lo tanto, no sienten que sean los líderes con autonomía en la organización, lo que afectará su funcionamiento de esta como frente de trabajo artesanal.

Se tuvo como objetivo alterno, determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia. Se planteó como hipótesis alterna, la motivación extrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.

Según la prueba de inducción, el coeficiente de conexión es 0.944, por lo que se supone que existe un nivel serio de relación interna positiva entre los factores considerados. En todo caso, se adquiere un sigma recíproco menor de 0.05, se descarta la teoría inválida y se reconoce la especulación electiva, lo que

induce a que se identifique la inspiración externa con la eficiencia de los especialistas de una organización material en Arequipa durante la pandemia.

Nuestros resultados son confiables con la exploración de Pizarro (2017), que espera establecer la conexión entre el afán de los jornaleros que laboran en el terreno de "Si Construyo Perú" y su ejecución de obra. La exploración se realiza de forma cuantitativa, expresiva y relacionada, y su plan es cruzado. El ejemplo está compuesto por 30 trabajadores y la población de evaluación. Los aparatos utilizados son la encuesta de inspiración laboral y la encuesta de ejecución de obra. Los resultados de la exploración muestran que la relación entre la inspiración y la ejecución de la ocupación es restringida ($r = 0.559$), y el nivel de importancia es ($\text{sig.} = 0.001$). En consecuencia, se tiende a afirmar que la oficina de terrenos Si Construyo Perú S.A.C-San Juan de Lurigancho-2017 tiene una conexión entre la inspiración de los especialistas manuales y su ejecución de obra.

VI. CONCLUSIONES

1. El objetivo principal es decidir la conexión entre inspiración y utilidad de los trabajadores en una organización material en Arequipa durante la pandemia. El coeficiente de relación es 0.885 por prueba de derivación, por lo que se deduce que existe un nivel serio de conexión interna positiva entre los factores considerados. No obstante, se obtiene una sigma bilateral por debajo de 0.05, se descarta la especulación nula y se reconoce la teoría electiva, por lo que se construye que la inspiración se identifica con la utilidad de los trabajadores de una organización material en Arequipa durante la pandemia.
2. El objetivo particular es examinar la conexión entre la inspiración natural y la utilidad de los trabajadores en una organización material en Arequipa durante la pandemia. El coeficiente de relación es 0,998 por prueba de derivación, por lo que se deduce que existe un nivel serio de conexión interna positiva entre los factores considerados. Sin embargo, se obtuvo un sigma respectivo menor de 0.05, por lo que se desestimó la primera especulación y se reconoció la teoría electiva, concluyendo que la inspiración innata se identificó con la eficiencia de los trabajadores de una organización material en Arequipa durante la pandemia.
3. El objetivo particular es examinar la conexión entre la inspiración extraña y la utilidad de los trabajadores de una organización material en Arequipa durante la pandemia. El coeficiente de relación es 0.944, por prueba de deducción, y se induce que existe un nivel serio de conexión interna positiva entre los factores considerados. No obstante, se adquirió un sigma respectivo menor de 0.05, se descartó la teoría inválida y se reconoció la especulación electiva, que dedujo que la inspiración externa se identificó con la eficiencia de los trabajadores en una organización material en Arequipa durante la pandemia.

VII. RECOMENDACIONES

Desarrollar un plan de recompensas e incentivos para los empleados de la empresa, dejar que encuentren incentivos en el plan, para que puedan aumentar su entusiasmo y realizar su trabajo con mayor satisfacción.

Implementar planes administrativos basados en la gestión por resultados que permitan que quienes logren mayores y mejores resultados en su trabajo sean reconocidos por su esfuerzo.

Implementar programas de capacitación para ayudar a los empleados a encontrar su identidad profesional y laboral más fácilmente, y generar un alto nivel de motivación desapegada, que demuestra ser más efectiva que la motivación intrínseca y extrínseca.

REFERENCIAS

- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. [Un estudio empírico de la motivación de los empleados y su influencia en la satisfacción laboral] SSRN, 10 <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 12. [El efecto de la evaluación del desempeño en el desempeño laboral en el sector gubernamental: El papel mediador de la motivación. *Cartas de Ciencias de la Gestión*, 12] <http://m.growingscience.com/beta/msl/3739-the-effect-of-performance-appraisal-on-job-performance-in-governmental-sector-the-mediating-role-of-motivation.html>
- Alvarez, H., Arias, E., Rieble, S., Rivera, M., Viteri, A., Lopez, A.& Scannone, R. (2020). La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. *Publications*, 15. doi:dx.doi.org/10.18235/0002337
- Amin, A., Sunarsi, D., Setyawati, L., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. [Efecto de recompensar y motivar la productividad de los empleados en PT. Sinar Kencana Jaya en Surabaya]. *Effendy*, 9 <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/7956/5079>
- Amin, m., kumar, a., & ferdous, s. (2020). Examining mediating effect of motivation on employees' productivity in bangladeshi satellite television channels. [Examen del efecto mediante la motivación en la productividad de los empleados en los canales de televisión por satélite de Bangladeshi] *European Journal Resource*, 12.

<https://oapub.org/soc/index.php/EJHRMS/article/view/984>

Arango, H. (2018). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima, 2018. Lima. [Tesis Pre grado Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://acortar.link/zLLX8G>

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Belenguer, J., & Guijarro, R. (2018). Cómo mejorar la productividad de tu empresa. Valencia: <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>

Bizneo. (2019). Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial. Motivación laboral: <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>

Blandón, & Blandón. (2018). Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones. [Tesis de Pregrado Universidad de San Buenaventura Colombia]. http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/5844/1/Estrategias_Clima_Productividad_Blandon_2018.pdf

Castañeda, V. (2020). Evaluación del desempeño y su impacto en la motivación y la productividad laboral de los empleados de la Fundación de Atención a la niñez FAN – NORTE Santa Rosa de Osos, Yarumal, San Pedro, Don Matías (Antioquia). Medellín: [Anteproyecto De Grados 2] Universidad Católica Luis Amigo. http://179.50.60.21:8080/jspui/bitstream/ucatolicaamigo/595/1/Uclam_CD-T658.3%20%20C346%20%202020.pdf

COFIDE. (2021). “9 Formas de motivar a tus colaboradores y mejorar la

productividad". <https://www.cofide.mx/blog/9-formas-de-motivar-a-tus-colaboradores-y-mejorar-la-productividad>

Fujii, K. (2020). Workplace Motivation: Addressing Telework as a Mechanism for Maintaining Employee Productivity. [Motivación en el lugar de trabajo: El teletrabajo como mecanismo para mantener la productividad de los empleados]. PDXScholar, 14. <https://pdxscholar.library.pdx.edu/honorstheses/891/>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Huancayo: Universidad Continental [1ra. Ed.] Manual Auto formativo Interactivo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gupta, D., Gupta, M., Tiwari, S., & Singh, N. (2021). Motivation due to fear of failure is a key contributor in maximising workers' productivity in today's competitive arena. [La motivación debido al miedo al fracaso es un factor clave para maximizar la productividad de los trabajadores en el ámbito competitivo actual]. International Journal of Indian Culture and Business Management. <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJICBM.2021.115895>

Hastari, S., Mufidah, E., Wahyudi, P., & Laksmi, D. (2021). Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity. [Contribución de la capacidad de trabajo y la motivación laboral con el rendimiento y su impacto en la productividad laboral]. Growing Science, 10. doi:10.5267/j.msl.2020.9.026. http://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2020_337.pdf

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación científica. México: Mc Graw Hill.

IONOS. (2020). Startup Guide IONOS by 1&1. [Guía de inicio de IONOS] :

<https://www.ionos.es/startupguide/productividad/motivacion-de-los-empleados/>

Luza, A. (2018). Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016- 2017. [Tesis de Grado: Universidad San Ignacio de Loyola] http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La Motivación. Ecuador: Scielo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Maqsoom, A., Khan, K., Ali, M., Mubasit, H., & Umer, M. (2020). Influence of Internal Workforce Diversity Factors on Labor Productivity in Construction Projects: Empirical Evidence from Pakistan. [Influencia de los factores de diversidad de la mano de obra interna en la productividad laboral de los proyectos de construcción: Evidencia empírica de Pakistán] IEEE, 12. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9319935/authors#authors>

Muñoz, C. (2017). Metodología de la investigación. México: OXFORD. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

CEPAL. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 UNESCO,21.[Informe].https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Nurul, M., Mahmudul, M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation. [Los efectos de los salarios y las facilidades de bienestar en la productividad de los empleados: El papel mediador de la motivación laboral de los empleados] AAB&FJ, 14. <https://ro.uow.edu.au/aabfj/vol14/iss4/4/>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Oyola, M., & Zacarías, B. (2021). COVID-19 y su influencia en el control interno de las mypes textiles en la Galería Gamarrita Wanka - 2020. Huancayo. [Tesis de Pregrado Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8793/1/IV_F_CE_310_TI_Paulino_Zacarias_2021.pdf
- Palacios, S. (2021). La Motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la Ciudad de Guayaquil. Ecuador:[Tesis Posgrado. Universidad de Guayaquil]. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16345/1/T-UCSG-POS-MAE-344.pdf>
- Pizarro Roman, T. (2017). Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria Si Construyo Perú S.A.C. – San Juan de Lurigancho. Perú. [Tesis de Grado. Universidad Privada César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6956/PIZARRO_RT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pizarro, M. (2017). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016. Perú. [Tesis de Grado. Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8719>
- Poins, S., Plakas, G., Agalianos, K., Aretoulaki, E., Gayialis, S., & Andianopoulos, A. (2020). Augmented Reality and Gamification to Increase Productivity and Job Satisfaction in the Warehouse of the Future. [Realidad aumentada y ramificación para aumentar la productividad y la satisfacción laboral en el

almacén del futuro] Elseiver, 10.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.10.226>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978920320977>

Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Work climate and its relationship with labor productivity in technology companies. [El clima laboral y su relación con la productividad laboral en las empresas tecnológicas] Revista Espacios, 19.
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

Quezada, S., & Torres, S. (2017). Representaciones sociales de la motivación y la productividad de los trabajadores de la salud, La Piedad, Michoacán, México. Revista Salud Bosque, 12.
<https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/2093>

Raimi, A., & Fortune, O. (2020). Examining the influence of motivation on organizational productivity in Bayelsa state private hospitals. [Examen de la influencia de la motivación en la productividad organizativa en los hospitales privados del estado de Bayelsa]. MedCrave, 15.
<https://medcraveonline.com/OAJS/OAJS-04-00157.pdf>

Ramírez, M. (2020). Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020. [Tesis de Pregrado. Universidad Privada Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53555/B_Ramirez_RMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, N., & Sifuentes, A. (2018). Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores. Lima. [Tesis de Grado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicada].
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/S>

[anchez_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y](#)

Sparsh, J., & Kumar, N. (2020). Impact of Work Motivation on Construction Labor Productivity. [Impacto de la motivación laboral en la productividad de la mano de obra de la construcción]. ASCE, 12.

<https://ascelibrary.org/doi/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0000824>

Taza, J. (2021). Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Perú SAC, Sede Callao 2020. Lima. [Tesis de Grado. Universidad Peruana de Ciencias e Informática]

<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/360/Tesis%20Final%20Presentado%20->

[%20Joaquin%20Taza%20Alcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Tejada, C., & Larriega, J. (2018). Motivación laboral y productividad en el área de soluciones al cliente de Scotiabank Perú, san isidro, 2018. Perú. [Tesis de Grado. Universidad Privada Telesup].

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/809/1/LARRIEGA%20POZO%20JOSE%20MIGUEL->

[TEJADA%20ROQUE%20CESAR%20ERNESTO.pdf](#)

Vargas, Vizzuet, Amador, Becerra, & Villegas. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Revista Salud Bosque.

<https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/2093>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización

Tabla 133:

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación	Manjarrez, Boza y Mendoza (2020), menciona que, la motivación es la fuerza que induce a un individuo a avanzar de una determinada manera o al menos en una determinada postura para producir un comportamiento específico.	La variable motivación será medida por 2 dimensiones.	Intrínseca	Necesidades Satisfechas Oportunidades Reconocimiento	Likert
			Extrínseca	Seguridad Estabilidad	
Productividad	La productividad debe entenderse como un indicador de la eficacia organizacional. Este concepto se refiere a la capacidad de los empleados para combinar las diferentes habilidades que tienen los trabajadores con la experiencia adquirida en el servicio y los conocimientos necesarios para completar las tareas encomendadas para mejorar su forma de trabajar (Belenguer & Guijarro, 2018)	La variable productividad será medida por 2 dimensiones.	Eficiencia	Cantidad de recursos Recursos proyectados Grado de aprovechamiento de los recursos Relación costos y beneficios Despliegue de habilidad	Likert
			Eficacia	Esfuerzos y recursos utilizados Resultados obtenidos en el trabajo Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Tabla 144:

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis Científica	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación de la motivación en la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia?	Determinar cuál es la relación de la motivación en la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.	La motivación se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia	Motivación	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel Descriptivo correlacional Diseño No experimental de corte transversal Población: 60 colaboradores Muestra: No probabilístico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Específicos ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia?	Específicos Determinar cómo la motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.	Específicos La motivación intrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.	Productividad	
¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia?	Determinar cómo la motivación extrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.	La motivación extrínseca se relaciona con la productividad de los operarios de una empresa textil de Arequipa durante la pandemia.		

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir el nivel de motivación

La presente encuesta tiene como finalidad conseguir información de los trabajadores acerca de la motivación. Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, Sea honesto al contestar, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	ÍTEMS	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	Motivación Extrínseca					
1	¿Me motiva quedarme un tiempo extra en mi trabajo, cuando mi jefe está contento conmigo?					
2	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
3	¿Siento que la empresa promueve que mi jefe me señale tareas con mayor confianza en mi persona?					
4	¿Asumo tareas extras que me da mi jefe, a pesar de que he cumplido mi horario normal de trabajo?					
5	¿Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo dentro de la empresa?					
6	¿Me siento mejor trabajando en la empresa que ser afiliado al Sindicato?					
7	¿Me siento contento en mi puesto de trabajo dentro y fuera de la empresa?					
8	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
	Motivación Intrínseca	1	2	3	4	5
9	¿Creo que la empresa me brinda buenas condiciones para desarrollar mis actividades laborales?					
10	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
11	¿Creo que la empresa se preocupa por mi bienestar?					
12	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.					
13	¿Creo que, si tengo un buen desempeño, la empresa me considerará para el siguiente proyecto?					
14	¿Pienso que los acuerdos sindicales influyen para que siga trabajando?					
15	¿Siento que la empresa promueve la continuidad en el trabajo?					
16	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado					

Cuestionario sobre la productividad

La presente encuesta tiene como finalidad conseguir información de los trabajadores acerca de la productividad. Leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, Sea honesto al contestar, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	ÍTEMS	Opciones de respuesta				
	Eficiencia	1	2	3	4	5
1	¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?					
2	¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?					
3	¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?					
4	¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?					
5	¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?					
6	¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?					
	Eficacia	1	2	3	4	5
7	¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?					
8	¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?					
9	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?					
10	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?					
11	¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?					
12	¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?					

Prueba de normalidad

Este cálculo se realizó a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov:

Tabla 15: *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación (agrupado)	,209	60	,000	,852	60	,000
Productividad (agrupado)	,275	60	,000	,781	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utilizó la comprobación para saber si nuestra distribución es paramétrica o no paramétrica, en esta oportunidad nuestra investigación tiene una distribución no paramétrica, puesto que, nuestra sigma es $0.000 < 0.05$, esto nos indica que tipo de distribución es nuestro estudio y que tipo de prueba emplear.

VALIDACION DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Productividad Laboral

Nº	Sub categorías / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Eficiencia ¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficacia							
7	¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: Diaz Saucedo Severino Antonio DNI: 07162975

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

30 de Junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Productividad Laboral

N°	Sub categorías / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?	✓		✓		✓		
2	¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?	✓		✓		✓		
3	¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?	✓		✓		✓		
4	¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?	✓		✓		✓		
5	¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?	✓		✓		✓		
6	¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?	✓		✓		✓		
7	Eficacia ¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?	✓		✓		✓		
8	¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?	✓		✓		✓		
9	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?	✓		✓		✓		
11	¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permitan a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: Davila Arenaza Victor Demetrio DNI: 08467692

Especialidad del validador: Doctor en Administración de Empresas

30 de Junio del 2021

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Firma del Experto Informante.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Productividad Laboral

N°	Eficacia	Sub categorías / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Los colaboradores realizan un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en la producción?		/		/		/		
2	¿Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción?		/		/		/		
3	¿Se aprovecha de la mejor manera los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes?		/		/		/		
4	¿Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad?		/		/		/		
5	¿Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción?		/		/		/		
6	¿Se ha implementado estándares de producción o rendimiento para evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores?		/		/		/		
	Eficacia		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?		/		/		/		
8	¿Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la empresa?		/		/		/		
9	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la empresa?		/		/		/		
10	¿Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la empresa?		/		/		/		
11	¿Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo?		/		/		/		
12	¿El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la empresa?		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

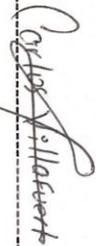
Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Villafuerte Alvarez Carlos Alberto DNI: 41920734

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

30 de Junio del 2021

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Motivación

N°	Sub categorías / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Motivación Extrínseca ¿Me motiva quedarme un tiempo extra en mi trabajo, cuando mi jefe está contento conmigo?	✓		✓		✓		
2	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
3	¿Siento que la empresa promueve que mi jefe me señale tareas con mayor confianza en mi persona?	✓		✓		✓		
4	¿Assumo tareas extras que me da mi jefe, a pesar de que he cumplido mi horario normal de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
6	¿Me siento mejor trabajando en la empresa que ser afiliado al Sindicato?	✓		✓		✓		
7	¿Me siento contento en mi puesto de trabajo dentro y fuera de la empresa?	✓		✓		✓		
8	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
Motivación Extrínseca								
9	¿Creo que la empresa me brinda buenas condiciones para desarrollar mis actividades laborales?	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
11	¿Creo que la empresa se preocupa por mi bienestar?	✓		✓		✓		
12	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
13	¿Creo que, si tengo un buen desempeño, la empresa me considerará para el siguiente proyecto?	✓		✓		✓		
14	¿Pienso que los acuerdos sindicales influyen para que siga trabajando?	✓		✓		✓		
15	¿Siento que la empresa promueve la continuidad en el trabajo?	✓		✓		✓		
16	MI trabajo me da un seguro de vida adecuado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Diaz Saucedo Severino Antonio DNI: 07162975

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

30 de Junio del 2021



 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Motivación

N°	Motivación Extrínseca Sub categorías / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	¿Me motiva quedarme un tiempo extra en mi trabajo, cuando mi jefe está contento conmigo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Siento que la empresa promueve que mi jefe me señale tareas con mayor confianza en mi persona?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Asumo tareas extras que me da mi jefe, a pesar de que he cumplido mi horario normal de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo dentro de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Me siento mejor trabajando en la empresa que ser afiliado al Sindicato?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿Me siento contento en mi puesto de trabajo dentro y fuera de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Motivación Extrínseca	SI	No	SI	No	SI	No	
9	¿Creo que la empresa me brinda buenas condiciones para desarrollar mis actividades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	¿Creo que la empresa se preocupa por mi bienestar?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿Creo que, si tengo un buen desempeño, la empresa me considerará para el siguiente proyecto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Pienso que los acuerdos sindicales influyen para que siga trabajando?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Siento que la empresa promueve la continuidad en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	MI trabajo me da un seguro de vida adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr: Davila Arenaza Victor Demetrio DNI: 08467692

Especialidad del validador: Doctor en Administración de Empresas

30 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE Motivación

N°	Sub categorías / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Motivación Extrínseca ¿Me motiva quedarme un tiempo extra en mi trabajo, cuando mi jefe está contento conmigo?							
2	¿Considero que el sueldo satisface sus necesidades básicas?							
3	¿Siento que la empresa promueve que mi jefe me señale tareas con mayor confianza en mi persona?							
4	¿Asumo tareas extras que me da mi jefe, a pesar de que he cumplido mi horario normal de trabajo?							
5	¿Me siento orgulloso del puesto de trabajo que tengo dentro de la empresa?							
6	¿Me siento mejor trabajando en la empresa que ser afiliado al Sindicato?							
7	¿Me siento contento en mi puesto de trabajo dentro y fuera de la empresa?							
8	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional							
Motivación Extrínseca								
9	¿Creo que la empresa me brinda buenas condiciones para desarrollar mis actividades laborales?							
10	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.							
11	¿Creo que la empresa se preocupa por mi bienestar?							
12	¿Puedo seguir incentivando económico cuando realiza un trabajo bien hecho.							
13	¿Creo que, si tengo un buen desempeño, la empresa me considerará para el siguiente proyecto?							
14	¿Pienso que los acuerdos sindicales influyen para que siga trabajando?							
15	¿Siento que la empresa promueve la continuidad en el trabajo?							
16	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Villafuerte Alvarez Carlos Alberto DNI: 41920734

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

30 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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