



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores motivacionales y productividad laboral de los
colaboradores del área de prensa en una industria gráfica,
Lima - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Villegas Rivas, Eduardo (ORCID: 0000-0003-3179-4758)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi madre que ya no está con nosotros, que me formó con principios y valores, y sé que desde donde se encuentre está feliz de ver que cumplí la meta que me propuse. Algún día nos volveremos a ver. A mi padre por sus enseñanzas a pesar de la distancia y su apoyo incondicional. A mis hijos, mi hermano y mi sobrino.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio, quien con sus conocimientos y apoyo me guió en cada uno de las etapas de esta investigación para alcanzar los resultados obtenidos.

A la universidad César Vallejo, por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación.

A la familia Rivas Agapito y Tarazona Vidal por el apoyo incondicional.

A mi futura esposa y madre de mis hijos Yeraldiny Falla, por su gran aporte en esta etapa de mi vida, que sin ella no hubiera sido posible.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo de investigación	9
3.2 Variables de operacionalización	9
3.3. Población censal.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1: Estadística descriptiva de la variable factores motivacionales	14
Tabla 2: Estadística descriptiva de la dimensión factores extrínsecos.	14
Tabla 3: Estadística descriptiva de la dimensión factores intrínsecos	15
Tabla 4: Estadística descriptiva de la variable productividad laboral.	16
Tabla 5: Estadística descriptiva de la dimensión desarrollo eficiente	16
Tabla 6: Estadística descriptiva de la dimensión dirección.....	17
Tabla 7: Prueba de correlación las variables factores motivacionales y productividad laboral.	18
Tabla 8: Prueba de correlación de hipótesis específica 1	19
Tabla 9: Prueba de correlación de hipótesis específica 2	20
Tabla 10: Prueba de correlación de hipótesis específica 3.....	21

Resumen

La presente investigación es de enfoque cuantitativo y tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021. Con el fin de recaudar información de diversas fuentes, se tomaron en cuenta diferentes autores citados de acuerdo a sus teorías con respecto a las variables a estudiar en la investigación. La teoría de motivación del comportamiento laboral, respalda a la variable factores motivacionales, que se fundamenta en la teoría de los dos factores propuesta por Frederick Herzberg, para la variable productividad laboral, la respalda la teoría científica de la administración, de Frederick Taylor. En cuanto a la población de estudio estuvo conformada por 64 colaboradores del área de prensa de una industria gráfica, para el logro de recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario conformado por 20 ítems en escala de medición Likert con un alto grado de confiabilidad. Se utilizó la prueba no paramétrica, por consecuencia se utilizó la prueba de hipotecas estadístico de Rho de Spearman en el programa SPSS dándonos como resultados que las variables a estudiar tienen una correlación de 0,726, lo cual nos refleja una relación positiva alta y una significancia de 0.000.

Palabras clave: Factores motivacionales, productividad laboral, eficiencia, eficacia.

Abstract

This research has a quantitative approach and aims to determine the relationship between motivational factors and labor productivity of employees in the press area in a printing industry, Lima-2021. In order to collect information from various sources, different cited authors were taken into account according to their theories regarding the variables to be studied in the research. The motivation theory of work behavior, supports the motivational factors variable, which is based on the theory of two factors proposed by Frederick Herzberg, for the labor productivity variable, it is supported by the scientific theory of management, by Frederick Taylor. Regarding the study population, it was conformed by 64 collaborators from the press area of a printing industry, for the achievement of data collection, the questionnaire made up of 20 items on a Likert measurement scale with a high degree of reliability was used as an instrument. The non-parametric test was used, consequently the Spearman Rho statistical mortgage test was used in the SPSS program, giving us as results that the variables to be studied have a correlation of 0.726, which reflects a high positive relationship and a significance of 0.000.

Keywords: Motivational factors, labor productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Las actividades que desarrollan los colaboradores del área de prensa dentro de las industrias gráficas no sólo bastan con cumplir el horario de trabajo y terminar con las tareas asignadas por los superiores, los colaboradores necesitan interactuar con los demás miembros de la organización, para sostener una convivencia armoniosa, de este modo mantenerse motivados, con el fin de aumentar la productividad de todos los integrantes de la industria.

Para ello es necesario que los jefes de área se encuentren con alta capacidad para liderar equipos de trabajo, con comunicación asertiva a todo nivel, manejo de conflictos, trabajo bajo presión, con un perfil idóneo para mantener a los colaboradores motivados, y reconocer sus logros.

Por ende, al descubrir que la productividad laboral como variable de estudio afecta directamente a la organización, la entidad tiene que ver la forma que existan factores motivacionales en todos sus colaboradores, para esto se debe fomentar una buena motivación y hacer que los trabajadores se esfuercen más para alcanzar sus objetivos.

En nuestro estudio analizaremos los factores motivacionales que tienen los colaboradores para que de este modo podamos observar cómo mejorar o reforzar la productividad laboral en la organización, esto se desarrollará en base a la percepción de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica-

Considerando lo manifestado, la investigación tuvo como **problema general** ¿De qué manera se relacionan los factores motivacionales con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021? Problemas **específicos** a) ¿De qué manera se relaciona la remuneración con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021? b) ¿De qué manera se relaciona la seguridad en el puesto con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021? c) ¿De qué manera se relaciona la relación con los compañeros y el jefe inmediato con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021?

La justificación teórica, de esta investigación fué razonable porque buscamos información detallada y la relación entre las variables: factores

motivacionales y productividad de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica en Lima. Asimismo, se analizaron los resultados obtenidos con el fin de proponer ideas e hipótesis para futuras investigaciones. La **justificación práctica** de esta investigación, tuvo la finalidad proponer diversas estrategias de solución para las variables satisfacción laboral y productividad, de esta manera la industria gráfica continúe produciendo de manera óptima. **La justificación Metodológica**, fué razonable, porque se diseñaron herramientas para recolectar datos que puedan ser tomadas por otros investigadores. También se investigó la relación causal de las variables satisfacción laboral y productividad.

La presente investigación tuvo como **objeto**: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021. Así como proponer alternativas de solución a la problemática observada buscando mejoras que beneficien tanto a la empresa objeto de estudio, como a las empresas que tengan características similares.

Como **objetivos específicos** a) Determinar la relación que existe entre la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. b) Determinar la relación que existe entre la seguridad en el puesto y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. c) Determinar la relación que existe entre la relación con los compañeros y el jefe inmediato, y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021.

La **hipótesis general** planteada fué: Existe una relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021. **Hipótesis específicas** a) Existe una relación entre la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. b) Existe una relación entre la seguridad en el puesto y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. c) Existe una relación entre la relación con los compañeros y el jefe inmediato, y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones científicas internacionales consideradas como antecedentes son los siguientes:

Morales (2017), en su investigación el objetivo permitió conocer los factores intrínsecos y extrínsecos con alto grado de influencia en la motivación de los colaboradores, Guatemala. La metodología utilizada fue cuantitativa descriptiva. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista. Luego de analizar los datos se concluye que los factores motivacionales con mayor influencia en los trabajadores son, remuneración y reconocimiento, incentivando a que los colaboradores desarrollen en forma positiva o negativa, sus actividades laborales dentro de la organización.

(Enríquez, 2014, como se citó en Rondiel y Zamora, 2021, p. 4) en su investigación con las variables “Motivación y desempeño laboral”, en México. Tuvo por objeto determinar la correlación entre dichas variables; Metodología de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional, presentó una población de 164, técnica aplicada fue la encuesta. Concluyendo que existe una correlación positiva de 0.550.

Arbolea (2018), en su investigación el objeto de análisis fueron las variables satisfacción y motivación de los empleados de instituciones de servicio de salud, Colombia. Se aplicó la metodología de enfoque cuantitativo, la población fue el total de empleados de la empresa, 224 empleados como muestra y 69 entidades de elección aleatoria, resultando que el 52,2% indicaron sentimiento de satisfacción con sus actividades que desarrollan en la organización, de igual manera sienten motivación en el ambiente de trabajo (70,5%), la remuneración y el cargo, con 49,6%; satisfechos con sus labores los empleados asistentes comparando con los del área administrativa ($p = 0,018$); dentro de los elementos de menor motivación se encuentran la posibilidad de ascenso, bonos, reconocimientos, y como se concluye que la mayor parte de los empleados están insatisfechos con el cargo que desempeñan. (p.1).

Manjarrez (2020) en su investigación tuvo como propósito dar diagnóstico entre factores de motivación e influencia con el desempeño laboral de trabajadores de hoteles del Canton Quevedo, Colombia. La metodología

aplicada fue descriptiva, también se usó métodos analítico sintético e histórico lógico, como instrumento entrevistas y cuestionarios, en los resultados se observó factores de motivación común, que influyen al desempeño laboral y la competencia entre dichos hoteles estudiados.

Flores (2018), En su exploración tuvo por objeto analizar los factores motivacionales de colaboradores de dos entidades de la zona maquilador de la Ciudad de Chihuahua; usó metodología aplicada, descriptiva, con diseño no experimental, y método deductivo-inductivo. Se estableció la población con el personal administrativo de ambas entidades, dividiéndolos en dos grupos de muestras para aplicarles cuestionarios de diseño y validación de Marshall Shashkin "MbM" en Gestión por motivación. Concluye que el objetivo principal de la investigación se cumple porque se logra identificar factores principales de motivación laboral, como autorrealización, necesidad de protección y seguridad, además de estabilidad económica. (p.25)

Las investigaciones científicas en el contexto nacional, se consideran los siguientes antecedentes:

Morillo (2019), dentro de su investigación tuvo la finalidad de resolver la existencia de relación entre la motivación y productividad de los empleados del Parque de las Leyendas, la población la integraron 134 empleados, tomó como muestra 100 colaboradores de la entidad, la metodología fue de enfoque cuantitativo descriptivo, de correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal, se usó la encuesta, con cuestionario de 52 preguntas, se resolvió que existe vinculación entre variables, con correlación positiva muy fuerte. (p.9).

Además, Marín y Placencia (2017) en su proyecto propone como objetivo analizar el rango de motivación, y determinar su satisfacción laboral. El método es una sección transversal descriptiva, observacional. Como conclusión se halló que la conexión de las variables es baja. El rango de entusiasmo laboral es moderado y la satisfacción es medio.

(Velásquez, 2015) en su investigación el objetivo fué precisar en qué intensidad la motivación laboral influye en la productividad. Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental descriptivo, se obtuvo la información con una población de 52 entidades, donde se aplicó cuestionarios a sesenta

trabajadores del área operativa, concluyendo que el 100 % de obreros manifiestan grado de satisfacción en su entorno laboral, a la vez que el 76,11 % estarían a gusto con su crecimiento profesional y la presencia de oportunidades en la entidad, y el 42,50 % se ubicarían satisfechos con los incentivos económicos (p.5).

(Navarro J., 2019) Tuvo por objeto decretar la relación entre “la motivación y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de una entidad educativa en Aguaytía”. Investigación de enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo correlacional y corte transversal, para recopilación de información se utilizó la encuesta como instrumento, para la primera variable se usó diez preguntas enfocadas a la remuneración, beneficio, condiciones laborales, estado laboral, supervisión y autonomía laboral; para la segunda variable dieciséis preguntas en referencia a técnicas laborales, habilidades y rendimiento profesional, se tomó como muestra a 39 empleados. Se concluye con el análisis de Rho Spearman que ambas variables hacen referencia a una significancia bilateral, donde indica la correlación significativa ($P\text{-valor} < \alpha$; $0.003 < 0.05$), de igual modo en la prueba estadística se indicó una correlación positiva, en rango de correlación de calificación positiva moderada a media ($r_s = 0.460$). (p.10).

(Chirinos, 2019) En su investigación quiso hallar relación entre “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la corte superior de justicia de Huaura, 2019”. Como método se usó un test de motivación laboral, y escala de satisfacción laboral, acondicionada por la autora de la presente investigación. Para concluir que se encontró un rango de equivocación menor a 5 %, donde se rechaza la hipótesis nula, además se encontró conexión positiva entre las variables (p.9).

Rondiel y Zamora (2021) en su investigación “Factores motivacionales y la productividad de los colaboradores”, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre las variables. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, se concluye que existe una correlación de 0.690.

La teoría de motivación del comportamiento laboral, respalda a la variable factores motivacionales, que se fundamenta con la teoría de los dos factores

propuesta por Frederick Herzberg, donde manifiesta que el desempeño de los individuos se encuentra en primer lugar predominando sus dos modelos de motivación.

Robbins (2013), define a motivación como la visualización de la dirección y perseverancia del sacrificio que se desarrolla para alcanzar un objetivo” (p. 15).

Para motivación Chiavenato (2002), indica que: “Las necesidades de los seres humanos se modifican y generan diversos tipos de acciones, aunque estos comportamientos y actitudes son creadas por el mismo individuo, se anuncia tres acontecimientos”. En primer lugar, el comportamiento es generado: Los estímulos motivacionales constituyen características esenciales en el ser humano, resultando ser el núcleo vital de los individuos. (Chiavenato, 2002). Como segundo punto el comportamiento es impulsado; se genera en forma genuina y marcha a la par con el entorno donde se ubique. (Chiavenato, 2002). En tercer lugar, su postura está enfocada hacia los resultados; refiriéndose a los propósitos y a la finalidad que plantea la entidad para incrementar el desempeño del personal, orientado a la productividad y rentabilidad para conseguir el objeto de dichas empresas.

Perret (2016), vinculado a la envergadura de la motivación estas son de gran significancia, ya que realizaran actividades en beneficio de la organización, favoreciendo mayor nivel productivo, tal como un entorno laboral eficiente, donde tendremos un desenlace favorable, con gestión que respalde objetivos planteados.

Así mismo (Soriano, 2018), nombra las categorías de motivación, las que serán el inicio del carácter de un ser humano. En primer lugar, la Motivación intrínseca, controlada por el individuo realiza la acción, y que proviene por sí misma, no intervienen otras personas, donde experimentan satisfacción realizando sus labores, dichos sentimientos parten a causa como; las ganas de ejecutar o cumplir las metas proyectadas.

Luthans (2008), puntualiza la motivación intrínseca como la que se originan internamente y guarda relación con las actividades que se han desarrollado con atractivos resultados. Como segundo lugar indica que la motivación extrínseca;

se genera cuando los individuos perciben un estímulo económico, o en cierta medida que los incentive a desarrollar actividades, porque obtendrán un sueldo.

Para la variable productividad laboral, la respalda la teoría científica de la administración, de Frederick Taylor, donde se enfoca en la productividad del trabajo, y propuso que el empleado debe recibir sus honorarios dependiendo de su productividad.

Gutiérrez (2010), expone que: “Es el procedimiento que brinda la empresa, de manera que se puedan conseguir las metas trazadas, siempre y cuando los empleados optimicen los recursos” (p. 21). La producción se calcula relacionando los indicadores de cada empleado, considerando la cantidad que puede producir en un plazo de tiempo.

Sladogna (2017), toma como referencia a “los resultados alcanzados y periodo de tiempo que le tomó concretarlos, vinculado al volumen producido y calidad de elementos que se utilizaron en la elaboración del producto” (p. 3).

Para Marvel, Rodríguez y Núñez (2014), hace referencia: “Que el principal fin y objeto de la gerencia de una organización, es la parte de producción, de acuerdo a eso se verá el progreso de la empresa, para ello se debe optimizar los recursos para incrementar la productividad” (p. 7). Por otro lado, (Marvel et al., 2014) “La productividad del recurso humano son elementos esenciales que permitirán obtener el objetivo de la organización y por ende la sostenibilidad económica en transcurso del tiempo, de tal manera que se genere una cultura dentro de la organización, para que la calidad sea constante, y se observe evolución positiva en el capital humano” (p. 8).

Por otro lado, Sladogna (2017), especifica los factores del hombre que incurren en productividad. En primer lugar, la variación organizacional; reorganiza el diseño de trabajo para intensificar la productividad. “Dichas reformas afectarán en la valoración de los implicados donde interviene divisiones estratégicas y desarrollar habilidades. Instruir a los directivos busca la ampliación de la productividad en el entorno profesional” (p. 8). Segundo el recrudescimiento de ritmos de trabajo; “Es la intensificación de productividad y acrecentar el trabajo, provocando un mayor desgaste físico o intelectual del empleado, pretendiendo siempre obtener elevados rangos de concentración con la finalidad

de evitar equivocaciones” (p. 8). Tercero el ingreso de tecnología moderna (Máquinas, herramientas e insumos). “Es la puesta en marcha de novedosas tecnologías y herramientas de suma importancia, puesto que permiten incrementar la productividad” (p. 8).

Medina (2010), expone los patrones de productividad: primer punto la productividad parcial, se refiere a la segmentación de cantidad producida por uno de los primordiales elementos de producción. En segundo lugar, la productividad total, refiriéndose a la segmentación de producción.

También Gutiérrez (2010), puntualiza las dimensiones de la productividad laboral, menciona que la eficiencia tiene relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados, y eficacia, como el nivel de como se realizan las actividades planificadas y se consiga resultados proyectados. Nos intentar comunicar que, explorar a la eficiencia es intentar de optimar recursos, y pretender que no exista desperdicio de recursos; por otro lado, la eficacia, conlleva a hacer uso de los recursos para la obtención de las metas establecidas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado fué aplicada, debido a que, busca resolver una problemática social mediante el planteamiento de soluciones prácticas, concretas y reales. Asimismo, el nivel de investigación es descriptivo correlacional puesto ya que, se busca medir la relación existente o su grado de relación entre las variables, mediante el sometimiento a prueba de las hipótesis. Nos afirma Hernández (2014) que la investigación aplicada es aquella solución de problema que existe en un estudio. De igual manera nos dice Hernández (2014) que las investigaciones descriptivas buscan especificar las características más importantes de los fenómenos que se estén analizando.

El enfoque fué cuantitativo el mismo que sustenta Sánchez (2019) expresando el enfoque cuantitativo mide los fenómenos con el uso de software estadísticos

El diseño de la investigación fué no experimental, porque el estudio pretende observar los acontecimientos en la forma en que se observan en su contexto original del que se recopilan datos en un momento único y no se manipulan las variables. Así lo afirma Hernández (2014) que los diseños no experimentales ven a los fenómenos en su estado natural. También determina Rasinger (2020) que los diseños nos permiten recoger datos naturales, tal como se producen en un entorno natural.

3.2 Variables y operacionalización

La variable es todo aquello que puede ser medido y observado, “adquiere valor científico cuando se relaciona con otra, formando parte de la tesis o teoría”. Hernández et al. (2014, p.105).

Variable Factores Motivacionales

La motivación intrínseca se desarrolla por sí misma, mientras que la motivación externa guarda relación con la motivación que proviene del resultado de una acción, las causas por las cuales un individuo realiza una acción, se diferencian por el tipo de motivación que se tenga. Soriano (2018).

Factores Extrínsecos

Para Soriano (2018, p. 7), Son aquellas que se produce desde toda la parte externa del individuo, como otras personas o el entorno ambiental.

Factores Intrínsecos

Para Soriano (2018, p. 7), Son factores controlados por el individuo realiza la acción, y que proviene por sí misma, no intervienen otras personas, donde experimentan satisfacción realizando sus labores, dichos sentimientos parten a causa como; las ganas de ejecutar o cumplir los objetivos planteados.

Variable Productividad Laboral

Las entidades podrán obtener crecimiento eficiente en el momento que su gerencia la representa la dirección, existe un inventario de conocimientos y se adquiere el mayor beneficio para garantizar resultados. (López, 2013).

Dimensión Desarrollo Eficiente

Para Ribes, Perelló y Herrero el desarrollo es: “el proceso orientado al crecimiento de los profesionales en las organizaciones en términos de habilidades, capacidades y competencias”. (2018, p.7)

Dimensión Dirección

Para Madrigal “Es la inteligencia de influenciar a los individuos para que coadyuven a los objetivos de la institución”. (2017, p. 2).

3.3 Población Censal

La población de estudio estuvo conformada por 64 colaboradores del área de prensa de una industria gráfica. De esta manera Toledo (2016) nos explica que la población es la composición de organismos, personas y objetos; que intervienen del fenómeno y es determinado en el análisis del problema. Por ello la población debe ser definida en torno al lugar y tiempo preciso. Para esta investigación se tomó toda la población lo que significa considerar el censo poblacional. Información proporcionada por el jefe de planta. Se consideró a los que laboran en los dos turnos del área en mención.

Unidad de análisis: Colaboradores del área de prensa de los dos turnos en una industria gráfica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta aplicada a una muestra de 64 colaboradores que se desenvuelven en la industria gráfica en el distrito de Ate.

Por ende, Carvajal (2016) determina que la técnica es un procedimiento de análisis basado en la recolección de datos con el fin de extraer datos precisos en relación con el tema de investigación.

Instrumentos: Cuestionario válido y confiable de 20 ítems para las variables: Factores motivacionales y productividad laboral. Contenido en el anexo 2.

Como nos menciona Siesquen (2016) nos explica que el instrumento es importante ya que se utilizan para realizar cuestionarios, esto están compuestos por preguntas en relación con las variables. Son elaborados según los objetivos de la investigación.

Validez del instrumento:

La validez del instrumento ha sido aprobada por juicio de expertos; para este proceso se solicitó la intervención de tres especialistas profesionales en administración, quienes dieron su conformidad y aprobación; el mismo que está contenido en el anexo 3.

Validación del instrumento por expertos.

Experto	Grado Académico	Aplicabilidad
Carranza Estela, Teodoro	Doctorado	Aplicable
Yarleque Rupay, Mercedes	Magister	Aplicable
Dávila Arenaza, Víctor	Doctorado	Aplicable

Confiabilidad del instrumento:

Se obtuvo a través del Alfa de Cronbach en base a una encuesta piloto a 10 sujetos de estudio y procedimiento respectivo utilizando el programa SPSS, para las dos variables, el resultado de dicha acción se muestra en la tabla 5 y tiene un índice de confiabilidad de 0.916 para la primera variables y 0.981 para la segunda variable el mismo que es considerado de acuerdo al índice de confiabilidad como excelente. El mismo que se encuentra contenido en el anexo 5.

3.5 Procedimientos:

Se coordinó con el responsable de una industria gráfica para solicitar la autorización y el consentimiento para la investigación

La fuente de información fueron los colaboradores determinados como muestra en una industria gráfica.

Los datos serán recolectados a través de un cuestionario virtual.

3.6 Método de análisis de datos

Se basa al análisis de las tablas y gráficas obtenidas a través del software SPSS, con las variables y dimensiones, la cual se sustenta en el libro de metodología de la investigación de Hernández (2014), que nos dice que el método descriptivo tiene la intención de especificar las cualidades y atributos más importantes de los fenómenos que se pueda analizar. (Ver anexo 5).

3.7 Aspectos éticos:

La presente investigación es desarrollada con el cumplimiento de los principios éticos correspondientes, los encuestados tienen conocimiento del proyecto de investigación, dándonos su consentimiento voluntario para ser utilizados, los investigadores se comprometen a colocar los resultados reales brindados por las personas encuestadas, guardando la confidencialidad de los datos, que de manera cordial nos brindaron la información necesaria para el desarrollo de esta investigación. Así lo afirma Abreu (2015), la ética es fragmento de la filosofía que se relaciona con la moral y los deberes que posee toda persona, y se encuentra presente en toda acción humana. Es indispensable que toda investigación tenga

un principio ético que avalará que lo que se desarrolle se convierta en beneficio del hombre, la sociedad y el ecosistema. La presente investigación fue sometido al sistema Turnitin para constatar la autoría y detectar algún tipo de plagio; el mismo que está contenido en el anexo 7.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Se realiza la baremación

Tabla 1

Estadística descriptiva de la variable factores motivacionales.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Factores Motivacionales	Totalmente en desacuerdo	104	13,5%	13,5%
	En desacuerdo	162	21,1%	34,6%
	Indiferente	87	11,3%	46,0%
	De acuerdo	145	18,9%	64,8%
	Totalmente de acuerdo	270	35,2%	100%
Total		768	100%	

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se puede observar que la totalidad de colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima, 2021, contestaron cada pregunta propuesta para la primera variable factores motivacionales, obteniendo: 13,5 % totalmente en desacuerdo; 21,1% en desacuerdo; 11,3% indiferente; 18,9% de acuerdo; y el 35,2% totalmente de acuerdo.

Tabla 2

Estadística descriptiva de la dimensión factores extrínsecos.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Factores Extrínsecos	Totalmente en desacuerdo	35	9,1%	9,1%
	En desacuerdo	87	22,7%	31,8%
	Indiferente	43	11,2%	43,0%
	De acuerdo	50	13,0%	56,0%
	Totalmente de acuerdo	169	44,0%	100%
Total		384	100%	

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se puede observar que la totalidad de colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima, 2021, contestaron cada pregunta propuesta para la dimensión factores extrínsecos obteniendo: 9,1% totalmente en desacuerdo; 22,7% en desacuerdo; 11,2% indiferente; 13% de acuerdo; y el 44% totalmente de acuerdo.

Tabla 3

Estadística descriptiva de la dimensión factores intrínsecos.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Factores Intrínsecos	Totalmente en desacuerdo	69	18,0%	18,0%
	En desacuerdo	75	19,5%	37,5%
	Indiferente	44	11,5%	49,0%
	De acuerdo	95	24,7%	73,7%
	Totalmente de acuerdo	101	26,3%	100%
Total		384	100%	

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se puede observar que la totalidad de colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima, 2021, contestaron cada pregunta propuesta para la dimensión factores intrínsecos obteniendo: 18% totalmente en desacuerdo; 19,5% en desacuerdo; 11,5% indiferente; 24,7% de acuerdo; y el 26,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 4*Estadística descriptiva de la variable productividad laboral.*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Productividad Laboral	Totalmente en desacuerdo	29	5,7%	5,7%
	En desacuerdo	37	7,2%	12,9%
	Indiferente	18	3,5%	16,4%
	De acuerdo	56	10,9%	27,4%
	Totalmente de acuerdo	372	72,7%	100%
Total		512	100%	

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se puede observar que la totalidad de colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima, 2021, contestaron cada pregunta propuesta para la variable productividad laboral obteniendo: 5,7% totalmente en desacuerdo; 7,2% en desacuerdo; 3,5% indiferente; 10,9% de acuerdo; y el 72,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 5*Estadística descriptiva de la dimensión desarrollo eficiente.*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Desarrollo Eficiente	Totalmente en desacuerdo	21	5,5%	5,5%
	En desacuerdo	27	7,0%	12,5%
	Indiferente	14	3,6%	16,2%
	De acuerdo	48	12,5%	28,7%
	Totalmente de acuerdo	274	71,4%	100%
Total		384	100%	

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se puede observar que la totalidad de colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima, 2021, contestaron cada pregunta propuesta para la dimensión desarrollo eficiente obteniendo: 5,5% totalmente en

desacuerdo; 7% en desacuerdo; 3,6% indiferente; 12,5% de acuerdo; y el 71,4% totalmente de acuerdo.

Tabla 6

Estadística descriptiva de la dimensión dirección.

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		Nº	Porcentaje	
Dirección	Totalmente en desacuerdo	8	6,3%	6,3%
	En desacuerdo	10	7,8%	14,1%
	Indiferente	4	3,1%	17,2%
	De acuerdo	8	6,3%	23,5%
	Totalmente de acuerdo	98	76,6%	100%
Total		128	100%	

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se puede observar que la totalidad de colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima, 2021, contestaron cada pregunta propuesta para la dimensión factores extrínsecos obteniendo: 6,3% totalmente en desacuerdo; 7,8% en desacuerdo; 3,1% indiferente; 6,3% de acuerdo; y el 76,6% totalmente de acuerdo.

4.2 Contrastación de hipótesis

Según Hernández, et al. (2014) en todo estudio científico se perciben distintos márgenes de error, siendo entre los más empleados para dicha medición el de 5% (0.05), la cual servirá para contrastar.

Prueba de hipótesis general

H_g: Existe una relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021.

H₀: No existe una relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021.

H₁: Sí existe una relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Prueba Estadística

Se empleó el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 7

Prueba de correlación las variables factores motivacionales y productividad laboral.

			Factores motivacionales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	64	64
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se observa que mediante el análisis de correlación Rho de Spearman un valor de 0,726, que indica que existe una correlación positiva alta como se indica en el anexo 5.

Prueba de hipótesis específicas

He₁: Existe una relación entre la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021.

Tabla 8

Prueba de correlación de hipótesis específica 1.

			Remuneración	Productividad laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	64	64
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se observa que mediante el análisis de correlación Rho de Spearman un valor de 0,686, que indica que existe una correlación positiva moderada como se indica en el anexo 5.

He2: Existe una relación entre la seguridad en el puesto y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021.

Tabla 9

Prueba de correlación de hipótesis específica 2.

			Seguridad en el puesto	Productividad laboral
Rho de Spearman	Seguridad en el puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	64	64
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	64	64

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se observa que mediante el análisis de correlación Rho de Spearman un valor de 0,623, que indica que existe una correlación positiva moderada como se indica en el anexo 5.

He₃: Existe una relación entre la relación con los compañeros y el jefe inmediato, y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021.

Tabla 10

Prueba de correlación de hipótesis específica 3.

			Relación con los compañeros y jefe inmediato	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Relación con los compañeros y jefe inmediato	Coeficiente de correlación	1,000	,222
		Sig. (bilateral)		,078
		N	64	64
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,222	1,000
		Sig. (bilateral)	,078	
		N	64	64

Fuente: SPSSv21

Interpretación: Se observa que mediante el análisis de correlación Rho de Spearman un valor de 0,222, que indica que existe una correlación positiva baja como se indica en el anexo 5.

V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión por objetivos: La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021. Con respecto a los objetivos específicos a) Determinar la relación que existe entre la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. b) Determinar la relación que existe entre la seguridad en el puesto y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. c) Determinar la relación que existe entre la relación con los compañeros y el jefe inmediato, y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. Estos objetivos coinciden con Rondiel y Zamora (2021), tiene objetivo general: Determinar la relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral en la empresa Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho - 2021. Es preciso mencionar que se coincide con los autores, puesto que en ambos estudios existe una correlación entre las variables factores motivacionales y productividad laboral, el autor tiene un 0,690 de correlación positiva y el presente estudio 0,726, que indica que existe una correlación positiva alta.

Morillo (2019) tiene el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la productividad de los trabajadores. Es preciso mencionar que se coincide con el autor, puesto que en ambos estudios existe una correlación entre las variables, el autor tiene una correlación positiva fuerte y el presente estudio un 0,726 de correlación positiva alta.

Navarro (2019) tiene objetivo general: Determinar cómo se relaciona la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores. Es preciso mencionar que se coincide con el autor, puesto que en ambos existe una correlación entre las variables el autor tiene un 0,460 de correlación positiva moderada, y el presente estudio un 0,726 de correlación positiva alta.

5.2 Discusión por metodología: La presente investigación tuvo diseño no experimental, descriptivo – correlacional, se tiene un enfoque cuantitativo y tipo aplicada. Cabe señalar que se tiene una población censal de 64 colaboradores

del área de prensa de una industria gráfica. La técnica utilizada es la encuesta mediante el instrumento conocido como cuestionario. Se coincide con Rondiel y Zamora (2021), en su investigación titulada: Factores motivacionales y la productividad laboral en Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho - 2021. Se realizó la investigación mediante un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, a su vez se precisa que la población censal es de 20 colaboradores. Para la recolección de datos se usa la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Es preciso mencionar que nuestro estudio tiene el mismo diseño y enfoque, y se utiliza la misma técnica y el cuestionario como instrumento.

Navarro (2019) en su investigación titulada: La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Aguaytía - 2019. Se realizó la investigación mediante un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, a su vez se precisa que la población censal es de 39 trabajadores. Para la recolección de datos se usa la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Es preciso mencionar que nuestro estudio tiene el mismo diseño y enfoque, a la vez, se utiliza la misma técnica e instrumento.

Morillo (2019), en su investigación: Motivación en la productividad de los trabajadores. Se realizó la investigación mediante un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, se precisa que la muestra estuvo conformada por 100 trabajadores. Para la recolección de datos se usa la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Es preciso mencionar que nuestro estudio tiene el mismo diseño y enfoque, a la vez, se utiliza la misma técnica e instrumento.

5.3 Discusión por resultados: En la presente investigación se mostraron que los resultados describen que la variable factores motivacionales, es considerado por los encuestados que del 100%; el 35,2% están totalmente de acuerdo con los factores motivacionales dentro de la empresa, y 21,1% están en desacuerdo, con respecto a la variable productividad laboral, los resultados fueron que del 100%, el 72,7% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con la productividad dentro de la empresa y 10,9% están de acuerdo con la productividad laboral. Comprobándose que sí existe relación entre los factores

motivacionales y productividad laboral, con un coeficiente de relación de 0,726 el cual nos indica una correlación positiva alta, lo que nos indica que los colaboradores al estar motivados desarrollan sus actividades con calidad, y por lo tanto son productivos dentro de la empresa. Dichos resultados son semejantes con de Rondiel y Zamora (2021), en su investigación titulada: Factores motivacionales y la productividad laboral, dieron como resultados que los factores motivacionales está relacionada de forma positiva con la productividad laboral de los colaboradores, con un coeficiente de relación 0,690. Por otro lado, Morillo (2019), en su investigación titulada: motivación y productividad de los trabajadores, dieron como resultado que existe una relación entre las variables, presentando una correlación positiva fuerte.

VI. CONCLUSIONES

1.- Se logró cumplir con el objetivo general, donde se demostró la correlación significativa entre los factores motivacionales y productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021. El grado de correlación fue positiva alta de 0,726.

2.- Se cumplió con el primer objetivo específico, donde se determinó la correlación entre remuneración y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima – 2021. El grado de correlación fue positiva de 0,686.

3.- Se logró cumplir con el segundo objetivo específico, donde se determinó la correlación entre la seguridad en el puesto con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima – 2021. El grado de correlación fue positiva de 0,623.

4.- Se logró cumplir con el tercer objetivo específico, donde se demostró la correlación entre la relación con los compañeros y el jefe inmediato con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima – 2021. El grado de correlación fue positiva de 0.222.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Se sugiere al jefe del área de prensa de una industria gráfica, promover la motivación dentro de su personal a cargo, para que los colaboradores sientan un impulso voluntario que los lleve a desarrollar sus actividades de manera eficaz y eficiente. Así mismo recomendamos promover la sana competencia de sus colaboradores, brindándoles incentivos para incrementar y mantener su productividad.

2.- Se recomienda al jefe del área de prensa de una industria gráfica, efectuar capacitaciones constantes para despertar el deseo de superación de los colaboradores para su bien personal, profesional y familiar. De esta manera despertar su motivación intrínseca y puedan hallar su mejor potencial para su propio beneficio.

3.- Se recomienda brindar los equipos, herramientas e insumos a sus colaboradores para que puedan cumplir con su labor de manera eficaz y eficiente, llevando el control de los recursos que se les administra.

4.- Se recomienda al jefe del área de prensa de una industria gráfica, fortalecer la confianza entre los colaboradores y supervisores, encaminar y dirigirlos para que desarrollen sus habilidades como líderes, mejorar cada cierto tiempo las condiciones laborales para que puedan ejecutar sus actividades de manera óptima.

REFERENCIAS

- Abreu, J. M., Hernández, C. L., y Llanes, E. L. (2015). La ética, la bioética y la investigación científica en salud, complementos de un único proceso. *Revista Médica Electrónica*, 37(4), 310-312. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmedele/me-2015/me154a.pdf>
- Arbolea, G. A., y Cardona, J. L. (2018). Perception of the performed work satisfaction and motivational factors among the personnel of the healthcare service suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222–234. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-70272018000200222
- Carvajal, R. (2016). Técnicas de Información. <https://administracionpublicauba.files.wordpress.com/2016/03/tecnicas-de-anc3a1lisis-de-informacic3b3n.pdf>
- Chapagai, S. (2017). Analysis of motivational factors of employees working in kumari bank limited, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas de Seinajoki]. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141591/motivation.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Chen, C. (2020) Capital-skill complementarity, sectoral labor productivity, and structural transformation. *Journal of Economic Dynamics and Control*. Volumen 116, 2020, 103902. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2020.103902>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chirinos, C. C. (2019). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino

Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional - UNJFSC.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3875>

Chockalingam V. (1996). Denize Ones y Frank Schmidt. Comparative Analysis of the Reliability of Job Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*. Núm. 5. Pág. 557-574.
<https://experts.umn.edu/en/publications/comparative-analysis-of-the-reliability-of-job-performance-rating>

Flores, C. R., Sánchez, L. R., Ordóñez, A. I., & Chávez, I. L. (2018). La motivación laboral del personal administrativo en el sector maquilador de la Ciudad de Chihuahua. *Campus Universitario*.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculat%C3%A9gica_2/51%20FLORES_SANCHEZ_ORDO+%C3%A6EZ_CHAVEZ.pdf

Glendinning, P. (2002). Performance Management: Pariah or Messiah. *Public Personnel Management*. 31(2), 161-178.
<https://doi.org/10.1177/009102600203100203>

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. Mc Graw Hill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb_hGWHFOuhs6iWpFv8bstIXLfs/view

López, E., López, G. P., & Agudelo, S. M. (2019). Relación entre estrategias competitivas y tipos de aprendizaje organizativo en empresas colombianas. *Información Tecnológica*, 30(5), 191-202.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642019000500191&lng=pt&nrm=iso

- Luthans. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill.
- Madrigal, B. E. (2009) *Habilidades Directivas*. Mc Graw Hill.
<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el 50 Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Marin. S. y Placencia. M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Marvel, M., Rodríguez, C., Núñez, M. (2014). la productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible capital*.
<https://doi.org/10.3926/ic.194>.
- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Ean*. 69 (1) 110 – 119.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a07.pdf>.
- Milkovich, G. T. y Newman, J. M. (2002). *Compensation*. Boston. Séptima Edición. McGraw-Hill. Pág. 368.
- Morales (2017) *Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio Universidad de San Carlos de Guatemala.
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636/>
- Morillo, S. C. (2019). *Motivación en la productividad de los trabajadores del Parque de las Leyendas, Lima 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40138>

- Navarro J. F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de padre Abad Aguaytia*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio Universidad Nacional Agraria de la Selva. http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1531/FNJ_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Nguyen, M. (2017). The impact of employees motivation on organizational effectiveness. [Tesis de licenciatura, University Of Applied Sciences]. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Rasinger, S (2020). *La investigación cuantitativa en lingüística*. Ediciones Akal. <https://books.google.com.pe/books?id=0h4EEAAQBAJ&pg=PA58&dq=dise%C3%B1os+no+experimentales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjy2dGg78Dx>
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>
- Ryan, R. y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SD_T.pdf
- Ribes, G., Perelló, M. R., Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos. Gestión de personas*. Editorial Universitat Politècnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/handle/10251/113116>
- Robbins. S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Ed. <https://www.pucesa.edu.ec/wp->

[content/uploads/2019/11/2_Comportamiento Organizacional_13_edicion.pdf](#)

Rondiel y Zamora (2021). *Factores motivacionales y la productividad laboral en Bruselas Asociados S.R.L. Ayacucho*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72056>

Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Siesquen, S. (2016). *Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos*. [Diapositivas de Power Point]. Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/22.pdf>

Sladogna, M. (2017). Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Relats*. 1(1). <http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>.

Soriano, M. (2018). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Dialnet*, 9 (1), 163-184. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>.

Thomas, K. W., & Tymon, W. G. (1997). Bridging the motivation gap in total quality. *Quality Management Journal*, 80-96. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10686967.1997.11918787>

Toledo, N. (2016). *Población y Muestra*. [Diapositiva de Power Point]. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Velásquez, N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. In *Crescendo*, 6(2), 77-88. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1119/8>

44

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Factores Motivacionales	La motivación intrínseca está proporcionada por una actividad por sí misma, mientras que la motivación extrínseca está referida a la motivación que se deriva de las consecuencias de una actividad, las razones por la que una persona lleva a cabo una actividad difieren del tipo de motivación que tenga. (Soriano, 2018).	Se estableció 2 dimensiones para medir los factores motivacionales: Factores extrínsecos y Factores intrínsecos.	Factores Extrínsecos	Remuneración	1	Ordinal (Likert) 1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Indiferente. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.
					2	
				Seguridad en el puesto	3	
					4	
				Relación con los compañeros y jefe inmediato	5	
					6	
			Factores Intrínsecos	Logro	7	
					8	
				Reconocimiento	9	
					10	
				Independencia Laboral	11	
					12	
Productividad Laboral	Las organizaciones pueden lograr un desarrollo eficiente cuando su administración es representada por la dirección, hay un inventario de conocimientos y se obtiene el mejor provecho para asegurar los resultados". López (2013)	Se estableció 2 dimensiones para medir la productividad laboral: Desarrollo Eficiente y Dirección.	Desarrollo Eficiente	Eficiencia	13	Ordinal (Likert) 1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Indiferente. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.
					14	
				Eficacia	15	
					16	
			Dirección	Organización	17	
					18	
				Planificación	19	
					20	

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Factores motivacionales y productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021"										
Apellidos y Nombres del investigador: VILLEGAS RIVAS, EDUARDO										
Apellidos y Nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio										
ASPECTO POR EVALUAR							OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS			
Factores Motivacionales	Factores Extrínsecos	Remuneración	¿Considero que la remuneración que recibo es la adecuada?	1= Totalmente en desacuerdo	X					
			¿Considero que los beneficios laborales que me proporcionan me motivan a desempeñarme mejor?		X					
		Seguridad en el puesto	¿Considero que debo lograr mayor productividad laboral para recibir una mejor remuneración?		X					
			¿Considero que siento seguridad y estabilidad en mi puesto de trabajo?		X					
		Relación con los compañeros y jefe inmediato	¿Considero que es adecuado el trato y reconocimiento que tengo por parte de mi jefe inmediato?		X					
			¿Considero que la relación con mis compañeros es la adecuada?		X					
	Factores Intrínsecos	Logro	¿Considero que tomo el cumplimiento diario de labor como un logro personal?		2= En desacuerdo	X				
			¿Considero que asumo con responsabilidad cada meta que plantea la institución?			X				
		Reconocimiento	¿Considero que disfruto del trabajo al lograr mis metas esperadas?			3= Indiferente	X			
			¿Considero que mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo?				X			
		Independencia laboral	¿Considero que disfruto mucho con los retos que me proponen?				4= De acuerdo	X		
			¿Considero que disfruto de mi trabajo cuando lo estoy desarrollando?					X		
Productividad Laboral	Desarrollo Eficiente	Eficiencia	¿Considero que manejo mis emociones de manera profesional en todo momento?	5= Totalmente de acuerdo	X					
			¿Considero que poseo la capacidad para resolver asuntos laborales bajo presión?		X					
			¿Considero que las capacitaciones me ayudan a realizar eficientemente las actividades?		X					
		Eficacia	¿Considero que cuento con las alternativas suficientes para para cumplir los objetivos?		X					
			¿Considero que cumplo con los objetivos establecidos?		X					
			¿Considero que la institución me reconoce por un trabajo bien realizado?		X					
	Dirección	Organización	¿Considero que la organización de la empresa produce una buena contribución a la comunidad?		X					
		Planificación	¿Considero que la planificación de la empresa contribuye al crecimiento en el mercado?		X					
	 Firma del experto: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio.				Fecha: 13/10/2021					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Factores motivacionales y productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021"								
Apellidos y Nombres del investigador: VILLEGAS RIVAS, EDUARDO								
Apellidos y Nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro								
ASPECTO POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS	
Factores Motivacionales	Factores Extrínsecos	Remuneración	¿Considero que la remuneración que recibo es la adecuada?	1= Totalmente en desacuerdo	X			
			¿Considero que los beneficios laborales que me proporcionan me motivan a desempeñarme mejor?		X			
		Seguridad en el puesto	¿Considero que debo lograr mayor productividad laboral para recibir una mejor remuneración?		X			
			¿Considero que siento seguridad y estabilidad en mi puesto de trabajo?		X			
			¿Considero que es adecuado el trato y reconocimiento que tengo por parte de mi jefe inmediato?		X			
	Factores Intrínsecos	Logro	¿Considero que tomo el cumplimiento diario de labor como un logro personal?		X			
			¿Considero que asumo con responsabilidad cada meta que plantea la institución?		X			
		Reconocimiento	¿Considero que disfruto del trabajo al lograr mis metas esperadas?		X			
			¿Considero que mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo?		X			
			Independencia laboral		¿Considero que disfruto mucho con los retos que me proponen?	X		
¿Considero que disfruto de mi trabajo cuando lo estoy desarrollando?	X							
Productividad Laboral	Desarrollo Eficiente	Eficiencia	¿Considero que manejo mis emociones de manera profesional en todo momento?	4= De acuerdo	X			
			¿Considero que poseo la capacidad para resolver asuntos laborales bajo presión?		X			
			¿Considero que las capacitaciones me ayudan a realizar eficientemente las actividades?		X			
		Eficacia	¿Considero que cuento con las alternativas suficientes para para cumplir los objetivos?		5= Totalmente de acuerdo	X		
			¿Considero que cumplo con los objetivos establecidos?			X		
			¿Considero que la institución me reconoce por un trabajo bien realizado?			X		
	Dirección	Organización	¿Considero que la organización de la empresa produce una buena contribución a la comunidad?	X				
		Planificación	¿Considero que la planificación de la empresa contribuye al crecimiento en el mercado?	X				
 <p style="margin-top: 5px;">Firma del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro</p>			<p>Fecha: 13/10/2021</p>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: "Factores motivacionales y productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021"									
Apellidos y Nombres del investigador: VILLEGAS RIVAS, EDUARDO									
Apellidos y Nombres del experto: Mg. Yarleque Rupay, Mercedes									
ASPECTO POR EVALUAR							OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SUGERENCIAS		
Factores Motivacionales	Factores Extrínsecos	Remuneración	¿Considero que la remuneración que recibo es la adecuada?	1= Totalmente en desacuerdo	X				
			¿Considero que los beneficios laborales que me proporcionan me motivan a desempeñarme mejor?		X				
		Seguridad en el puesto	¿Considero que debo lograr mayor productividad laboral para recibir una mejor remuneración?		X				
			¿Considero que siento seguridad y estabilidad en mi puesto de trabajo?		X				
		Relación con los compañeros y jefe inmediato	¿Considero que es adecuado el trato y reconocimiento que tengo por parte de mi jefe inmediato?		X				
			¿Considero que la relación con mis compañeros es la adecuada?		X				
	Factores Intrínsecos	Logro	¿Considero que tomo el cumplimiento diario de labor como un logro personal?		2= En desacuerdo	X			
			¿Considero que asumo con responsabilidad cada meta que plantea la institución?			X			
		Reconocimiento	¿Considero que disfruto del trabajo al lograr mis metas esperadas?			X			
			¿Considero que mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo?			X			
		Independencia laboral	¿Considero que disfruto mucho con los retos que me proponen?			3= Indiferente	X		
			¿Considero que disfruto de mi trabajo cuando lo estoy desarrollando?				X		
Productividad Laboral	Desarrollo Eficiente	Eficiencia	¿Considero que manejo mis emociones de manera profesional en todo momento?	4= De acuerdo	X				
			¿Considero que poseo la capacidad para resolver asuntos laborales bajo presión?		X				
			¿Considero que las capacitaciones me ayudan a realizar eficientemente las actividades?		X				
	Eficacia	¿Considero que cuento con las alternativas suficientes para para cumplir los objetivos?	5= Totalmente de acuerdo		X				
		¿Considero que cumplo con los objetivos establecidos?			X				
		¿Considero que la institución me reconoce por un trabajo bien realizado?			X				
Dirección	Organización	¿Considero que la organización de la empresa produce una buena contribución a la comunidad?		X					
	Planificación	¿Considero que la planificación de la empresa contribuye al crecimiento en el mercado?		X					
 Firma del experto: Mg. Yarleque Rupay, Mercedes.				Fecha: 13/10/2021					

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Factores motivacionales y productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿De qué manera se relacionan los factores motivacionales con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021?	Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021.	Existe una relación entre los factores motivacionales y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima-2021.	Factores Motivacionales	Factores Extrínsecos	Remuneración	Enfoque: Cuantitativo Tipo de estudio: Aplicado Diseño: No experimental Nivel de estudio: Descriptivo Método: Hipotético descriptivo Población: 64 colaboradores del área de prensa de una industria gráfica.
					Seguridad en el puesto	
					Relación con los compañeros y el jefe inmediato	
				Factores Intrínsecos	Logro	
					Reconocimiento	
					Independencia Laboral	
Problemas Específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	Productividad Laboral	Desarrollo Eficiente	Eficiencia	
¿De qué manera se relaciona la remuneración con la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021?	Determinar la relación que existe entre la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021.	Existe una relación entre la remuneración y la productividad laboral de los colaboradores del área de prensa en una industria gráfica, Lima - 2021.				Eficacia

ANEXO 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Rango de Confiabilidad

Rangos	Magnitudes de Confiabilidad
0.01 - 0.20	Nula confiabilidad
0.21 - 0.40	Baja Confiabilidad
0.41 - 0.60	Confiable
0.61 - 0.80	Muy Confiable
0.81 - 1.00	Excelente Confiabilidad

Fuente: Hernández (2014)

Confiabilidad de variables

Variable	Alpha de Cronbach	N° de Ítem
Factores Motivacionales	0.916	12
Productividad Laboral	0.981	8

Fuente: Propia, Base de datos Spss v 21

Coefficiente de correlación

Valores	Significación
-1	Correlación negativa perfecta
De -0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
De -0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
De -0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
De -0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
De -0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
De 0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
De 0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
De 0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
De 0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
De 0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta