



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES

DEL PARQUE DEL RECUERDO DE TACNA, 2019

PRESENTADO POR:

BACH. FIGUEROA CARRIÓN LUCIA DEL CARMEN

BACH. ALVARADO CALDERÓN MILAGROS LIZBET

ASESOR:

MGR. DANIEL ALBERTO GARCIA RODRIGUEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	III
INDICE DE TABLAS Y GAFICOS	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problema específico.	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	5
1.5 Variables	7

1.5.1	Operacionalización	8
1.6	Hipótesis de la Investigación	9
1.6.1	Hipótesis general.	9
1.6.2.	Hipótesis específica.	9
CAPÍTULO II	10
2.1	Antecedentes de la Investigación	10
2.1.1.	Antecedentes internacionales.	10
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	13
2.2	Bases Teóricas	18
2.2.1	Motivación.....	18
2.2.2	Productividad.....	28
2.3	Marco Conceptual	33
CAPITULO III:	38
3.1.	Tipo de investigación	38
3.2.	Diseño de investigación	38
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	40
CAPITULO IV:	41
4.1.	Presentación de resultados por variable y dimensiones	41

4.2. Contratación de hipótesis	52
4.3. Discusión de resultados.....	58
CAPITULO V:	59
5.1. Conclusiones	59
5.2. Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	64
ANEXO N °1 Cuestionario de Motivación.....	64
ANEXO N °2 Cuestionario de Productividad.....	65

INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	8
Tabla 2 Parque del recuerdo de Tacna	39
Tabla 3 <i>Variable 1 motivación</i>	41
Tabla 4 <i>Dimensión 1 factores higiénicos</i>	43
Tabla 5 <i>Dimensión 2 factores motivacionales</i>	44
Tabla 6 <i>Variable 2 productividad</i>	46
Tabla 7 <i>Dimensión 1 eficiencia</i>	47
Tabla 8 <i>Dimensión 2 eficacia</i>	49
Tabla 9 <i>Dimensión 3 efectividad</i>	50
Tabla 10 <i>Correlación rho Spearman motivación y productividad</i>	53
Tabla 11 <i>Correlación rho Spearman factores higiénicos y productividad</i>	55
Tabla 12 <i>Correlación rho Spearman factores motivacionales y productividad</i>	57

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable 1 motivación.....	42
Gráfico 2 Dimensión 1 factores higiénicos.....	43
Gráfico 3 Dimensión 2 factores motivacionales	45
Gráfico 4 Variable 2 productividad.....	46
Gráfico 5 <i>Dimensión 1 eficiencia</i>	48
Gráfico 6 <i>Dimensión 2 eficacia</i>	49
Gráfico 7 <i>Dimensión 3 efectividad</i>	51

RESUMEN

Se obtienen resultados significativos de la investigación realizada en la ciudad de Tacna la cual lleva por título “Motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019” cuyo objetivo de investigación es determinar la relación que existe entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

Para la investigación fue necesario utilizar metodología adaptable a la investigación es por ello que se utiliza un tipo de investigación básica, aplicando un nivel de investigación utilizado en la ciencias sociales como el descriptivo correlacional, acompañado de un diseño no experimental ya que las variables de estudio en ningún momento fueron manipuladas para beneficio de la investigación, en cuanto a la aplicación de instrumentos fue necesaria la encuesta para un total de 162 trabajadores, antes de la aplicación de los instrumentos fueron debidamente pasados por un estadístico para determinar su confiabilidad y para ello se utilizó el alfa de Cronbach dando como resultado instrumentos altamente confiables para su ejecución.

La investigación concluye que la motivación realmente causa una gran influencia de forma significativa en la productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019, aceptando como resultado la hipótesis alterna con un coeficiente de correlación de 0.901 por medio del Rho Spearman y un nivel de significancia (sig. Bilateral) de 0,000.

Palabras claves: Motivación, eficiencia, eficacia y efectividad.

ABSTRACT

Significant results are obtained from the research carried out in the city of Tacna which is entitled "Motivation and productivity in the collaborators of the Tacna memory park, 2019" whose research objective is to determine the relationship between motivation and productivity in the collaborators of the Tacna Souvenir Park, 2019.

For the research, it was necessary to use a methodology adaptable to research, which is why a type of basic research is used, applying a level of research used in the social sciences such as the descriptive correlation, accompanied by a non-experimental design since the study variables At no time were they manipulated for the benefit of the research, regarding the application of instruments, a survey was necessary for a total of 162 workers, before applying the instruments they were duly passed by a statistician to determine their reliability and for this purpose, the Cronbach's alpha resulting in highly reliable instruments for its execution.

The research concludes that motivation really causes a great influence in a significant way on productivity in the collaborators of the Tacna memory park, 2019, accepting as a result the alternate hypothesis with a correlation coefficient of 0.901 through the Rho Spearman and a level significance (sig. Bilateral) of 0.000.

Keywords: Motivation, efficiency, efficacy and effectiveness.

INTRODUCCIÓN

Es esta parte del protocolo de investigación se redacta en forma resumida lo que se va presentar en le informe final de tesis y se describe que se va detallar en cada uno de los capítulos de investigación empezando por el Capítulo I en cual se describe los problemas identificados para la investigación denominándose descripción de la realidad problemática, en el cual se establecen objetivos de investigación e hipótesis, para luego interpretar la operacionalización de las variables de estudio.

Como capítulo II, se procede a describir todo lo relacionado a la teoría de la investigación como son la interpretación teórica de las variables a investigar, también investigaciones que anteceden en temas similares a la que se investiga y posteriormente un resumen de palabras que serán de gran ayuda para interpretar la investigación.

Como capítulo III, se procede a describir todo lo relacionado a la metodología investigativa, referente a temas como diseños, niveles y tipos de investigación, permite también hallar la muestra poblacional conjuntamente con la identificación de los instrumentos y técnicas a utilizar.

Como capítulo IV, se procede a describir los resultados de la investigación con sus debidas interpretaciones para luego poder concluir y recomendar.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

Actualmente lo que respecta al entorno de empresas, la manera en que estas llevan a cabo sus planes de organización y operaciones. Es muy importante hoy en día, porque la competitividad nos exige ofrecer productos y servicios de cualidades que estén a la altura y exigencia de sus clientes, para ser eficaz en la producción.

Siempre con el objetivo de poder velar y aplicar la responsabilidad social empresarial y lo más importante contar con buenos profesionales que tengan diversas habilidades, experiencia, con cualidades sociales y realicen su trabajo de la mejor manera, con el rendimiento en todo el desarrollo de la productividad, lo cual se identifiquen con la organización y estén primorosos para poder lograr los objetivos planteados dentro del tiempo que se ha establecido y sin dejar de lado que los colaboradores estén motivados al desempeñarse en la empresa.

Debido a ello actualmente, los colaboradores no son tomados como recursos humanos, excepto con el espíritu, ingenio de la organización y proporcionando sus destrezas fundamentales.

Como sabemos la motivación es muy influyente en los colaboradores, al momento de poder realizar sus movimientos de trabajo, ya que va conducir y mantener la conducta de las personas encaminándolas al logro de objetivos y a su vez impulsándolos a poder realizar lo correcto en la organización.

La ausencia de motivación produce que el personal que trabaja en las diferentes áreas no presenta iniciativa para atender a los usuarios.

La presente investigación busca conocer la motivación en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, en los indicadores como: pudiendo identificar algún problema que sucede en el cementerio del parque del recuerdo, específicamente en los colaboradores ya que el personal, no realiza su trabajo de forma adecuada, dado que no están siendo acomecidos y esto con lleva a tener falencias en los servicios que ofrecen. Como gerentes debemos buscar como poder motivar a nuestros colaboradores. De la misma forma se busca identificar la productividad en los colaboradores.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019?

- ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación que existe entre los factores higiénicos y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

- Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación Teórica:

La investigación se orienta a determinar la situación actual entre motivación y productividad en los Colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019; teniendo como mención las teorías de los siguientes autores (Chiavenato, 2017 & Gutiérrez, 2014).

Justificación Práctica:

La información recaudada en la presente investigación permitirá que los colaboradores del parque del recuerdo, brinden opción de progreso a la ausencia de la motivación que presentan en varios Colaboradores y como aumentar la Productividad profesional a fin de obtener una máxima existencia, ya que ayuda como instrumento obtener Colaboradores satisfechos y motivados con un elevado beneficio.

Justificación Social:

El actual trabajo de investigación se acredita ya que el aprendizaje permite entender el vínculo de la existencia entre ambos motivación y productividad en los Colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, la información ayudara a incrementar las utilidades, para proponer servicios de calidad al consumidor y así tendrán colaboradores lo cual realicen los beneficios deseados.

Así mismo, esta información servirá como fundamento teórico hacia estudios similares, para ejecutar en los diferentes institutos superiores o universidades de nuestro país.

1.5 Variables

➤ V1: MOTIVACIÓN

Dimensiones:

- ✓ Factores higiénicos
- ✓ Factores motivacionales

➤ V2: PRODUCTIVIDAD

Dimensiones:

- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Efectividad

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
MOTIVACIÓN	Factores Higiénicos	• Condiciones de trabajo, crecimiento y oportunidades, seguridad en el puesto, salario y remuneración.	Ordinal
	Factores Motivacionales	• Libertad para decidir cómo ejecutar una función, responsabilidad, oportunidad de ascenso y capacidades personales.	Escala de Likert
PRODUCTIVIDAD	Eficiencia	• Ambiente adecuado, distribución de trabajos y uso adecuado de recursos.	Ordinal
	Eficacia	• Compromiso, objetivos trazados y actividades programadas.	Escala de Likert
	Efectividad	• Esfuerzo extra para alcanzar objetivos.	

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe relación entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

H₀ No existe relación entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación entre los factores higiénicos y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

- HE₂ Existe relación entre los factores motivacionales y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Carrillo, 2016), “Productividad de la empresa y el salario emocional de la comercializadora PS”. Su objetivo general: Consistió en la identificación de la autoridad que se beneficia el salario emocional en la productividad de los trabajadores de comercializadora PS. Es un trabajo tipo descriptivo correlacional entre las variables tomadas para dicho trabajo, la explicación, cuantificación, relación entre entender el problema y su explicación. Trabajo de diseño no experimental, obteniéndose datos de una sola aplicación en un determinado momento, donde se busca describir las propiedades, características, y rasgos del fenómeno estudiado, del tipo relacional al enlazar las variables de la investigación, como población se encuentra la comercializadora PS, conformada por un gerente, un director administrativo y personal de la empresa.

Como conclusión: Se obtuvo que la productividad y el salario emocional se relacionan directamente, los factores atribuidos al salario emocional se puede identificar por naturaleza de contratación lo cual trae beneficios como la flexibilidad en el horario de trabajo, reducción de jornada laboral o trabajo remoto. Así mismo, no es apreciado por los trabajadores de la retribución de los beneficios sociales que esta relacionada con los costos directos e indirectos de la empresa. Como resultado se indica que debemos aplicar técnicas para optar por la mejora continua y la competitividad entre los trabajadores y lograr las metas empresariales.

(Montenegro Solarte, 2016); En su investigación “Factor motivacional de los trabajadores de empresas de construcción en Colombia”, como objetivo general: Se vio importante reconocer los factores motivacionales en los trabajadores de las empresas de construcción, esta investigación fue descriptiva donde se analiza la percepción del ambiente de trabajo por parte de 3 empresas del sector de construcción en la ciudad de Pasto, Colombia. Es una investigación de carácter correlacional al evaluar el enlace directo que dispone dos o mas factores, con la conclusion de evaluar y encontrar el factor seguro y conociendo otro. Así mismo, se puede identificar los factores que generan un aumento en la producción laboral, para identificar se logro recolectar y analizar la investigacion de las variables que los trabajadores perciben e identifican como factores de motivación. Para la muestra de la investigación que fue de tipo no probabilística formado por 190 personas entre ellos maestros de obras,

ingenieros, auxiliares, directores de obra de tres empresas seleccionadas en el grupo de construcción, los cuales aplicaron a una encuesta de Likert ordinal.

Como conclusiones: Se logro encontrar o maximizar el potencial del personal de las empresas de construcción, la dirección debería estar informada acerca de la motivación que deberían tener y así no solamente influir en su rendimiento sino también en su comportamiento. Se identificaron así mismo motivadores como la capacitación, la remuneración, el reconocimiento, deberes desafiantes, desmotivadores, baja remuneración, condiciones desfavorables de trabajo, la falta de respeto por parte de sus superiores. En cuanto a los maestros e ingenieros expresan una neutralidad satisfactoria por la “buena remuneración” y cooperacion en la toma de decisiones, lo que desembocaría en un abandono en los grupos de trabajadores si se ofrecen mejores oportunidades por parte de las empresas de competencia. Al ser un trabajo de investigación limitado por la cantidad de personas, servirá de precursor en otros estudios para profundizar la investigacion de los factores que afectan el rendimiento de los trabajadores en el sector de construcción.

(Torres, 2011); En su trabajo de investigación: “La influencia de la Capacitación en la productividad de lavadora de Jeans Chelo del Cantón Pelileo”, como objetivo: Es determinar el impacto en la productividad de la empresa por falta de capacitación en el personal operativo, fue una investigación correlacional que permite que la capacitación y productividad

están enlazados directamente, lo cual es indispensable para la investigación y a su vez nos permitirá identificar los comportamientos de las variables para alcanzar con finalidad el estudio, para la población y muestra tomada, al no superar los 81 trabajadores no aplicaremos una fórmula de cálculo de muestra. En conclusión: En un inicio se otorga una capacitación para empezar a laborar sin embargo se nota que no se recibe capacitación en cada área de trabajo de forma constante, es lo que impide el desarrollo del potencial de los trabajadores y por ende el desenvolvimiento en su área de trabajo y al momento de hacer uso de la maquinaria de manera eficiente. Se busca implementar una capacitación por área de trabajo, reforzar lo aprendido y mejorar su desenvolvimiento personal laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Callata & Gonzales, 2017); En el trabajo de investigación: “Relación en la dimensión entre la motivación y productividad del equipo de la municipalidad de la Joya Arequipa, 2017”, su objetivo general: Es ordenar la relación de dimensión con la motivación y productividad laboral, fue un estudio del tipo descriptivo, donde se reunió, registró y analizo la investigación obtenida; la información es carácter transversal puesto que se recolecto la investigación a un determinado momento, y la correlacional al centrarse en conocer el enlace existente entre dos o más variables; la población tomada para

el estudio cuenta con 85 personas (54 mujeres, 31 hombres) que son personal de la municipalidad de la Joya, mientras que la muestra es de carácter no probabilístico conformada por 55 trabajadores (30 mujeres, 25 hombres), trabajándose con la muestra por conveniencia ya que no se podía abarcar a todos los trabajadores sino a los presentes, por tener sus cargos fuera del ente municipal. Se diferenció a su vez dos grupos, el primero conformado por jefes superiores y el segundo por los subordinados o trabajadores.

Como conclusiones: Se obtuvo 5 dimensiones de motivación, 4 se relacionan directamente con la productividad, los niveles en los que fluctúan son altos, medios y bajos, en donde 42 trabajadores muestran un nivel alto de desmotivado, mientras tanto presentan niveles medios en la regulación introyectada, y en motivación intrínseca y regulación externa presentan un nivel bajo, además de luego de ser evaluados por sus superiores resulta que muestran un nivel bajo en la productividad laboral necesario a la falta de niveles de motivación; por otra parte en los trabajadores entre 18 y 59 años (30 personas) presenta un nivel bajo en la productividad y solamente uno tiene un nivel alto de productividad. Se entiende que la relación entre ambos motivación intrínseca y productividad laboral es directamente proporcional, y la relación entre desmotivación y productividad laboral es muy significativa y negativa, por otra parte, la relación de regulación externa y productividad profesional es también

expresivo, lo cual se interpreta que mientras menos reconocimiento o incentivo reciba, menor será su productividad y desempeño en sus actividades.

(Quispe, 2017); En su trabajo de investigación “Productividad y Motivación laboral de los trabajadores del área de ventas de la empresa SEKUR PERU S.A.,2017”, el objetivo de la información fue implantar la relación entre motivación y productividad laboral como variables de la investigación del diseño no experimental, ya que es de carácter correlacional al buscar la intensidad de afinidad o relación en las variables en un momento dado; de carácter transversal, porque la recolección de datos se realizara a los trabajadores del área de ventas para la empresa Sekur Perú S.A. en un instante. El personal está conformado por 90 trabajadores en la empresa, y la muestra cuenta con el área de ventas que está conformada por los mismos 90 trabajadores, ya que es pequeña la población se va a tomar el total de esta.

Como conclusión según la Rho de Spearman otorga un coeficiente relación de 0.778 sig. Bilateral 0.000 nos muestra la correlación significativa entre ambos motivación y productividad laboral y también la Rho de Spearman otorga un coeficiente relación de 0.778 sig. Bilateral 0.000 nos muestra que si hay correlación fuerte en los factores motivación o intrínseco y la variable productividad laboral. Finalmente nos muestra que hay una relación entre los

factores extrínseco, higiene y la productividad profesional de trabajadores en el área de ventas de la empresa, esta prueba de Rho de Spearman nos otorga el coeficiente de relación de 0.663 sig. Bilateral.

(Vega, 2015); La investigación titulada “Influencia en la productividad desde la perspectiva humana de los trabajadores del área de negocios en caja de ahorro y crédito “Mi caja Cajamarca”, 2015”, como objetivo general: Establecer la influencia de la motivación y la productividad desde la perspectiva humana, siendo esta una investigación descriptiva y correlacional buscara enlazar variables dependientes o independientes mediante la observación y descripción de los hechos, es un estudio de diseño no experimental, ya que no se va a construir alguna situación ni pretende modificar las variables descritas, ya que estas fueron recopiladas a través de un instrumento utilizado en un determinado momento del tiempo y las técnicas que permitan recolectar y observar la investigación de las variables consideradas. En cuanto a la población se cuenta son 53 trabajadores que pertenecen al departamento de los negocios de la principal sede, las agencias y oficinas anexas, mientras que la muestra será igual que la población por la cantidad siendo este un muestreo no probabilístico.

Como conclusión: Sabremos que la motivación de los trabajadores del departamento de negocios es el 52.8% esta mediante motivado, el 34% poco motivado y el 13.2% muy motivado. Entre los ambos factores más influyentes intrínsecamente encontramos la rigidez de la jornada, la empatía, el reconocimiento por parte de los superiores mientras que los factores mas influyentes extrínsecos tenemos la oportunidad de ascender y promocionarse, el desarrollo profesional y la resiliencia frente a retos. En cuanto al nivel de productividad nos arroja los siguientes resultados divididos en 3 niveles, mediana productividad con 54.7%, baja productividad con 37.7% y alta productividad con 7.5%, entre los factores individuales de mayor influencia tenemos, la motivación, satisfacción laboral, factores grupales influyentes, el clima laboral y trabajo en equipo.

En lo que respecta la dimensión psicológica de productividad, la motivación laboral intrínseca influye positivamente dado que para la prueba gamma el valor otorgado a las variables ordinales es significativo y de igual manera influye en la dimensión psicosocial.

Por otro para ambas dimensiones en cuanto a la influencia de motivación laboral extrínseca, influye positivamente tanto para la dimensión psicológica y psicosocial.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Motivación

(Chiavenato, 2017); el autor considera que la motivación es el impulso a las personas. Por tanto, este impulso puede ser el resultado de estímulos externos (del entorno), o puede ser generado internamente por procesos psicológicos humanos.

(Wihrich, Cannice & Koontz, 207); los autores indican que todos los gerentes que incentivan a los empleados harán lo que desean para satisfacer estos impulsos, deseos y necesidades, lo que los motivará a actuar de la manera correcta.

(Jones & George, 2014); El presente autor considera que la dirección del comportamiento se refiere a uno de los muchos comportamientos que puede adoptar una persona. Las personas desean avanzar, en vez de renunciar a las dificultades que enfrentan en su trabajo y su vida. La motivación es crucial para los gerentes porque explica la forma en que se comportan las personas en la organización.

(Robbins & Judge, 2013); el autor manifieta que la motivación es el proceso de influir en la intensidad. Se refiere a la fuerza y energía que las personas invierten en el desempeño del trabajo. En términos de dirección, se refiere a tomar ciertos comportamientos para lograr las metas organizacionales. En términos de persistencia, las personas intentan superar cualquier obstáculo, es hora de seguir adelante.

(Alles, 2012); el autor indica que una empresa logra tener una excelente tecnología y el equipo más apropiado, pero si los empleados no están motivados, estos recursos no serán tan productivos como deberían. Las motivaciones de las personas generalmente no se basan en lo que los gerentes creen que los empleados requieren, sino en lo que realmente quieren. Sin motivación, una organización no puede funcionar.

(Chiavenato, 2012); Según el autor todo administrador siempre requiere conocer las necesidades de su personal para entender mejor la conducta y utilizar la motivación ya que es un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de la sociedad.

(Pintado, 2011); el presente autor considera que la motivación está asociado con el impulso lo cual aporta eficiencia a los esfuerzos colectivos orientados a la obtencion de los objetivos de la empresa. Por ejemplo, empuja a las personas a buscar constantemente mejores situaciones para obtener resultados satisfactorios profesionales y personales, por lo que tiene sentido integrarlos en sus acciones en la comunidad.

2.2.1.1 Necesidades de la motivación.

Las necesidades humanas se establecen en pirámides de acuerdo al grado de importancia para el comportamiento humano.

- **Fisiológicas:**

Conformar el nivel más bajo de las necesidades humanas.

Como la necesidad de comida, sueño, descanso, refugio o deseo sexual. Es decir, en sus inicios la vida humana busca constantemente satisfacer las necesidades básicas más urgentes, estas necesidades monopolizan el comportamiento de los recién nacidos, mientras que en los adultos no se satisfagan, dominarán otras

necesidades. Están relacionados con la supervivencia y existencia del individuo. Aunque son habituales a todos, demandan diversos grados de complacencia personal. Su característica principal, es la urgencia: cuando no puede satisfacer ninguna de estas necesidades, guía la dirección del comportamiento.

- **Seguridad:**

Constituye el siguiente nivel de las necesidades humanas. Guían a los individuos a defenderse de algún peligro real o ficticio, físico o abstracto. Cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas, aparecerán en el comportamiento humano. Las necesidades fisiológicas, también están estrechamente relacionadas con la supervivencia de las personas.

- **Sociales:**

Nacieron de la vida social de individuos y otros. Son necesarios para la asociación, aceptación de los compañeros, el intercambio de afecto y amor. Cuando las necesidades mínimas (fisiología y seguridad) estén relativamente resueltas, aparecerán en la conducta.

Cuando las necesidades sociales no se satisfacen por completo, Las personas muestran desacuerdo y hostilidad hacia quienes se acercan a ellas. Cuando se utiliza la gestion participativa, la necesiad de dar y recibir sentimientos es el factor fundamental del comportamiento humano.

- **Estima:**

Se refiere a la necesidad de cómo se ve y como valora a una persona, las necesidades de autoestima, autoconfianza, reconocimiento y reconocimiento social, estatus, reputación y orgullo personal. Estas necesidades brinda un sentido de confianza, valor, fuerza, habilidad y utilidad. Si no se satisfacen estas necesidades, producirán sentimientos de subordinación e impotencia.

- **Autorrealización:**

Entienden las necesidades de mayor importancia, están en la cima de la jerarquía. Inspiran a las personas para que vean su potencial y continúen desarrollándose a lo largo de sus vidas. Esta tendencia se muestra a través del impulso de sobresalir y convertirse en todo lo que podría

ser. La necesidad de autorrealización está relacionada con la autonomía, el autocontrol, la capacidad y sobre todo el uso pleno del potencial y las virtudes de cada persona y el pleno uso de sus talentos. Aunque las cuatro primeras necesidades se pueden satisfacer a través de recompensas externas a las personas, y tienen realidades específicas (como comida, dinero, amigos, elogios de los demás), la necesidad de autorrealización solo se puede lograr a través de recompensas otorgadas por las personas. Satisfacen su propia naturaleza (como una sensación de logro) y no pueden ser observados ni controlados por otros

2.2.1.2 Teorías de las necesidades de la motivación.

(McClenlland, Wehrich & et.al, 2017); Según los autores la comprensión de la motivación identifica su teoría, los tres tipos de necesidades básicas y motivadoras, lo cual clasifican en necesidades de poder, afiliación y logro:

- **Necesidad de poder:**

Las personas tienen la gran necesidad de poder, están muy preocupadas por ejercer dominio y controlar; las circunstancias normales, estas personas buscan puestos de liderazgo y con frecuencia están con personas que son buenas para conversar. Aunque también se inclinan a discutir, les gusta expresarse, son buenos para expresarse, tercos y estrictos, les gusta educar y dialogar en público.

- **Necesidad de afiliación:**

Las personas con un alto sentido de pertenencia generalmente les gusta ser apreciadas y tratan de evitar el dolor del rechazo por parte de los grupos sociales. Como individuos, es probable lo cual se preocupen por mantener relaciones sociales agradables, disfruten de la intimidad y la comprensión, estén preparados para fortalecer y ayudar a las personas en dificultades y disfruten de interacciones amistosas con los demás.

- **Necesidad de logro:**

Las personas que tienen gran necesidad de logro, que tienen aspiración de éxito y un miedo igualmente fuerte al fracaso. Quieren aceptar el desafío y establecer una meta moderadamente difícil (pero no imposible).

2.2.1.3 Técnicas especiales de Motivación.

- **Dinero:**

Jamás sobrestime el dinero como motivación; ya sea salario, trabajo a destajo o cualquier otra recompensa, bonificación, opciones sobre acciones, seguro pagado por la compañía cosa que se pueda dar a las personas en función de su rendimiento, el dinero es importante. Algunos autores señalaron, el dinero suele ser un valor monetario: significa estatus y poder.

- **Recompensas:**

Encontramos dos tipos de recompensas en la motivación: las recompensas intrínsecas y recompensas extrínsecas. Los internos incluyen un sentido de logro e incluso autorrealización. Las cosas externas incluyen beneficios, símbolos de estatus y dinero.

- **Participación:**

Hoy en día, la tecnología de participación está fuertemente respaldada por teorías e investigaciones motivacionales. Lo importante es que las empresas motiven a sus colaboradores negociando con ellos para influir en sus acciones, es decir, cuando pasan a formar parte de la acción; además mayormente las personas están en el centro de la acción son conscientes del problema y la solución. Por tanto, la participación adecuada generará motivación y conocimientos muy valiosos para que la empresa pueda obtener el éxito. se puede decir que la participación es una forma de reconocimiento, atrae las necesidades de pertenencia y aceptación, y lo más importante, brinda a las personas una dirección de realización.

- **Calidad de vida laboral:**

Es el método más motivacional y emocionante es el programa Calidad de Vida Laboral (CVL), método de diseño de trabajo sistemático es un desarrollo prometedor en un ámbito más amplio para el compromiso laboral, coordinado con el enfoque socio-técnico Sistema administrativo básico. La importancia de vida laboral no

solo es un método muy común para ampliar las responsabilidades laborales, sino también un espacio de acción y consultoría interdisciplinaria.

2.2.1.4 Dimensiones de la motivación.

(Chiavenato, 2017); Según el autor existen dos factores de Herzberg que indican la motivación existente en una organización, los cuales son:

- **Factores higiénicos:**

Las condiciones que rodean a las personas en el lugar del trabajo. Incluyen: las condiciones materiales y ambientales del empleo, los salarios, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipos de supervisión, clima de la relación entre la gerencia y el personal, la normativa interna, las oportunidades, etc.

Sin embargo, los factores higiénicos mantienen una suficiencia limitada para predominar de forma poderosa en la conducta del personal.

- **Factores Motivacionales:**

Es el contenido de tareas y obligaciones relacionadas del puesto, que han producido un efecto duradero de satisfacción y productividad mucho mayor de lo normal. El termino motivación incluye el sentido de logro, crecimiento y reconocimiento profesional.

2.2.2 Productividad

(A Weihrich, Cannice & Koontz, 2017); Según los autores la productividad de organizaciones, gerentes, empleados y demás personal. La medición de la mano de obra capacitada es relativamente simple, pero el cálculo del capital intelectual es más complicado. La diferencia entre los dos trabajos radica en el uso relativo de conocimientos y habilidades; por lo tanto, las personas en la línea de producción se consideran trabajadores calificados y los asistentes administrativos (cuya función principal es la planificación) serán parte integral del capital intelectual.

(Gutiérrez, 2014); Según el autor la productividad se logra a través de los resultados obtenidos y recursos utilizados por el cociente formado. El resultado se puede medir por la unidad de producción, las piezas vendidas o la ganancia, y los recursos utilizados se cuantifican por la cantidad del personal,

la duración total de uso, las horas de máquina, etc. El resumen, la medición de la productividad surge la evaluación completa de los bienes utilizados para producir o generar algunos resultados.

(García, 2011); El presente autor manifiesta que la productividad indica la plena utilización de cada factor de producción, en un período de tiempo específico.

2.2.2.1 Factores para medir la productividad

(García, 2011); En términos de productividad, se debe enfatizar estos tres factores básicos: capital, personal y tecnología. El desempeño de estos tres factores varía, pero deben equilibrarse porque son interdependientes. La recopilación de los resultados de los tres constituirá la suma de sus contribuciones a la productividad de la empresa.

- **Factor capital**

La planta manufacturera, el factor capital incorpora el total de la inversión en los componentes físicos que ingresan en la elaboración de los productos.

Los elementos forman parte del activo fijo del negocio. Como, por ejemplo, edificio, terreno, maquinaria, instalaciones, equipo, herramientas y útiles de trabajo.

- **Factor gente**

Se ha podido observar la importancia del capital para las empresas industriales, igualmente importantes son las personas que colaboran en ellas. Los dos factores capital y personas no son contradictorios y se complementan. La importancia de estos factores depende de las necesidades específicas de cualquier industria.

- **Factor tecnológico**

Hoy en día, hemos visto la importancia de las aplicaciones informáticas producidas por muchas industrias afiliadas, a manera de la fabricación de los servicios de investigación, los productos de biblioteca, los programas y el software. Estos nuevos desarrollos incluyen programas espaciales, satélites de comunicaciones y transporte supersónico.

2.2.2.2 Dimensiones de la productividad.

(Gutiérrez, 2014); Se indica que existen 3 dimensiones que explican la productividad, las cuales son:

- **Eficiencia:**

Se relaciona entre el resultado obtenido y recursos utilizados. Así, buscar eficiencia es tratar de optimizar recursos y procurar lo cual no haya desperdicio de recursos.

- **Eficacia:**

El nivel en el que se ejecuta las actividades proyectadas y logran los resultados proyectados. Significa trabajar los recursos para lograr los propósitos establecidos (hacer lo que está proyectado). Puede ser eficiente y no produce desperdicio, pero si no es efectivo, no podrá alcanzar las metas del plan.

- **Efectividad:**

Hace referencia que los objetivos planeados son trascendental y estos se deben alcanzar. Se consigue ser efectivo logrando la eficiencia y eficacia a la vez.

2.3 Marco Conceptual

1. Motivación.

(Wehrich & et.al,2017); apto para todo tipo de impulsos, necesidades, aspiraciones, anhelos y fuerzas afines.

2. Motivación Intrínseca.

(Pintado, 2011); es la acción en uno mismo y no quiere recompensa o premio exterior de la acción. El personal de considera enteramente satisfecho y motivado.

3. Motivación Extrínseca.

(Pintado, 2011); es la respuesta de los factores externos, toma como referencia ciertos incentivos económicos.

4. Factores Intrínsecos.

(Robbins & Judge, 2013); se comprende el progreso, la responsabilidad, el crecimiento y el logro relacionado con la satisfacción laboral.

5. Factores extrínsecos.

(Robbins & Judge, 2013); se entiende las políticas de la compañía, la supervisión, el salario, y condiciones laborales.

6. Necesidades de Motivación

(Jones & George, 2014); se relaciona con la naturaleza del trabajo en sí y sus desafíos. Los resultados, como el trabajo importante, la autonomía, el sentido de responsabilidad, la capacidad de crecer y desarrollarse en el puesto, y el sentido de realización, ayudan a satisfacer las necesidades motivacionales.

7. Necesidades de Higiene

(Jones & George, 2014); está relacionado con el entorno físico y mental en el cual se desarrolla el trabajo, si están satisfechos con los resultados del trabajo, como condiciones de trabajo agradables y cómodas, salario, seguridad laboral, relaciones buenas con compañeros e inspección eficaz.

8. Dinero

(Wihrich & et.al.2017); no es sólo valor monetario: significa también estatus, poder y otras cosas.

9. Participación

(Weihrich & et.al. 2017); implica involucrar a una persona en las cosas que le afecta para aportar conocimientos que sean beneficios para el éxito de la empresa.

10. Autoeficacia

(Robbins & Judge, 2013); se refiere a la confianza del individuo, para completar la tarea. Cuanto mayor sea su autoeficacia, más confianza tendrá en su capacidad para triunfar. Por lo tanto, en situaciones difíciles, las personas con baja autoeficacia tienden a reducir sus esfuerzos o darse por vencidas, mientras que las personas con alta autoeficacia trabajarán más duro para superar los desafíos.

11. Seguridad

(Pintado, 2011); esto sucede cuando las personas enfrentan una amenaza a su bienestar y hacen todo lo posible para evitarla. Las amenazas pueden provenir de factores obvios, como condiciones de trabajo peligrosas que amenazan la seguridad personal, o factores sutiles como la amenaza de desempleo o un entorno de trabajo estable y familiar. Por lo tanto, en diversos grados, las personas tomarán medidas para proteger su seguridad.

12. Afiliación

(Pintado, 2011); es el deseo de los individuos de establecer y mantener contacto interpersonal. Es una razón importante del individuo por el cual se reúne con los demás para compartir sus opiniones.

13. Logro

(Pintado, 2011); se refiere al deseo de lograr algo de importancia. La elección de lo que constituye logro para un individuo depende de la probabilidad de que sea capaz de realizar la tarea deseada.

14. Productividad

(Wihrich & et.al.2017); hace referencia al cociente producción-insumos en el periodo, tomando en cuenta la calidad.

15. Eficacia personal

(Jones & George, 2014); se refiere al reconocimiento de la capacidad del colaborador para ejecutar con éxito la conducta. Ya sea que el gerente brinde refuerzo o el empleado lo brinde, la efectividad personal afecta la motivación. Cuanto mayor sea la eficiencia personal, mayor será la motivación y el rendimiento.

16. Eficiencia

(García, 2011); la relación que existe entre recurso de programación y la entrada realmente utilizada. El índice de eficiencia se refiere al uso correcto de los recursos, en la producción de productos dentro de un periodo de tiempo específico. La eficiencia es hacer las cosas bien.

17. Eficacia

(García, 2011); la correlación entre el producto realizado y la meta establecida. El índice de eficacia indica el mejor resultado obtenido por un producto en el producto en un periodo determinado. La eficiencia está obteniendo resultados.

18. Efectividad

(García, 2011); la relación entre eficiencia y eficacia es la siguiente. En la elaboración de determinados productos, el establecimiento de indicadores de efectividad determina la importante combinación entre eficiencia y efectividad. La eficiencia es hacer lo correcto.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Carrasco, 2005); Según el autor la investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos al instante, solo investiga profundizar y ampliar los fundamentos científicos existentes a la realidad. Su principal finalidad de análisis constituye las teorías científicas, las mismas que observa a fin de perfeccionar sus capacidades.

3.2. Diseño de investigación

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014); Señalan lo cual la investigación es correlacional y tiene como finalidad examinar la relación que exista entre dos o más variables en la muestra de contexto en particular.

Por lo tanto, nuestro proyecto de investigación es de nivel correlacional ya que nos permite estudiar la intensidad de agrupación lo cual exista entre las dos variables motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

3.3. Población y muestra

El presente proyecto de investigación es una población finita de 279 colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

Tabla 2
Parque del recuerdo de Tacna

<i>EDAD</i>	<i>LOCALIDAD</i>	<i>COLABORADORES</i>
<i>18-60</i>	<i>Tacna</i>	<i>279</i>
	<i>Tacna</i>	<i>279</i>

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utiliza en el presente proyecto de investigación es la encuesta mediante una escala ordinal a través de Likert para ambos instrumentos.

En cuanto al instrumento utilizado es el cuestionario. Conformemente de ambas variables las cuales son; la primera variable “Motivación” y la segunda variable “Productividad”.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

El proceso de la presente investigación de datos se empleó en Excel y el programa spss Versión 23. Los resultados se muestran en tablas y gráficos estadísticos.

Para el estudio estadístico se estableció la confiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach indica estimar el instrumento mediante un conjunto de ítems que calculen el mismo constructo o dimensión teórica.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

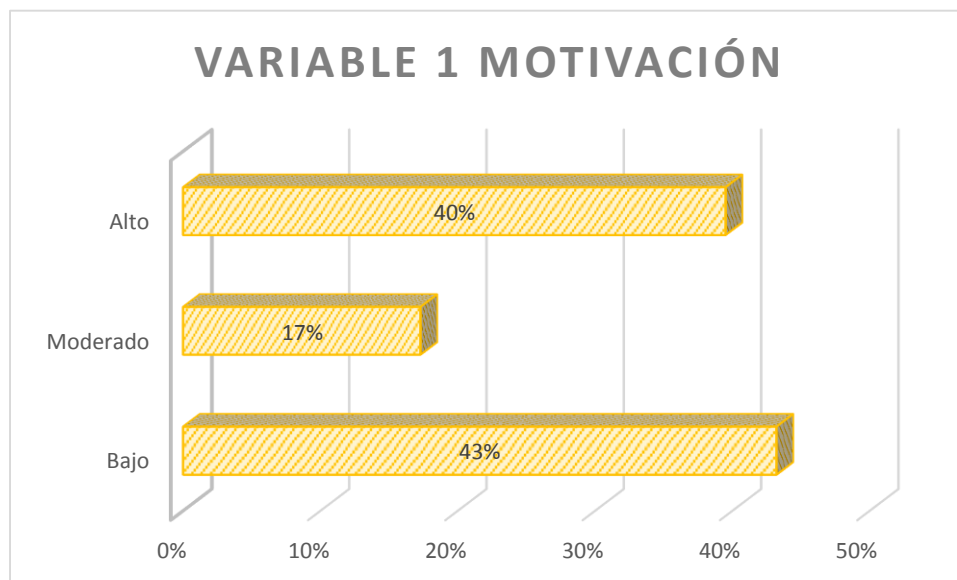
4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones

Tabla 3
Variable 1 motivación

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	70	43%	43%
	Moderado	28	17%	60%
	Alto	64	40%	100%
	total	162	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1
Variable 1 motivación



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

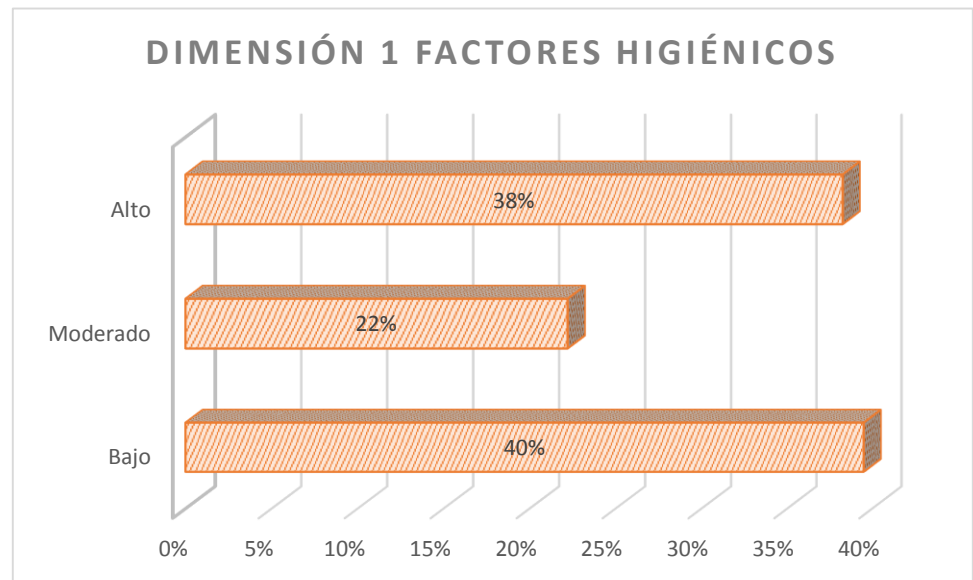
Los instrumentos utilizados en la investigación respecto a la variable motivación a los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna se logra apreciar que en la tabla 3 y gráfico 1 que el 40% de los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna declaran que la motivación es alto, el 17% declaran que es moderado y el 43% declaran que es bajo, todo respectivamente relativo a la variable 1 motivación en cuanto refieren s colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

Tabla 4
 Dimensión 1 factores higiénicos.

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	64	40%	40%
	Moderado	36	22%	62%
	Alto	62	38%	100%
total	162	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2
 Dimensión 1 factores higiénicos.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Los instrumentos utilizados en la investigación respecto a la dimensión factores higiénicos a los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna se logra apreciar que en la tabla 4 y gráfico 2 que el 38% de los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna declaran que los factores higiénicos es alto, el 22% declaran que es moderado y el 22% declaran que es bajo, todo respectivamente relativo a la dimensión 1 factores higiénicos en cuanto refieren s colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

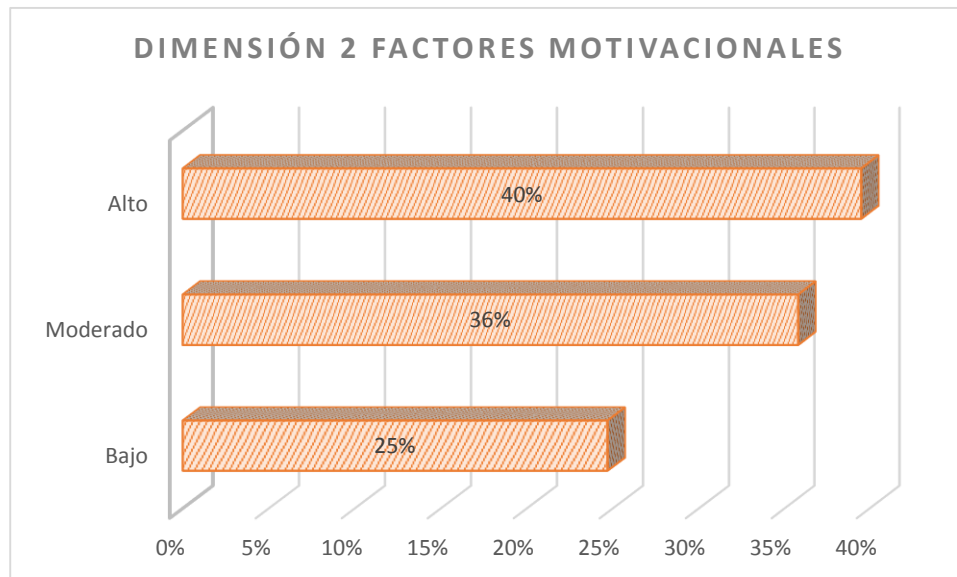
..

Tabla 5
Dimensión 2 factores motivacionales.

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Bajo	40	25%	25%	25%
Moderado	58	36%	36%	60%
Alto	64	40%	40%	100%
total	162	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3
Dimensión 2 factores motivacionales.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

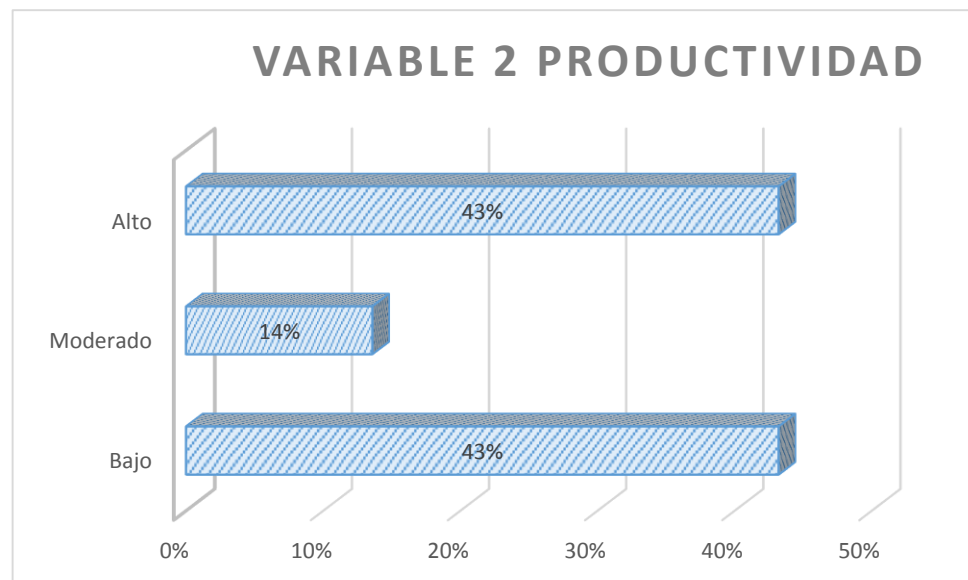
Los instrumentos utilizados en la investigación respecto a la dimensión factores motivacionales a los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna se logra apreciar que en la tabla 5 y gráfico 3 que el 40% de los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna declaran que los factores motivacionales es alto, el 36% declaran que es moderado y el 25% declaran que es bajo, todo respectivamente relativo a la dimensión 2 factores motivacionales en cuanto refieren s colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

Tabla 6
Variable 2 productividad.

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	70	43%	43%
	Moderado	22	14%	57%
	Alto	70	43%	100%
total	162	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4
Variable 2 productividad



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

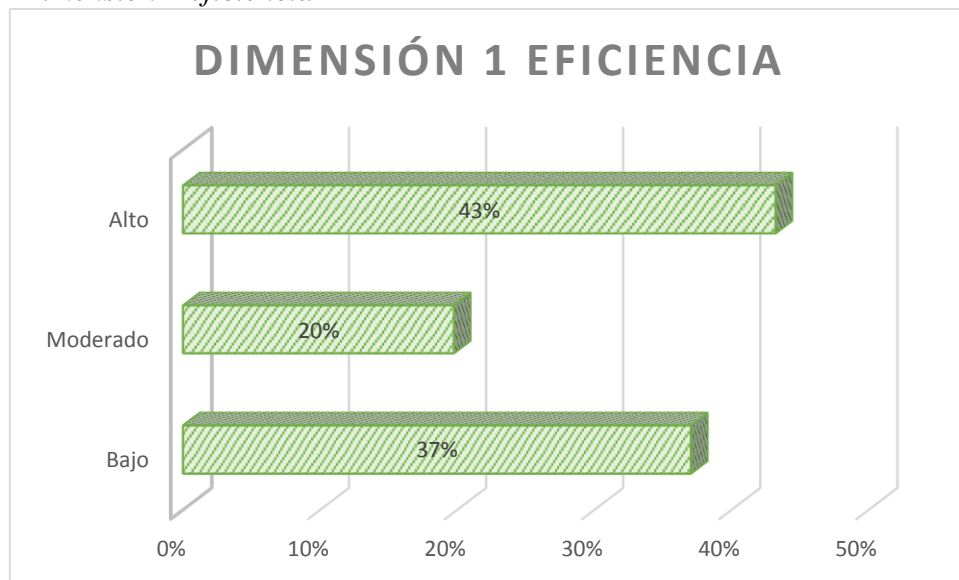
Los instrumentos utilizados en la investigación respecto a la variable productividad a los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna se logra apreciar que en la tabla 6 y gráfico 4 que el 43% de los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna declaran que la variable productividad es alto, el 14% declaran que es moderado y el 43% declaran que es bajo, todo respectivamente relativo a la variable 2 productividad en cuanto refieren s colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

Tabla 7
Dimensión 1 eficiencia

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Bajo	60	37%	37%	37%
Moderado	32	20%	20%	57%
Alto	70	43%	43%	100%
total	162	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5
Dimensión 1 eficiencia



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

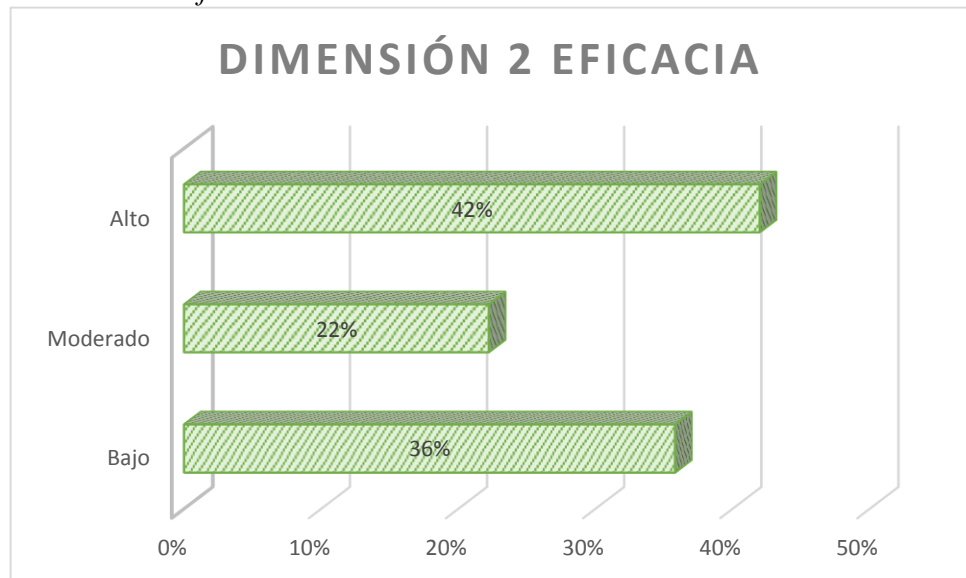
Los instrumentos utilizados en la investigación respecto a la dimensión eficiencia a los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna se logra apreciar que en la tabla 7 y gráfico 5 que el 43% de los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna declaran que la dimensión eficiencia es alto, el 20% declaran que es moderado y el 37% declaran que es bajo, todo respectivamente relativo a la dimensión 1 eficiencia en cuanto refieren s colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

Tabla 8
Dimensión 2 eficacia

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Bajo	58	36%	36%	36%
Moderado	36	22%	22%	58%
Alto	68	42%	42%	100%
total	162	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6
Dimensión 2 eficacia



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

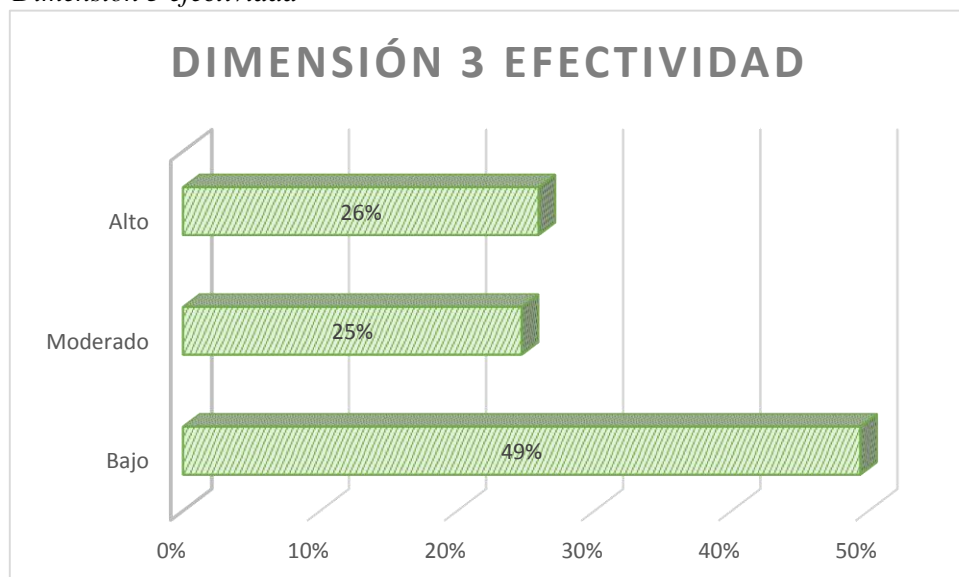
Los instrumentos utilizados en la investigación respecto a la dimensión eficacia a los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna se logra apreciar que en la tabla 8 y gráfico 6 que el 42% de los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna declaran que la dimensión eficacia es alto, el 22% declaran que es moderado y el 36% declaran que es bajo, todo respectivamente relativo a la dimensión 2 eficacia en cuanto refieren s colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

Tabla 9
Dimensión 3 efectividad.

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Bajo	80	49%	49%	49%
Moderado	40	25%	25%	74%
Alto	42	26%	26%	100%
total	162	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7
Dimensión 3 efectividad



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Los instrumentos utilizados en la investigación respecto a la dimensión efectividad a los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna se logra apreciar que en la tabla 9 y gráfico 7 que el 26% de los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna declaran que la dimensión efectividad es alto, el 25% declaran que es moderado y el 49% declaran que es bajo, todo respectivamente relativo a la dimensión 3 efectividad en cuanto refieren s colaboradores del parque del recuerdo de Tacna.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 Existe relación entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.
- H_0 No existe relación entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

Es necesario que para poder contrastar las hipótesis planteadas en la investigación se debe de utilizar un estadístico para medir el coeficiente de correlación y en esta investigación se procederá a utilizar el estadístico de correlación de Rho Speaman tanto para la hipótesis general como las hipótesis específicas.

Tabla 10
Correlación rho Spearman motivación y productividad

		Motivación	Productividad
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,896"
	Sig. (bilateral)		0,000
Rho	N	162	162
Spearman	Coefficiente de correlación	,896"	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
Productividad	N	162	162

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Para la interpretación de la hipótesis general es necesario analizar los datos que contiene la tabla N°10 que se puede apreciar la significancia bilateral p- valor = 0.000 considerando que este valor es muy inferior al valor de 0.05, este resultado permite rechazar lo descrito en la hipótesis nula y se procede admitir como resultado real de investigación a la hipótesis alterna, quiere decir que , Existe relación entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019. Aclarando que el valor de Rho Spearman fue de 0.896 que en la tabla de verificación se aprecia que es un nivel de correlación muy alto positivo.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 Existe relación entre los factores higiénicos y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.
- H_0 No existe relación entre los factores higiénicos y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

Es necesario que para poder contrastar las hipótesis planteadas en la investigación se debe de utilizar un estadístico para medir el coeficiente de correlación y en esta investigación se procederá a utilizar el estadístico de correlación de Rho Speaman tanto para la hipótesis general como las hipótesis específicas.

Tabla 11
Correlación rho Spearman factores higiénicos y productividad

			Factores higiénicos	Productividad
Rho	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	1,000	,889"
		Sig. (bilateral)		0,000
Spearman	Productividad	N	162	162
		Coeficiente de correlación	,889"	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	162	162

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Para la interpretación de la hipótesis general es necesario analizar los datos que contiene la tabla N°11 que se puede apreciar la significancia bilateral p- valor = 0.000 considerando que este valor es muy inferior al valor de 0.05, este resultado permite rechazar lo descrito en la hipótesis nula y se procede a admitir como resultado real de investigación a la hipótesis alterna, quiere decir que , Existe relación entre los factores higiénicos y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019. Aclarando que el valor de Rho Spearman fue de 0.889 que en la tabla de verificación se aprecia que es un nivel de correlación muy alto positivo.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe relación entre los factores motivacionales y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

- H_0 No Existe relación entre los factores motivacionales y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019.

Es necesario que para poder contrastar las hipótesis planteadas en la investigación se debe de utilizar un estadístico para medir el coeficiente de correlación y en esta investigación se procederá a utilizar el estadístico de correlación de Rho Speaman tanto para la hipótesis general como las hipótesis específicas.

Tabla 12
 Correlación rho Spearman factores motivacionales y productividad

		Factores motivacionales Productividad		
Rho Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,882"
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	162	162
	Productividad	Coeficiente de correlación	,882"	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	162	162

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Para la interpretación de la hipótesis general es necesario analizar los datos que contiene la tabla N°12 que se puede apreciar la significancia bilateral p- valor = 0.000 considerando que este valor es muy inferior al valor de 0.05, este resultado permite rechazar lo descrito en la hipótesis nula y se procede a admitir como resultado real de investigación a la hipótesis alterna, quiere decir que , Existe relación entre los factores motivacionales y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019. Aclarando que el valor de Rho Spearman fue de 0.882 que en la tabla de verificación se aprecia que es un nivel de correlación muy alto positivo.

4.3. **Discusión de resultados**

(Montenegro,2016); en esta investigación se analiza una comparación de resultados ya que las variables de estudio son con una similitud alta llevando por título de investigación “Factores motivacionales en los empleados de la empresa de construcción en el país de Colombia” los resultados que se han procesado en esta investigación son interesantes ya que la motivación si cumple un grado de relación de mucha importancia respecto a la productividad y llegan a influir en los siguientes puntos:

Influye al comportamiento positivo y un mejor rendimiento de los trabajadores, el área encarga de la empresa debe de prestar mejor atención a la motivación de sus trabajadores para así poder llegar a un nivel más adecuado y máximo potencial de los trabajadores respecto a sus funciones y tareas de área.

Las recompensas son necesarias mejorar, no se percibe bajas recompensas, pero si la empresa lo requiere debe de intuir y aumentar más las recompensas salariales como reconocimientos en la empresa de construcción en el país de Colombia.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe relación entre la motivación y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019; contando con un nivel de correlación alto positivo de acuerdo a la escala de Bisquerra de Rho Spearman de 0,896. Se concluye que en gran parte los colaboradores del parque del recuerdo se consideran motivados ya que se evidencia una constante productividad.
- Existe relación entre los factores higiénicos y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019; contando con un nivel de correlación alto positivo de acuerdo a la escala de Bisquerra de Rho Spearman de 0,889. Se concluye que en gran parte los colaboradores del parque del recuerdo se consideran satisfechos con los factores higiénicos y los beneficios sociales que muestra la empresa con cada uno de los colaboradores.

- Existe relación entre los factores motivacionales y productividad en los colaboradores del parque del recuerdo de Tacna, 2019; contando con un nivel de correlación alto positivo de acuerdo a la escala de Bisquerra de Rho Spearman de 0,882. Se concluye que en gran parte los colaboradores del parque del recuerdo se consideran satisfechos con los factores motivacionales ya que permite su crecimiento y reconocimiento por parte de la organización, mejora las habilidades personales de los colaboradores.

5.2. Recomendaciones

- Por medio de la investigación se recomienda adaptar y mejorar el ambiente laboral respecto a la convivencia con los colaboradores, en cuanto estímulos económicos por mejoras de producción, la preocupación de la salud física y mental de los colaboradores por parte de la empresa es vital para mejorar los resultados en la organización.
- Por medio de la investigación se recomienda apoyar a los colaboradores a su crecimiento y desarrollo profesional con cursos y capacitaciones que fortalezcan su conocimiento en beneficio de la empresa, estas experiencias permiten que el trabajador vea preocupación con la empresa y genere fidelización y un trabajo mejor ejecutado.
- Por medio de la investigación se recomienda que la alta dirección de la organización sea más sociable y empática con toda la empresa para que genere ambiente de confianza y se pueda fortalecer el trabajo en equipo, ello conlleva a un mejor manejo de conflictos en cualquier adversidad que pueda suceder en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (1ª ed). Perú: San Marcos.
- Céspedes, N., & et.al. (2016) Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias (1º ed.) Perú: Apesu & Eulac.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración (8º ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (10º ed.) Mexico: Mc Graw Hill.
- García, A. (2011). Productividad y reducción de costos (2º ed.) mexicana: Trillas.
- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y Productividad (4º ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & et.al. (2014). Metodología de la investigación (6º ed.) Mexico: Mc Graw Hill.
- Pintado, E. (2011). Comportamiento Organizacional: Gerenciacion y Liderazgo Conductivo del talento humano (3º ed.) Perú: talleres gráficos de negocios Arco iris. S.R.L.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (Decimoquinta ed.)

México: Pearson

Wehrich, H., & et.al. (2017). Administración: Una perspectiva global, empresarial y de

innovación (decimoquinta ed.) México: Mc Graw Hill.