

PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS

PRODUCTIVITY AND WORK MOTIVATION IN THE PERSONNEL OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS

 Anitza Fernández Bacalla^{1 a}

 Jean Peter Eduardo De Rutte Gonzalez^{2 b}

 Eva Lorena Suárez Paucar^{3 c}

Fecha de recepción : 21/03/2023

Fecha de aprobación : 25/04/2023

DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492>



Resumen

El propósito de esta investigación consistió en analizar la conexión entre la eficiencia en el trabajo y el estímulo que motiva a los empleados en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, ubicada en Amazonas. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, con el propósito de explorar la posible correlación entre estas dos variables utilizando el estadístico chi cuadrado de Pearson. Los resultados obtenidos indican que la motivación laboral se encuentra en un nivel muy positivo, representando el 46.8%, mientras que la productividad laboral se sitúa en un nivel medio, abarcando el 29.8%. Como conclusión, se determina que existe una fuerte correlación positiva entre la motivación y la productividad en el trabajo, evidenciando una correlación significativa de 0.993. Adicionalmente, se señala que los niveles de eficiencia y motivación laboral descubiertos están en rangos medios y bajos, lo cual tiene un impacto directo en el rendimiento de los empleados.

Palabras clave: Productividad laboral, motivación laboral, desempeño laboral, eficiencia, eficacia.

Abstract

A study was conducted to determine the relationship between labor productivity and motivation of workers in the Provincial Municipality of Rodríguez de Mendoza, Amazonas. The study used a quantitative approach and a non-experimental design. The results showed that work motivation was at a very good level, while labor productivity was at a regular level. The study concluded that there is a high positive correlation between the two variables, with a significant correlation of 0.993. However, both productivity and work motivation were found to be at low levels, which has a direct impact on the performance of workers.

Keywords: Labor productivity, labor motivation, labor performance, efficiency, effectiveness.

¹ Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, Perú

^a Maestra en Gestión Pública, <https://orcid.org/0009-0001-5616-3402>, e-mail: anitza.fernandez.epg@untrm.edu.pe

^b Maestro en Gestión Pública, <https://orcid.org/0000-0002-1246-7308>, e-mail: jderutte1986@gmail.com

^c Economista, <https://orcid.org/0009-0004-3013-2175>, e-mail: lorenasuarez_03@hotmail.com

1. Introducción

El análisis exhaustivo del desempeño en el trabajo va más allá de la simple observación y se adentra en el ámbito esencial de la prosperidad económica y empresarial. Su importancia radica en su habilidad inherente para influir directamente en la capacidad operativa y el éxito de las organizaciones. En el contexto contemporáneo, donde la competencia global y el avance tecnológico son prominentes, comprender de manera integral los factores que dan forma a la productividad laboral se convierte en una necesidad imperante tanto para las empresas como para los responsables de establecer políticas y tomar decisiones. Este marco conceptual actual se construye con la intención de explorar las definiciones subyacentes, los impulsores decisivos y las estrategias asociadas con el rendimiento en el ámbito laboral, basado en investigaciones académicas y teorías relevantes.

La productividad laboral, un componente esencial en este rompecabezas, se relaciona con la conexión intrínseca entre la cantidad de producción lograda y los recursos invertidos, siendo el trabajo humano el elemento central en esta ecuación. En este contexto, la productividad se convierte en un indicador clave, una guía que dirige la evaluación de la eficacia en la gestión de los recursos para generar capital y prosperidad (Mankiw, 2020). Uno de los principales determinantes es la educación y formación de los empleados. La teoría del capital humano nos dice que la inversión en habilidades y conocimientos puede aumentar de manera significativa la productividad (Becker, 1964). Además, las condiciones laborales, el entorno en el lugar de trabajo y la calidad de la gestión también juegan un papel crucial en la productividad (Salazar et al., 2009).

El creciente significado de la tecnología en el entorno laboral es innegable, asumiendo un rol cada vez más preponderante en la mejora del rendimiento. La automatización de tareas repetitivas y la incorporación de sistemas avanzados han allanado el camino para que las organizaciones logren mayores niveles de producción utilizando menos recursos humanos. La adopción de tecnologías digitales, como la inteligencia artificial y la robótica, ha proporcionado evidencia contundente de su capacidad de mejorar la eficacia y disminuir los gastos asociados con la fuerza laboral en diversos sectores industriales (Brynjolfsson y McAfee, 2014).

En el contexto de las entidades gubernamentales, el impulso arraigado y la participación activa por parte de los empleados desempeñan un papel esencial en la gestión. La rapidez y la efectividad con la que se prestan los servicios públicos están intrínsecamente vinculadas al nivel de compromiso y satisfacción que experimentan los trabajadores.

Los principios fundamentales de la teoría de la motivación humana propuesta por Maslow (1954) indican que las demandas fundamentales y la aspiración a la autorrealización influyen de manera importante en la motivación de los individuos. En el contexto específico de los empleados en el sector público, estas necesidades se entrelazan con aspectos como la estabilidad laboral, el reconocimiento por su trabajo y la capacidad de contribuir al bienestar colectivo. Herzberg (1966), por otro lado, profundizó en esta área con su teoría de los dos factores, donde diferenció cuidadosamente entre los elementos higiénicos y motivacionales que afectan en la satisfacción y motivación laboral.

La compleja red de elementos que impacta en la motivación de los empleados en el sector público es diversa y multifacética. La percepción de que sus esfuerzos contribuyen de manera significativa al bienestar colectivo, añadiendo valor a la comunidad, actúa como un potente catalizador (Perry y Wise, 1990). La estabilidad y seguridad laboral, junto con la confianza en sus posiciones, también juegan un papel esencial en la motivación al establecer bases sólidas para un compromiso a largo plazo (Brewer et al., 2007).

Las ideas fundamentales arraigadas en la teoría de la participación ciudadana y el enfoque de gobierno abierto han sido aplicadas al ámbito de la administración gubernamental,

promoviendo la involucración de los miembros en la toma de decisiones (Bingham y Nabatchi, 2015). Esta perspectiva participativa impulsa la generación de ideas innovadoras y la identificación de soluciones efectivas a los desafíos gubernamentales (Bryson et al., 2006).

La implementación de estrategias destinadas a estimular la motivación y la implicación de los trabajadores en el ámbito público es esencial con el fin de incrementar la eficiencia y la excelencia en la prestación de los servicios ofrecidos. Establecer un grupo de valores y normas organizacionales con base en la confidencialidad, la claridad y la comunicación abierta puede elevar el grado de compromiso de los trabajadores. La capacitación y el desarrollo profesional brindan oportunidades para adquirir nuevas habilidades y asumir responsabilidades adicionales, lo que puede conducir a una mayor motivación y satisfacción (Rainey, 2014).

El impacto de la motivación y el grado de involucramiento de los trabajadores gubernamentales tiene un impacto directo en la efectividad y productividad de las prestaciones ofrecidas a la población. Un equipo de empleados motivado y comprometido tiende a ser más productivo y a ofrecer servicios de alta calidad (Wright et al., 2005). La colaboración activa de los trabajadores en el proceso de tomar decisiones puede estimular la innovación en la administración y una mejora continua de los procedimientos (Brewer et al., 2007).

La productividad en el ambiente de trabajo es un factor esencial para lograr objetivos y eficacia en cualquier entidad, independientemente de si pertenece al ámbito público o privado. En un entorno caracterizado por la creciente competencia y cambios constantes, las organizaciones siguen buscando formas de aumentar su productividad para cumplir sus metas y satisfacer las expectativas de sus clientes. Dentro de este marco teórico, se exploran las teorías, los elementos y tácticas que tienen impacto en el mejoramiento de la productividad laboral, respaldándose en la base de conocimientos académicos relevante.

La teoría del enfoque de sistemas, presentada por Katz y Kahn (1966), establece que la productividad emerge de la interrelación entre diversos elementos internos y externos en una organización. Desde esta perspectiva, la productividad en el ámbito laboral se ve afectada por la atmósfera laboral, el nivel tecnológico, la formación y la motivación que experimentan los empleados. Por otro lado, la teoría del capital humano, formulada por Schultz (1961), afirma que la inversión en el progreso y la educación de los trabajadores conlleva a un incremento en la productividad gracias a la potenciación de sus habilidades y saberes.

Una variedad de elementos influye en la productividad laboral y su optimización. La tecnología y la automatización desempeñan un papel central al agilizar los procedimientos y habilitar una eficiencia mayor en la ejecución de labores (Brynjolfsson y McAfee, 2014). Adicionalmente, el entorno de trabajo y la cultura interna de la organización ejercen impacto en la productividad al incidir en la dedicación y el rendimiento de los empleados (Cameron y Quinn, 2011). Asimismo, la formación y el progreso ininterrumpido surgen como determinantes cruciales, al otorgar a los trabajadores la posibilidad de adquirir destrezas actualizadas y estar al corriente de las tendencias del sector.

Diversas tácticas se encuentran a disposición de las organizaciones con el propósito de elevar su productividad en el ámbito laboral. La administración del desempeño, que comprende el establecimiento de objetivos tangibles y mensurables para los trabajadores, instituye una estructura con la que evaluar y potenciar su rendimiento (Armstrong y Baron, 2005). La flexibilidad laboral, que engloba alternativas tales como el teletrabajo y horarios versátiles, puede contribuir a mejorar la satisfacción y el balance entre las labores profesionales y el ámbito privado, lo que a su vez podría dar lugar a un aumento en la eficiencia.

La ejecución con éxito de tácticas dirigidas a optimizar la productividad laboral impacta de manera directa en la eficacia y la competitividad de la entidad. Un aumento en la productividad se traduce en el uso más óptimo de los recursos y una generación amplificada de bienes o servicios (Gallie et al., 1998). En consecuencia, esto puede tener un impacto en una posición más competitiva de la empresa en el mercado, al posibilitar la oferta de productos o prestaciones de mayor calidad y a un ritmo más acelerado.

La conexión entre la eficiencia y la motivación en el campo laboral es un tema de gran importancia en la gerencia de recursos humanos y en la búsqueda de optimizar el desempeño organizacional. La productividad refleja la eficiencia con la que los recursos se convierten en resultados, mientras que la motivación en el trabajo se relaciona con los factores que impulsan a los empleados a comprometerse y esforzarse en sus labores. En este contexto teórico, se explora la evidencia y las teorías que la conexión entre la eficacia y la motivación en el ámbito laboral, resaltando cómo la motivación influye en la productividad y cómo, a su vez, la productividad puede impactar en la motivación.

La teoría de las expectativas de Vroom (1964) sugiere que las decisiones se basan en la percepción de alcanzar ciertos resultados, lo que afecta la motivación. Por otro lado, la teoría del refuerzo de Skinner (1953) enfatiza la importancia de recompensar y reconocer el comportamiento deseado para aumentar tanto la motivación como el desempeño en el trabajo.

Satisfacer necesidades psicológicas básicas como autonomía, competencia y conexión social puede fortalecer la motivación intrínseca y, por lo tanto, influir en la productividad (Deci y Ryan, 2000).

Por otro lado, la productividad también puede influir en la motivación de los empleados. Cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos conducen a logros y reconocimiento, es más probable que se sientan satisfechos y, a su vez, motivados para seguir contribuyendo (Hackman y Oldham, 1980). Por el contrario, un entorno laboral que no valora el rendimiento y no recompensa adecuadamente puede disminuir la motivación y generar insatisfacción entre los empleados (Herzberg, 1968). Así, la interacción entre la motivación y la productividad crea un ciclo dinámico que impacta en la efectividad y éxito de la organización.

La implementación de estrategias para fortalecer la conexión entre la efectividad y la motivación es fundamental para el éxito organizacional. Establecer objetivos claros y desafiantes puede aumentar la motivación al proporcionar una sensación de dirección y logro (Locke y Latham, 2002). La retroalimentación constante y el reconocimiento por el trabajo bien hecho son tácticas efectivas para elevar la motivación y mantener altos niveles de productividad (Pink, 2009).

Basándonos en los datos proporcionados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 2022, la eficiencia laboral juega un papel de gran importancia en términos económicos al estar estrechamente relacionada junto con el avance económico, la competencia y el nivel de vida en una sociedad. La noción de rendimiento laboral implica la cantidad neta de producción (bienes o servicios) generada por cada unidad de trabajo, habitualmente evaluado en términos de empleados o en horas de trabajo equiparables. Este parámetro resulta fundamental para evaluar cómo el Producto Interno Bruto (PIB) y la fuerza laboral se desarrollan a lo largo del tiempo.

Diversos análisis abordan los factores que impactan en la productividad laboral. En el ámbito organizacional, la literatura resalta elementos como el ambiente y la cultura en la organización (Salazar et al., 2009), la calidad laboral (Chacaltana y Yamada, 2009), además de las dinámicas de interacción en grupo y el entorno social (Jaimes et al., 2018).

A nivel global, en el año 2021, se identificaron países que mostraron una relación particularmente positiva entre producción y trabajo, considerada como productividad en este estudio. Entre estos países destacan Luxemburgo, con un PIB de 128.1 dólares por hora laborada; Irlanda, con 122.2 dólares de PIB por hora laborada; y Singapur, con 73.7 dólares de PIB por hora laborada (OIT, 2022). Los pilares fundamentales que sustentan la productividad laboral se dividen en cuatro áreas: innovación, educación, eficiencia e infraestructura tanto física como institucional (Loayza, 2016). Por ende, es entendible que estos cuatro países ocupen las posiciones más altas en términos de rendimiento laboral.

En el contexto peruano, la eficiencia se sitúa en 12.3 dólares de PIB por hora trabajada, posicionando al país en el puesto 113 de 185 naciones a nivel internacional (OIT, 2022). Es evidente que el valor refleja un desafío importante para el desarrollo económico del país. Además, las industrias de mayor eficiencia abarcan la minería, la manufactura y el transporte (Toyama, 2021).

El desafío del limitado rendimiento laboral en Perú tiene un impacto directo en los ingresos obtenidos por el trabajo realizado, manifestándose en un salario promedio en el país de alrededor de 344 dólares durante 2017 (INEI, 2018). Sin embargo, lo que experimenta un aumento es la disparidad salarial, lo que significa que la disparidad entre los ingresos más altos y los ingresos más bajos se está ampliando (Chacaltana y Yamada, 2009). Esta situación contribuye a agravar las desigualdades sociales y económicas en el país.

Numerosos análisis respaldan la idea de que la motivación laboral juega un papel esencial como factor determinante en la productividad en el trabajo (Bohorquez et al., 2020; Velásquez, 2015; Mazariegos, 2015; Santa Cruz et al., 2021). A pesar de esta fundamentación, las empresas tienden a dar prioridad a estrategias enfocadas en sus bienes o prestaciones, excluyendo la atención a las habilidades humanas, que en realidad es un componente principal para el éxito de la compañía. Estas organizaciones justifican esta perspectiva argumentando que implica costos llevar a cabo estrategias de crecimiento de recursos humanos (Bohorquez et al., 2020).

De acuerdo con lo señalado por Jiménez (2009, citado en Sum, 2015), la motivación se refiere a las tendencias que un individuo muestra hacia diversas formas de satisfacer sus necesidades en el ámbito laboral dentro de una organización. Esta noción es crucial para impulsar los esfuerzos de los colaboradores y lograr metas tanto personales como institucionales.

El rol desempeñado por el área de Recursos Humanos adquiere una relevancia crucial en cualquier entidad, ya que abarca procesos de importancia vital, como el desarrollo de habilidades, la implementación de incentivos, la mejora de resultados, la eficiencia, la configuración del entorno laboral, el fomento de capacidades, la motivación y el desempeño. Esta investigación se enfocó específicamente en la administración del personal en relación con el desempeño laboral y la motivación, con el objetivo de mejorar la administración en su conjunto. La atención principal se centró en promover uno de los valores humanos más relevantes en el entorno laboral: el rendimiento de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza.

Además, este estudio se centró especialmente en la consideración dada a los empleados, ya que se reconoce que son componentes esenciales para llevar a cabo tareas que no solo contribuyen a la reputación de la entidad, sino también al éxito de la gestión en sí misma. Los trabajadores tienen una importancia central, ya que son el rostro principal para atender las demandas de la población y cuentan con la aprobación del alcalde o líder de la organización, entre otras responsabilidades.

Es ampliamente reconocido que una organización eficiente establece una adecuada secuencia en todas sus operaciones, logra una coherencia en la realización de tareas y aplica la

racionalidad en sus procesos para lograr sus metas. En este entorno, se afirma que "un empleado competente lleva a cabo sus responsabilidades sin objeciones, y que el principal incentivo para el trabajo radica en la compensación" (Taylor, 1858).

Es esencial destacar que la motivación de los trabajadores juega un papel crucial como estrategia para influir en la productividad. Cuando esta motivación se enfoca en la ejecución de las tareas laborales y en el cumplimiento de las demandas de la comunidad, es plausible que una considerable cifra de esa satisfacción esté vinculada con el entusiasmo que los trabajadores demuestran hacia su trabajo y cómo esto se ve en la excelencia de la prestación brindada. En este sentido, Maslow (1953) argumentó que "la motivación del empleado surge desde su interior y no puede ser impuesta".

Un factor determinante para asegurar la motivación y que los empleados se encuentren a gusto en su labor es el entorno de trabajo en el que operan. Esto abarca no solo la comodidad y las condiciones adecuadas, sino también la existencia de relaciones positivas y una comunicación efectiva entre los superiores y los subordinados. Numerosos autores sostienen que la efectividad se convierte en un indicador para evaluar el desempeño laboral y sugieren que, en organizaciones democráticas, el empleado asume la responsabilidad de su propio rendimiento, el cual se ve influenciado por varios factores que determinan su grado de compromiso (Chiavenato et al., 2007).

La productividad en el ámbito laboral está estrechamente relacionada con la motivación otorgada al empleado, abarcando diversos aspectos que van desde el salario hasta el reconocimiento no monetario. El entorno organizativo involucra factores de índole social, política, legal, demográfica y cultural, que en conjunto contribuyen a crear un ambiente propicio para el desempeño efectivo del empleado. Según Chiavenato (2007), la motivación busca la consecución de metas específicas, y los individuos canalizan su energía hacia este proceso.

En las investigaciones realizadas por Lawler (2008) sobre la motivación, se encontró evidencia sólida que respalda que el dinero puede actuar como un incentivo que aumenta tanto el rendimiento laboral como otros comportamientos, como la colaboración y la dedicación a la organización.

Este estudio posee una importancia considerable para la entidad, ya que aborda un problema recurrente relacionado con la falta de motivación entre el personal, lo cual afecta la gestión de manera ineficaz. Además, la alta rotación de empleados agrava esta situación, generando interrupciones en las actividades de cada departamento y ocasionando retrasos en la ejecución de tareas dentro de los plazos establecidos.

Es fundamental resaltar que en el ámbito público es esencial considerar las regulaciones creadas para salvaguardar los derechos de los empleados, garantizar su estabilidad laboral, promover la equidad, respaldar prácticas laborales éticas, fomentar el crecimiento de sus destrezas y competencias, y requerir que las entidades evalúen y mejoren su desempeño a través de la formación. Un ejemplo concreto de esto es la ley "Servir", que establece directrices para proteger y orientar a los colaboradores en el reconocimiento de sus derechos. A pesar de esta normativa, es importante destacar que muchas fuentes de referencia indican que existe una elevada proporción de situaciones en las que las organizaciones logran respuestas insatisfactorias e incluso negativos en términos de brindar una atención adecuada a sus empleados para mejorar su rendimiento laboral. Esto a menudo se relaciona con problemas como la falta de motivación, un ambiente laboral desfavorable, oportunidades de formación limitadas, salarios bajos, demandas laborales adicionales sin reconocimiento, falta de instalaciones, carencia de instrumentos y suministros, y procedimientos de gestión deficientes.

El concepto de desempeño laboral implica la evaluación realizada por los supervisores en las organizaciones para analizar cómo un empleado alcanza sus metas y objetivos. Esta evaluación permite medir en qué medida un individuo puede realizar una tarea o función y suele ajustarse a normativas laborales (Ruiz et al., 2008).

Evaluar la eficacia y la motivación laboral son aspectos esenciales para abordar este problema. Además, es crucial explorar conceptos como la conceptualización de la productividad y la motivación laboral, mientras se investiga la relación entre estos dos factores.

El proceso de gestión de personal en la entidad debe seguir un enfoque secuencial, y en este entorno, el área de Recursos Humanos juega un papel central. Dada su importancia, este departamento debe contar con profesionales altamente capacitados en los procedimientos de selección y contratación de personal. Esto garantizará la incorporación de profesionales que se ajusten a las funciones de la organización y que se desarrollen según los requisitos, permitiendo una administración adecuada. Un error que a veces cometen las organizaciones es permitir que el Titular del Pliego tenga más influencia en el proceso de contratación que el área de RRHH, lo que puede resultar en la selección de personal no capacitado y llevar a un bajo rendimiento y una ejecución ineficiente de las tareas. Por lo tanto, el departamento de RRHH desempeña un rol crucial en la creación de tácticas para evaluar el desempeño, implementar actividades de motivación, establecer procedimientos de selección y otras iniciativas destinadas al bienestar de los empleados.

Además, el entorno laboral, la comunicación entre colegas y la colaboración en equipo pueden tener un impacto importante en la motivación y en la mejora constante del trabajo. Como mencionó Zajonc (1965), trabajar en equipo con otras personas puede ser estimulante y motivador para los empleados, especialmente cuando se trata de tareas familiares y no muy complejas.

Dentro de estas circunstancias, la meta principal de esta investigación es identificar y comprender la conexión entre la eficiencia y la motivación general en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, ubicada en la región de Amazonas. Además, se espera que esta investigación arroje luz sobre los desafíos relacionados con la productividad dentro de la municipalidad, proporcionando una base sólida para estudios futuros en el área de la productividad y la motivación. Con este propósito en mente, la investigación formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se interrelacionan la eficiencia y la motivación laboral entre los empleados de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, en la región de Amazonas? En coherencia con esta cuestión, se define la meta general de establecer la correlación entre la eficiencia y la motivación laboral en los colaboradores de dicha entidad municipal. Asimismo, se detallan los propósitos específicos de la siguiente forma: analizar el nivel de eficiencia de los empleados de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza en Amazonas, evaluar la motivación laboral en el mismo grupo de empleados y establecer una conexión significativa entre la eficiencia y la motivación laboral en esa institución. A partir de esto, se plantea la hipótesis que sostiene la existencia de una correlación significativa entre la productividad y la motivación laboral entre los empleados de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, en la región de Amazonas.

Los estudios preliminares han proporcionado aportes teóricos valiosos que enriquecen el conjunto de conocimientos en el ámbito de la investigación. A continuación, se presentan resúmenes de algunos de estos estudios:

En el estudio realizado por Cacique Carrera Esther (2016) titulado "Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Moyobamba – período 2016", la meta principal fue analizar la motivación laboral y su impacto en el rendimiento de los empleados en la Municipalidad Provincial de Moyobamba durante el año

2016. La metodología empleada fue de tipo Descriptiva Correlacional. Los resultados revelaron que la motivación en la municipalidad de Moyobamba se sitúa en un nivel medio, lo cual se atribuye a factores como la falta de reconocimiento y un entorno laboral inadecuado. Asimismo, se llegó a la conclusión de que el desempeño laboral también se califica en un nivel medio, ya que el rendimiento no resulta satisfactorio.

Otra investigación realizada por Navarro (2017) se titula "Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de Ventanilla, 2016". El propósito de este estudio fue develar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los serenos en la Municipalidad Distrital de Ventanilla durante el año 2016. La perspectiva de la investigación adoptado se basó en un enfoque cuantitativo y se empleó un diseño no experimental transversal y descriptivo. Esta investigación exploró tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, y llegó a la conclusión de que hay una relación importante entre ambas dimensiones de motivación y el desempeño laboral.

Estos estudios previos han proporcionado información valiosa en lo que respecta a la relación entre motivación y desempeño laboral en contextos municipales. Esta información puede servir como punto de partida y enriquecimiento para la investigación actual.

2. Materiales y métodos

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo de naturaleza explicativa y de carácter básico. El modelo metodológico empleado fue no experimental y de tipo transversal, centrándose en analizar la relación entre la productividad y la motivación en un momento específico. La población objetivo estuvo compuesta por un total de 47 trabajadores que pertenecen a diversos regímenes de empleo en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza.

La recopilación de información se realizó a través de la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario formado en escala Likert para construir los ítems. Los participantes proporcionaron respuestas sobre su percepción en relación con la productividad y la motivación laboral.

Con el propósito de analizar y dar sentido a los datos recopilados en la encuesta y con el fin de lograr las metas establecidas en la investigación, se utilizó el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 26. Este software permitió realizar un análisis exhaustivo y riguroso de los datos recopilados para derivar conclusiones significativas y respaldadas estadísticamente.

3. Resultados

Tabla 1

Resultados de los niveles ante los indicadores de las necesidades del personal en la municipalidad.

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Nivel de remuneración	15	31.9	14	29.8	3	6.4	15	31.9	47	100
Nivel de bienestar del personal	16	34.0	9	19.1	2	4.3	20	42.6	47	100
Nivel de ambiente laboral	18	38.3	10	21.3	1	2.1	18	38.3	47	100
Nivel condiciones de seguridad	14	29.8	9	19.1	3	6.4	21	44.7	47	100
Nivel de exigencias del cargo	16	34.0	11	23.4	6	12.8	14	29.8	47	100
Nivel de interacción	17	36.2	17	36.2	2	4.3	11	23.4	47	100

Nivel de atención pública	15	31.9	15	31.9	1	2.1	16	34.0	47	100
Dimensión necesidades	16	33.7	12	25.8	3	5.5	16	35.0	47	100

En este conjunto de indicadores, se examinaron 7 ítems fundamentales que abarcan aspectos como compensación, bienestar de los empleados, entorno de trabajo, medidas de seguridad, requerimientos del puesto, interacción y cuidado hacia el público. Estos ítems se entrelazan y se debaten mutuamente para establecer el nivel de satisfacción del personal en general.

De los participantes, un 35% expresó que considera que el desarrollo en función de estos indicadores es altamente satisfactorio. Por otro lado, un 33.7% manifestó tener una percepción negativa de estos aspectos, calificándolos como deficientes. La igualdad entre estos dos grupos puede entenderse debido a ciertas disparidades salariales que existen entre los trabajadores y la percepción de bienestar general, la cual se ve afectada por una falta de atención en términos de proporcionar herramientas de trabajo adecuadas y necesarias.

Tabla 2

Resultados de los niveles ante los indicadores de las expectativas del personal en la Municipalidad.

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Nivel de expectativas del trabajador	14	29.8	12	25.5	12	25.5	9	19.1	47	100
Nivel de esfuerzo-desempeño	15	31.9	9	19.1	10	21.3	13	27.7	47	100
Nivel de desempeño-recompensa	16	34.0	7	14.9	16	34.0	8	17.0	47	100
Nivel de desempeño-meta	19	40.4	8	17.0	14	29.8	6	12.8	47	100
Dimensión expectativas	16	34.0	9	19.1	13	27.7	9	19.1	47	100

De acuerdo con las respuestas de los 47 encuestados, el 34% expresó que las circunstancias laborales en las que se encuentran son calificadas como malas. Esto indica que existen deficiencias en aspectos como las instalaciones, el acondicionamiento, el reconocimiento del esfuerzo, entre otros. Estos resultados sugieren que en esta entidad los niveles de motivación son bajos, posiblemente debido a las condiciones laborales insatisfactorias que experimentan los trabajadores.

Tabla 3

Resultados de los niveles ante los indicadores de las necesidades de estima del personal de la Municipalidad.

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Nivel de reconocimiento	0	0	7	14	0	0	40	80	47	100
Nivel de valor personal	0	0	5	10	0	0	42	84	47	100
Dimensión necesidades de estima	0	0	6	12	0	0	41	82	47	100

Es notable que un alto porcentaje, específicamente el 82% de los colaboradores, ha expresado que la motivación laboral en la entidad es evaluada como muy buena. Esto resalta el hecho de que los empleados perciben un alto nivel de incentivo y ánimo en su trabajo. Además, se ha observado que la relación entre los trabajadores se considera positiva, lo que sugiere que hay un ambiente colaborativo y cordial entre ellos.

Además, es importante destacar que los trabajadores perciben un reconocimiento y valoración personales de la institución hacia ellos, siendo calificado como muy bueno. Esto indica que la entidad está logrando reconocer y apreciar los esfuerzos individuales de sus empleados, lo cual puede contribuir de manera significativa a la satisfacción y motivación del personal.

Tabla 4

Resultados de los niveles ante las dimensiones de la variable motivación laboral.

Dimensiones	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensión necesidades	16	33.7	12	25.8	3	5.5	16	35.0	47	100
Dimensión expectativas	16	34	9	19.1	13	27.7	9	19.1	47	100
Dimensión necesidades de estima	0	0	6	12.0	0	0	41	82.0	47	100
Variable motivación laboral	11	23.4	9	19.2	5	10.6	22	46.8	47	100

El factor de motivación laboral se destaca en un grado muy positivo, con un porcentaje del 46.8%. Esto refleja que la municipalidad está demostrando una actitud alentadora hacia su personal, manteniéndolos motivados para llevar a cabo diversas actividades en beneficio de la población. Esta cifra sugiere que se están realizando esfuerzos efectivos para cultivar una cultura de motivación y compromiso entre los empleados, lo cual puede tener un impacto positivo en la calidad y eficiencia de sus labores en beneficio de la comunidad.

Tabla 5

Resultados de los niveles ante los indicadores de eficiencia del Personal de la Municipalidad.

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Nivel de uso óptimo de recursos	14	29.8	16	34.0	9	19.1	8	17.0	47	100
Nivel de información compartida	12	25.5	14	29.8	6	12.8	15	31.9	47	100
Nivel de trabajo en equipo	15	31.9	13	27.7	15	31.9	4	8.5	47	100
Nivel de uso adecuado de equipos y bienes	11	23.4	21	44.7	6	12.8	9	19.1	47	100
Dimensión eficiencia	13	27.8	16	34.0	9	19.1	9	19.1	47	100

En esta variable, se busca evaluar en qué medida la motivación laboral influye en la mejora de la productividad laboral. Los resultados obtenidos indican que la productividad laboral se encuentra en un nivel regular. Entre los aspectos evaluados, el mayor porcentaje de calificación regular se observa en lo que respecta a la infraestructura y el acondicionamiento para llevar a cabo las labores. Esto sugiere que, a pesar de la motivación laboral positiva mencionada anteriormente, existen desafíos en términos de proporcionar una infraestructura adecuada y condiciones de trabajo que puedan impactar en el rendimiento de los trabajadores.

Tabla 6

Resultados de los niveles ante los indicadores de eficacia del personal de la Municipalidad.

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Nivel de resultados articulados	26	55.3	10	21.3	4	8.5	7	14.9	47	100
Nivel de puntualidad en los objetivos	18	38.3	16	34.0	6	12.8	7	14.9	47	100
Nivel de conocimiento del puesto laboral	22	46.8	13	27.7	8	17.0	4	8.5	47	100
Dimensión eficacia	22	46.8	13	27.7	6	12.8	6	12.8	47	100

De acuerdo con la información proporcionada por el personal encuestado, un 46.8% opina que la productividad en la entidad es deficiente en lo que respecta al trabajo en equipo y el desarrollo de valores. Esto sugiere que hay una percepción negativa en cuanto a cómo se fomenta y practica el trabajo colaborativo y la promoción de valores en la organización. Estos resultados pueden indicar la necesidad de implementar estrategias y medidas para mejorar la dinámica de trabajo en equipo y promover una cultura basada en valores que contribuya a una mayor productividad laboral y un ambiente más positivo en la entidad.

Tabla 7

Resultados de los niveles ante los indicadores de adaptabilidad del personal de la Municipalidad.

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Nivel de capacidad de cambios laborales	9	19.1	16	34	13	27.7	9	19.1	47	100
Dimensión adaptabilidad	9	19.1	16	34	13	27.7	9	19.1	47	100

Un 34% de los encuestados considera que la parte organizacional de la entidad, que abarca aspectos como puntualidad, conocimiento, efectividad y resultados articulados, se encuentra en un nivel regular. Estos elementos son indicadores clave para un buen desempeño laboral dentro

de una organización. Un resultado calificado como regular puede sugerir que existen áreas en las que se puede mejorar la organización, la eficiencia y la alineación de esfuerzos para lograr resultados más consistentes y efectivos. Es importante abordar estas áreas con el fin de optimizar el rendimiento general y el impacto de la entidad.

Tabla 8

Resultados de los niveles ante los indicadores de la Efectividad del personal de la Municipalidad.

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Nivel de responsabilidad	0	0.0	14	29.8	18	38.3	15	31.9	47	100
Nivel de trabajo bajo presión	0	0.0	10	21.3	20	42.6	17	36.2	47	100
Dimensión efectividad	0	0.0	12	25.5	19	40.4	16	34.0	47	100

Un 40.4% de los encuestados señaló que la entidad es eficiente en términos del cumplimiento de metas, a pesar de la ausencia de motivación laboral. Esto sugiere que, aunque la motivación laboral puede no estar presente en gran medida, la organización todavía logra alcanzar sus objetivos y metas de manera eficiente. Este resultado podría indicar que existen factores o incentivos aparte de la motivación que están contribuyendo a la consecución de las metas establecidas.

Tabla 9

Indicador	Niveles								Total	
	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Dimensión eficiencia	13	27.8	16	34.0	9	19.1	9	19.1	47	100
Dimensión eficacia	22	46.8	13	27.7	6	12.8	6	12.8	47	100
Dimensión adaptabilidad	9	19.1	16	34	13	27.7	9	19.1	47	100
Dimensión efectividad	0	0.0	12	25.5	19	40.4	16	34.0	47	100
Variable productividad laboral	11	23.4	14	29.8	12	25.5	10	21.3	47	100

La productividad laboral se encuentra en un nivel regular según el 29.8% de los encuestados, y en un nivel bueno según el 25.5% de los encuestados. Estos resultados reflejan que los trabajadores no están logrando alcanzar una productividad laboral óptima, lo que se manifiesta en la eficacia, efectividad, adaptación al trabajo y eficiencia al realizar sus tareas en beneficio de la entidad. Esta evaluación sugiere que hay margen de mejora en términos de cómo se llevan a cabo las actividades laborales y cómo estas contribuyen a los objetivos institucionales. Es importante tener en cuenta que una productividad laboral subóptima puede tener implicaciones negativas en una institución pública, ya que su desempeño se evalúa en función de metas y objetivos establecidos.

Tabla 10

Relación entre las variables productividad laboral y motivación laboral

	Productividad laboral	Motivación laboral

Productividad laboral	Correlación de Pearson	1	,993**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	47	47
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,993**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	47	47

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se ha identificado una correlación considerablemente alta de 0.993, y esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de significancia menor al 5%. Estos resultados indican que la productividad laboral está estrechamente relacionada con la motivación laboral. En consecuencia, se evidencia que la motivación laboral desempeña un papel significativo en el rendimiento laboral positivo. Estos hallazgos respaldan la noción de que una mayor motivación laboral está asociada con un mejor desempeño en el trabajo.

4. Discusión

La variable de motivación laboral muestra un nivel altamente positivo del 46.8%, lo que refleja la disposición de la municipalidad para generar expectativas favorables en su personal y mantenerlos en un estado de motivación para realizar diversas tareas en beneficio de la comunidad. Este descubrimiento se asemeja a los resultados presentados por Linares (2017), quien informó que la motivación laboral se encontraba en un nivel bueno del 64.5%. Este patrón resalta la importancia esencial de la motivación para lograr un rendimiento eficiente de los trabajadores en una entidad, como señalaron Peña y Villón (2018). Está claro que la motivación laboral desempeña un papel fundamental para permitir que una empresa alcance su máxima capacidad en términos de desempeño. En consecuencia, se llega a la conclusión de que los líderes deben disponer de herramientas efectivas para fomentar una motivación empresarial eficaz.

En lo que respecta a la dimensión de las necesidades, al menos un 60% de los encuestados perciben que sus requerimientos son atendidos de manera regular o deficiente por parte de la Municipalidad Provincial. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Pinedo y Delgado (2010), ellos apuntan que la falta de atención de los gerentes a los pedidos de los colaboradores en entidades gubernamentales conduce a un bajo rendimiento por parte de los empleados. En cuanto a lo esperado por parte de los empleados de la Municipalidad, los resultados se distribuyen de manera prácticamente equitativa (46.7% y 53.3%) entre niveles que abarcan desde buenos y muy buenos hasta regulares y malos. Esto indica una marcada dispersión de los datos en la dimensión examinada.

Lo obtenido muestra contrastes con los hallazgos en el ámbito estatal peruano, según lo indicado por Torres y Delgado (2020), quienes afirman que el grado de expectativas suele ser limitado en todas sus variantes en este contexto. Estos resultados concuerdan con la perspectiva presentada por Formiga et al. (2017), quienes mantienen que las nuevas demandas de las compañías en términos de profesionalismo y productividad pueden tener efectos negativos en la autoestima y otras funciones psicológicas de los colaboradores.

En relación a la variable de productividad laboral, se puede ver un nivel regular del 29.8%, lo que indica que los empleados no están logrando un desempeño laboral óptimo. Esto se refleja en la falta de efectividad, eficacia, adaptación al trabajo y eficiencia al desempeñar sus actividades en beneficio de la entidad. Este hallazgo tiene un impacto negativo significativo en una institución pública, que es evaluada a través de sus objetivos y metas institucionales. Estos

resultados son similares a los informados por Lorenzo (2018), donde se presenta el desempeño en un nivel medio del 90.5%, lo que nos muestra que las compañías aún tienen trabajo por hacer para conseguir una productividad óptima de parte de los empleados. Además, Lorenzo señala que la productividad está en gran medida condicionada por la motivación brindada a los empleados. En la misma línea, Ollague (2018) respalda esta perspectiva al indicar que la productividad laboral se sitúa en un nivel intermedio del 35%.

Considerando el objetivo principal, se ha confirmado la presencia de una relación altamente significativa de 0.993, con un nivel de significancia inferior al 5%, utilizando la Rho Correlación de Pearson. Este análisis resalta que la productividad laboral ejerce una influencia sustancial en la motivación laboral. Estos hallazgos coinciden con los resultados presentados por Apaza (2014), quien constató una conexión de importancia entre los factores estimulantes y el rendimiento laboral de los empleados con un coeficiente de correlación de ($r=0.786$). De la misma manera, estos resultados se asemejan a los hallazgos de Linares (2017), quien identificó una relación importante con un coeficiente de correlación de ($r=0.659$) entre la motivación y su influencia destacada en el desempeño laboral.

De manera similar, Lorenzo (2018) presentó resultados que revelan una relación positiva entre las variables de productividad laboral y competencia laboral, respaldada por un coeficiente de correlación elevado (coeficiente rho de Spearman = 0.827). Esto guarda paralelismo con los descubrimientos de Ollague (2018), cuyos resultados evidencian una correlación sustancialmente alta (R de Pearson de 0.877) entre las variables de motivación laboral y desempeño, indicando el grado de significación entre ambas.

Estos resultados se alinean con las investigaciones de García y Rondón (2008), quienes demostraron que existe una relación directa entre la motivación y el trabajo en equipo. Además, observaron que los elementos que impactan en la satisfacción laboral incluyen la comunicación efectiva, los beneficios socioeconómicos y la promoción de un ambiente propicio para la colaboración y el trabajo en grupo

Estos hallazgos son consistentes con la investigación realizada por Luna y Espinoza (2013), quienes no encontraron una relación estadísticamente importante entre la motivación y el compromiso organizacional. En otras palabras, sentirse comprometido con la compañía parece estar más relacionado con aspectos éticos que motivacionales. En una línea similar, Sulca (2015) identificó una relación positiva y moderada entre la motivación y la efectividad.

5. Conclusiones

Esta investigación ha revelado la existencia de una relación positiva y de importancia entre la motivación y la productividad laboral en los empleados de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, ubicada en la región de Amazonas. Esto implica que mientras que la motivación laboral experimenta un aumento, la productividad laboral también se incrementa.

No obstante, de esta relación beneficiosa, se puede ver que los niveles de productividad laboral en esta entidad se mantienen en niveles intermedios y bajos. Además, se ha constatado que la motivación laboral en aspectos como el reconocimiento, el entorno laboral y los términos de empleo presenta niveles inferiores.

La motivación laboral juega un papel fundamental para aumentar la productividad y el rendimiento de los empleados en cualquier organización. Los resultados de este estudio respaldan la noción de que hay una conexión favorable entre la motivación y la productividad en el contexto municipal. Los empleados que están motivados tienden a mostrar un mayor compromiso con sus labores, lo que a su vez se traduce en un desempeño laboral más eficiente y efectivo. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias que fortalezcan la motivación laboral para impulsar la productividad y mejorar el funcionamiento general de la entidad.

El entorno laboral y las condiciones de trabajo tienen un golpe profundo en la motivación y la dedicación de los empleados. Un entorno positivo en el lugar de trabajo, donde los empleados se perciban apreciados, respetados y apoyados, puede mejorar significativamente su motivación intrínseca para realizar sus tareas con dedicación y eficacia. La comunicación efectiva, la retroalimentación constructiva y una relación positiva entre los participantes del equipo y los líderes pueden fortalecer la sensación de ser parte y la satisfacción laboral.

Si bien es cierto que la motivación no se limita únicamente a los aspectos económicos, la remuneración y los incentivos financieros siguen siendo una parte esencial de la ecuación. El dinero puede actuar como un incentivo tangible que refuerza el rendimiento y el compromiso laboral. Sin embargo, como mencionaste previamente, otros factores, como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y un equilibrio entre vida laboral y personal, también juegan un papel relevante en la motivación de los empleados.

La motivación es un proceso individual y subjetivo, y su fuente radica en las necesidades, valores y aspiraciones de cada empleado. Las organizaciones municipales deben reconocer esta diversidad y adoptar enfoques personalizados para motivar a su personal. Esto implica comprender las preferencias y metas de cada empleado y adaptar las estrategias de motivación en consecuencia. Al hacerlo, las organizaciones pueden maximizar el potencial de sus empleados y promover un ambiente laboral donde la motivación y el compromiso florezcan.

En resumen, el ambiente laboral positivo, la remuneración justa y los incentivos personalizados son componentes esenciales para cultivar la motivación y el desempeño de los empleados en organizaciones municipales. Reconocer la singularidad de cada empleado y abordar sus necesidades específicas es crucial para lograr resultados óptimos en términos de productividad y satisfacción laboral.

La ausencia de motivación en el ámbito laboral podría generar efectos perjudiciales en la administración municipal. La insuficiencia de la motivación entre el personal puede dar lugar a una dirección deficiente, impactando la eficacia y la excelencia de los servicios proporcionados a la comunidad.

Los resultados señalan que la escasez de motivación en los empleados de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza podría estar ejerciendo una influencia negativa en el aumento de la productividad laboral. En otras palabras, aunque la motivación en el trabajo desempeña un rol vital en el avance de la productividad, en este contexto se ha constatado que los niveles de motivación no alcanzan para incrementar el potencial de rendimiento de los trabajadores.

La coyuntura planteada insinúa que la organización dispone de una ventana de oportunidad para amplificar la motivación de su fuerza laboral, a través de estrategias como el reconocimiento de desempeño sobresaliente, la optimización del entorno de trabajo y la optimización de las condiciones laborales. Al incorporar estas iniciativas, la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza podría elevar el nivel de productividad entre sus empleados, con el consiguiente resultado de una mejora sustancial en la eficacia de su gestión en su conjunto.

6. Referencias

- Apaza, R. I. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano. Juliaca – Perú* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2893288>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), pp. 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

FERNÁNDEZ, A., DE RUTTE, J.P.E y SUÁREZ, E.L. Productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. *Rev. Horizonte Empresarial*. Enero - junio 2023. Vol. 10 / N° 1, pp. 282-299, ISSN: 2313-3414

Canales-Farah, A. M., López-Gómez, J. A., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.

Capcha, E. A. (2018). *Motivación y desempeño laborales de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35641#:~:text=Los%20resultados%20demostraron%20que%20existe,la%20regi%C3%B3n%20critica%200%2C05>.

Casique, E. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Moyobamba – período 2016* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14577>

Chacaltana, J. y Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/51423/1/613977726.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Dávila, C. y Bardales, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 213-226. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486>

Facho, J. E. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>

Formiga, N., Batista, P. y Estevam, I. (2017). Suporte organizacional e autoestima em funcionários de organizações públicas e privadas no brasil. *Psicologia. com. pt*, 1-15. https://www.researchgate.net/publication/321159406_suporte_organizacional_e_autoestim_a_em_funcionarios_de_organizacoes_publicas_e_privadas_no_brasil

Garza, T. (2000). *Administración Contemporánea*. Segunda Edición. Mc Graw Hill. Interamericana. Editores S. A. C.V. México.

Ghaffari, S. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at University Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99. https://www.researchgate.net/publication/315116839_The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw Hill.

Herrera, G. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017 [Tesis de Grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>

Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos- El capital humano de las organizaciones* (8^{va} ed).

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento 2007-2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/cap10.pdf

Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas., M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga,

- Colombia. Información tecnológica, 29(5), pp. 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Javier, A. (2021). Adaptabilidad laboral y ansiedad en personal administrativo. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Chambo, 2021 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8328>
- Linares, J. C. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>
- Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31(9), pp. 9-28. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- Lorenzo, E. P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1
- Monteza, Y. (2019). *Efectividad de los funcionarios públicos y sus efectos en la lucha contra la violencia hacia la mujer en la provincia de Chiclayo, periodo 2016-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chiclayo]. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486>
- Ollague, J. L. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad De Villa María del Triunfo* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/861>
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Organization International del Trabajo [OIT]. (2022). *Estadísticas sobre la productividad del trabajo. ILOSTAT*. Extraído el 10 de diciembre de: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Palacios, S. V. (2021). *La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345>
- Peña, H. C., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científic*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Ríos, I., & Vigo, Y. K. H. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Martín]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3278>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED* 20(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sosa, P. E. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27117>

FERNÁNDEZ, A., DE RUTTE, J.P.E y SUÁREZ, E.L. Productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. *Rev. Horizonte Empresarial*. Enero - junio 2023. Vol. 10 / N° 1, pp. 282-299, ISSN: 2313-3414

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. Extraído de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-monica-libre.pdf?1499793186=&response-content-disposition=inline%3b+filename%3dmotivacion_y_desempeno_laboral_estudio.pdf&expires=1670717201&signature=i99vuwawsfjmsekami9c0pzre6wweggllloxba~i4yeqizbkqzenxucyl1u12svr~fsj6hdtri0uwupiuzhdpinoe-jgxwwew4ssb-

Tello, L. R. (2020). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Lamas, 2019* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55982>

Torres, G. y Delgado, J. (2020). Gestión Motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), pp. 199-212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>

Toyama, J. (consultado el 10 de diciembre del 2022). *Productividad laboral: ¿cómo estamos y qué hacer?* Vinatea & Toyama. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>