

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Autor: Bach. Anitza Fernández Bacalla

Asesor: Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS DE MAESTRÍA EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

Fernández Bacalla Anitza

DNI N°: 70853362

Correo electrónico: anitza.fernandez.epg@untrm.edu.pe

Nombre de la Maestría (X)/Doctorado (): _____

Gestión Pública

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____

DNI N°: _____

Correo electrónico: _____

Nombre de la Maestría ()/Doctorado (): _____

2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro (X) / Doctor ()

"Productividad y Motivación Laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas"

3. Datos de Asesor

Apellidos y nombres: Sánchez Pantaleón Alex Javier

DNI, Pasaporte, C.E N°: 47080698

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5708-272x>

Datos de Co-Asesor

Apellidos y nombres: _____

DNI, Pasaporte, C.E N°: _____

ORCID: _____

4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos-OCDE Ciencias Sociales: Ciencias Políticas, Administración Pública.

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el autor o autores señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El o los titular de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado





en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

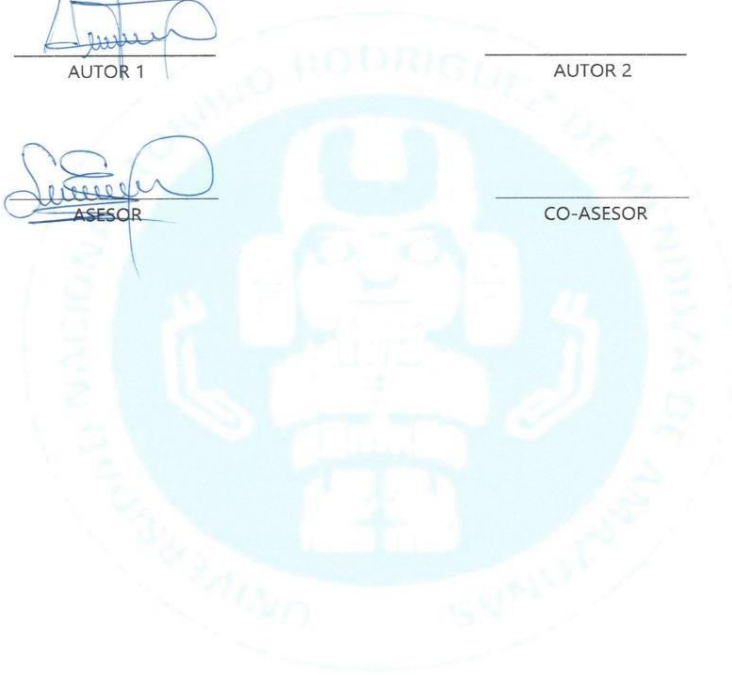
Chachapoyas, 21 de Junio de 2023

AUTOR 1

AUTOR 2

ASESOR

CO-ASESOR



DEDICATORIA

A Dios: por darme la bendición de todos los días, el amor y salud para continuar por el buen camino.

A mis padres: Fidel y Nilsa, por ellos soy todo y por ellos lidio con todo. Mi eterna gratitud hacia ellos.

A mis hermanos: Rody y Reyner, quienes me acompañan en los pasos continuos de mi vida, brindándome la alegría de su compañía.

A mis dos sobrinos: Evans y Gianluca quienes, con su inocencia, son amor puro y felicidad en mi familia.

ANITZA.

AGRADECIMIENTO

Expreso un sincero agradecimiento a los representantes de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza de Amazonas por dar las facilidades para realizar la investigación y poderla concluir exitosamente.

Agradezco infinitamente a los trabajadores de la municipalidad en estudio que contribuyeron participando llenando el instrumento de recolección de datos que fue fundamental para la culminación de la investigación.

Al profesor Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón, por brindarme sus orientaciones en calidad de asesor, tanto en la elaboración del proyecto, así como también del informe de tesis.

A los representantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza particularmente de la Escuela de Posgrado, por permitir hacer posible este gran logro de culminar la Maestría en gestión Pública.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA, AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA

RECTOR

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Dr. EFRAÍN MANUELITO CASTRO ALAYO

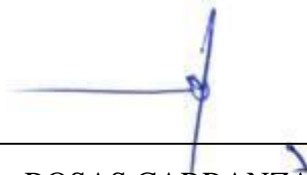
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Dra. ROSA YSABEL BAZÁN VALQUE

PRESIDENTE



Dr. ROSAS CARRANZA GUEVARA

SECRETARIO



Mg. EDINSON CUEVA VEGA

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis (x) en Formato de Artículo Científico () titulado:

Productividad y motivación Laboral en el personal de La
Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas
presentado por el Aspirante Anitza Fernández Bacalla
para obtener el Grado Académico de Maestro (x)/ Doctor () en
Gestión Pública

de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis (x)/ Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

a) De acuerdo con el informe de originalidad (adjunto), el Proyecto de Tesis ()/ Tesis (x)/ Tesis en formato de artículo científico () tiene 23% de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.

b) La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue:

Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque, y
pertenece al área ()/ oficina ()/ dependencia (x) de Facultad de
Ciencias Económicas y Administrativas

Chachapoyas, 14 de febrero del 2023



[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
VOCAL

[Signature]
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el lugar Fac. Ciencias Econom. y Adm. de la ciudad de Chachapoyas, el día 19 de abril del año 2023 siendo las 10:00am horas, el Aspirante Anitza Fernández Bacalla, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada "Productividad y Motivación Laboral en el Personal de la Municipalidad Provincial de Padiquez de Mendoza, Amazonas"

para obtener el Grado Académico de Maestro ()/Doctor () en Gestión Pública

a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque

Secretario: Dr. Posas Carranza Guevara

Vocal: Mg. Edinson Cueva Vega

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis, en términos de:


Aprobada () / Desaprobada () por Unanimidad () / Mayoría ().

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:10 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.




SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

.....

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|-----------|
| AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS DE MAESTRÍA EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM | ii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS..... | vi |
| JURADO EVALUADOR DE LA TESIS..... | vii |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS | viii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS..... | ix |
| ÍNDICE GENERAL | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| RESUMEN | xii |
| ABSTRACT..... | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 14 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS | 20 |
| 2.1. Tipos y Diseño de investigación..... | 20 |
| 2.2. Población muestral | 20 |
| 2.3. Determinación de variables | 21 |
| 2.4. Métodos | 22 |
| 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 22 |
| 2.6. Análisis de datos | 23 |
| III. RESULTADOS..... | 24 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 29 |
| V. CONCLUSIONES..... | 32 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 33 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 34 |
| ANEXOS | 39 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Resultados de los niveles ante los indicadores de las necesidades del personal en la municipalidad..... | 24 |
| Tabla 2. Resultados de los niveles ante los indicadores de las expectativas del personal en la Municipalidad | 24 |
| Tabla 3. Resultados de los niveles ante los indicadores de las necesidades de estima del personal de la Municipalidad..... | 25 |
| Tabla 4. Resultados de los niveles ante las dimensiones de la variable motivación laboral | 25 |
| Tabla 5. Resultados de los niveles ante los indicadores de eficiencia del Personal de la Municipalidad..... | 26 |
| Tabla 6. Resultados de los niveles ante los indicadores de eficacia del personal de la Municipalidad..... | 26 |
| Tabla 7. Resultados de los niveles ante los indicadores de adaptabilidad del personal de la Municipalidad | 27 |
| Tabla 8. Resultados de los niveles ante los indicadores de la Efectividad del personal de la Municipalidad | 27 |
| Tabla 9. Resultados de los niveles ante las dimensiones de la variable productividad laboral | 27 |
| Tabla 10. Relación entre las variables productividad laboral y motivación laboral..... | 28 |

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la productividad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo y diseño no experimental buscando la existencia de correlación entre las dos variables mediante el estadístico chi cuadrado de Pearson. Los resultados muestran que la motivación laboral presenta un nivel muy bueno con el 46.8% y la variable a la productividad laboral se observa en un nivel regular con el 29.8%. Concluye que existe una alta correlación positiva entre las variables motivación y productividad laborales con una correlación del 0.993 significativa; además, los niveles encontrados de productividad y motivación laboral se encuentran en niveles regulares y bajos, hecho que impacta directamente sobre el desempeño de los trabajadores.

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

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between labor productivity and motivation of the workers of the Provincial Municipality of Rodríguez de Mendoza, Amazonas. The study was carried out using a quantitative approach and a non-experimental design, seeking the existence of a correlation between the two variables using the Pearson chi-square statistic. The results show that work motivation presents a very good level with 46.8% and the labor productivity variable is observed at a regular level with 29.8%. It concludes that there is a high positive correlation between the motivation and labor productivity variables with a significant correlation of 0.993; In addition, the levels of productivity and work motivation found are at regular and low levels, a fact that directly impacts the performance of the workers.

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

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022), la productividad laboral es un indicador clave económico que se encuentra vinculado estrechamente con el crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de una sociedad. La productividad laboral equivale al volumen total de producción (en términos de producto) producido por cada unidad de trabajo (el cual suele ser medido en cantidad de personas empleadas o sus equivalentes en horas de trabajo). Dicho indicador es de vital importancia puesto que permite evaluar niveles y tasas de crecimiento en la relación que se determina entre Producto Bruto Interno [PBI] y mano de obra a lo largo de la evolución de una economía.

Son múltiples los estudios respecto a los determinantes de la productividad laboral. No obstante, a nivel organizacional, la bibliografía es recurrente en el clima y la cultura (Salazar et al., 2009); la calidad del empleo (Chacaltana y Yamada, 2009) y el comportamiento grupal y el ambiente social (Jaimes et al., 2018).

A nivel mundial, en el 2021 los países con la mejor relación producto-trabajo, productividad para los efectos del presente trabajo son: Luxemburgo con 128.1 dólares de PBI por hora trabajada, Irlanda con 122.2 dólares de PBI por hora trabajada y Singapur con 73.7 dólares de PBI por hora trabajada (OIT, 2022). Los componentes que constituyen las bases de la productividad laboral son cuatro: la innovación, la educación, la eficiencia y la infraestructura física e institucional (Loayza, 2016). Por tanto, no es de sorprender que estos cuatro países se encuentren con los niveles más altos en productividad laboral.

En el Perú, la productividad equivale a 12.3 dólares de PBI por hora de trabajo y ocupamos la posición 113 de 185 a nivel mundial (OIT, 2022). Es claro que este nivel muestra que la productividad es uno de los problemas centrales que impide el desarrollo económico nacional. Así también, los sectores con mayor productividad son la minería, la manufactura y el transporte (Toyama, 2021).

El problema de la baja productividad laboral en el Perú redonda en una incipiente retribución por el pago del factor mano de obra: no es de sorprender que el salario medio del país bordea los 344 dólares para 2017 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018). Pese a ello, lo que sí aumenta es el grado de dispersión de los salarios, es decir existe una mayor diferencia entre las personas que ganan más

respecto a los que ganan menos (Chacaltama y Yamada, 2009). Dicha cuestión aumenta las brechas sociales y económicas en el país.

Existe diversa evidencia de que la motivación laboral actúa como una variable explicativa de la productividad laboral (Velásquez, 2015; Bohorquez et al., 2020; Santa Cruz et al., 2021; Mazariegos, 2015). Pese a ello, las empresas priorizan implementar estrategias centradas en sus productos o servicios, dejando de lado al talento humano, factor primordial para alcanzar el éxito organizacional. Las empresas explican dicha situación debido a que esto genera gastos a nivel de implementación y ejecución de un plan de desarrollo de recursos humanos (Bohorquez et al., 2020).

Jiménez (2009, como se cita en Sum, 2015), indica que la motivación es aquella preferencia que se revela en un individuo hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad de su interés, en el aspecto laboral en los colaboradores de una organización. Así resulta de suma importancia para que aumenten sus esfuerzos en aras de alcanzar un objetivo personal u organizacional.

El área de Recursos Humanos es muy importante dentro de una entidad porque involucra procesos importantes como desarrollo de capacidades, incentivos, mejores resultados, eficiencia, eficacia, clima laboral, habilidades, motivación y desempeño. Este estudio se enfocó principalmente en la gestión del personal referente a la productividad laboral y motivación para una mejor gestión. Se desarrolló uno de los valores más importantes del ser humano en base a sus funciones en el área laboral, es decir el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.

Asimismo, esta investigación se enfocó en la atención que reciben los trabajadores; debido a que ellos están considerados elementos fundamentales para el desarrollo de actividades que generen no sola la imagen de la entidad, sino el exitoso trabajo de la gestión, el visto bueno del alcalde o el titular del pliego, la cara principal de la atención ante las necesidades de la ciudadanía, entre otros.

Se conoce que, una buena organización genera un orden adecuado en todas las actividades, una buena adecuación del trabajo, y la racionalidad en la entidad deben ser utilizados para alcanzar los objetivos. En ese sentido, se puede afirmar que “un

buen obrero hace lo que se le dice, sin contestar y que el principal incentivo al trabajo es el salario” (Taylor, 1858).

Es importante recalcar que la motivación del personal es una estrategia para determinar la productividad; si se enfoca en el cumplimiento laboral y la satisfacción de necesidades de los ciudadanos, determinamos que gran parte de aquella satisfacción está relacionada a que el personal se sienta con muchas ganas de laborar y realza en una atención brindada. Maslow (1953) al respecto “consideró que la motivación del trabajador tiene su origen en el interior de la persona y no puede ser impuesta”.

Un punto importante para que el personal se encuentre motivado y a gusto de su trabajo, es el clima laboral en el que se encuentre, para ello no solo debe tener la cómoda implementación, sino una buena relación y comunicación con su jefe y subordinados. Algunos autores consideran que la eficacia opera como indicador para medir el desempeño, así mismo, señalan que, en las instituciones demócratas el trabajador es garante de su buen desempeño, que está sujeta a innumerables factores, los cuales determinan la magnitud del trabajo que el individuo esté dispuesto a realizar (Chiavenato et al., 2007)

El desempeño laboral tiene mucho que ver con la motivación que se brinde al trabajador, desde el cuánto es el sueldo, hasta que reconocimiento no monetario le otorgas. El ambiente de una organización involucra los factores sociales, políticos, legales, demográficos, culturales que crean un ambiente favorable al desempeño laboral del trabajador. Chiavenato (2007), menciona que la motivación busca alcanzar una meta determinada, el ser humano gasta energía para lograrlo.

En sus trabajos sobre motivación, Lawler (2008), encontró fuertes evidencias de que el dinero puede ser un motivador que mejora el desempeño y otros tipos de comportamientos como compañerismo y dedicación a la organización.

Esta investigación es importante dentro de la entidad, este problema surge con frecuencia debido a que el personal no cuenta con la motivación ideal y a consecuencia no existe una buena gestión. Además, existe alta rotación del personal y esto genera la discontinuidad de las labores en cada área, el trabajo se paraliza y no cumple con el tiempo establecido de su desarrollo.

Asimismo, un punto fundamental que analizar en el ámbito público, es que existen leyes que amparan los derechos de los trabajadores, su estabilidad, su buen trato, las buenas prácticas de sus funciones, el desarrollo de sus habilidades y capacidades y el compromiso de la entidad en su evaluación y capacitación de su desempeño; tal como es la ley Servir, que estipula normas de protección y de guía para los trabajadores a defensa de sus derechos. En base a esta ley, es preciso mencionar que muchas de sus fuentes de consultas, arrojan un buen porcentaje de casos en los que muchas de las entidades tiene bajos resultados o por no decir, resultados negativos respecto a la atención adecuada ante sus trabajadores que realcen el desempeño laboral, debido a su baja motivación, a su mal clima laboral, a su falta de capacitaciones, al bajo sueldo, a horarios extras de trabajos sin reconocimientos, a su falta de infraestructura, falta de equipos y materiales y sistemas administrativos.

Se considera al desempeño laboral que es una valoración por parte de los supervisores de las organizaciones, en la forma, como un colaborador logra sus metas y objetivos, permitiendo visualizar hasta qué punto puede realizar una labor o tarea, el mismo que debe estar regulado por normas laborales (Ruiz et al., 2008).

Evaluar la productividad y motivación laboral, serán variables fundamentales para determinar la problemática. Así como también: Explicar la productividad, explicar la motivación laboral y relacionar la productividad y motivación laboral.

Es dable que la entidad prosiga una secuencia de personal, el área de Recursos Humanos, por ser un área fundamental debe tener un profesional que esté altamente capacitado respecto al procedimiento de selección y contratación del personal, para involucrar a profesionales que se involucren con las labores de la entidad, y que estos se desarrollen de acuerdo a las necesidades y la correcta gestión; muchos de los errores que las entidades pueden cometer es, que el Titular del Pliego se interponga por encima del área de RRHH, a fin de contratar a un personal no capacitado, que posteriormente genere bajo rendimiento, y que por cuenta propia realice sus actividades con ineficiencia. Entonces, el área de RRHH, aquí cumple un papel importante, de crear estrategias de evaluación de desempeño, de actividades de motivación, de procedimientos de selección y de arduo trabajo que requiera a fin del bienestar del trabajador.

Por otro lado, el clima laboral, la comunicación entre los mismos compañeros y el trabajo en equipo puede ser un punto para la motivación a desarrollar cada vez un mejor trabajo. “trabajar con otras personas facilita la propia labor cuando se trata de un trabajo bien aprendido y no muy complejo. Zajonc (1965) consideraba que la mera presencia de otras personas es estimulante y anima al empleado.

Ante esta perspectiva, el logro de esta presente investigación es determinar la relación entre la productividad y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas, además, permite facilitar el conocimiento de los problemas de productividad en la municipalidad, resaltando que la investigación forma una línea base para las futuras investigaciones en lo referente a productividad y motivación. Debido a ello, la presente investigación formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la productividad y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas? De acuerdo con lo anterior, se plantea como objetivo general, determinar la relación entre la productividad y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. Y los objetivos específicos se enmarcan en los siguiente: explicar la productividad en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas; Explicar la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas; relacionar la productividad y motivación laboral de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. En tal sentido, también se plantea la siguiente hipótesis: existe relación significativa entre la productividad y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, región Amazonas.

Las investigaciones preliminares nos posibilitan contribuciones teóricas para ampliar el fundamento científico del proceso de investigación, en efecto, se exponen a continuación estos estudios:

Cacique Carrera Esther, (2016) “Motivación y Desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Moyobamba – período 2016” su objetivo de evaluar la motivación laboral y determinar su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de

Moyobamba-periodo 2016. Fue una investigación Descriptiva Correlacional, concluyó que la motivación en la municipalidad de Moyobamba es regular porque no existen reconocimientos, ambientes inadecuados, entre otros. Asimismo, el desempeño laboral es regular porque el rendimiento es inadecuado.

Navarro (2017), “Motivación y desempeño laboral de los serenos de la municipalidad distrital de ventanilla, 2016” cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre Motivación y desempeño laboral de los Serenos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2016. Su estudio es de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal y descriptivo, en este estudio relaciona la motivación intrínseca y extrínseca, donde concluye la relación significativa con el desempeño laboral.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipos y Diseño de investigación

Tipo de investigación

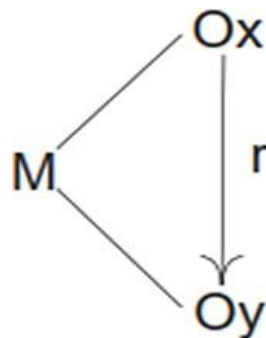
El estudio es de tipo cuantitativa explicativa porque se recolectó información sobre la productividad laboral y la motivación en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza con el que se utilizó un análisis estadístico para determinar y explicar si existe una relación entre ellas (positiva, negativa o neutra).

Nivel de investigación

El estudio es de carácter básico o fundamental debido a que se recolectó información sobre la productividad laboral y la motivación en la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza para analizarla y generar información con el fin de enriquecer el conocimiento científico.

Diseño de investigación

Considerando que el estudio se caracteriza por ser no experimental y de carácter transversal, la investigación se centra en determinar cuál es la relación entre productividad y motivación en un momento dado abarcando como grupo a la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza.



M: es la muestra conformada por los trabajadores de la Municipalidad, Ox es la productividad laboral, Oy es la motivación laboral, y “r” es la relación entre las variables consideradas.

2.2. Población muestral

La población muestral se determinó como el conjunto de elementos de estudio que puede ser también conocido como universo (Hernández-Sampieri et al.,

2008); para la investigación la población estuvo conformada por los 47 trabajadores de los distintos regímenes de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza en el año 2019-2021. Se trabajó con el total de la población que se detalla a continuación:

| Tipo de contrato | Cantidad |
|------------------|-----------|
| Cas confianza | 03 |
| Cas | 14 |
| R. L N° 276 | 18 |
| R.L N° 728 | 12 |
| Total | 47 |

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que llevan trabajando más de 6 meses en la municipalidad
- Trabajadores que tienen contrato vigente con la municipalidad

Criterios de exclusión:

- Los trabajadores que se encuentran con licencia de trabajo
- Los trabajadores, que durante la investigación estén suspendidos.
- Los trabajadores que no deseen participar en la investigación.
- Trabajadores que tienen menos de 6 meses trabajando con la municipalidad

2.3. Determinación de variables

La productividad laboral es la manera y capacidad de utilizar de manera efectiva y eficiente los recursos disponibles en un proceso productivo para obtener un resultado determinado (Chiavenato, 2011). Esta variable es comúnmente utilizada en las municipalidades como una medida para evaluar el nivel de calidad y cantidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, así como el uso eficiente de los recursos y el cumplimiento de los plazos y objetivos establecidos.

La motivación laboral se considera como la manera en la que se puede desarrollar y aprovechar las capacidades y actitudes de todos los empleados, es saber brindar una adecuada condición de trabajo, manteniendo un buen ambiente laboral (Garza, 2000). En las municipalidades muchas veces se ve reflejado en la implementación de programas de capacitación y la creación de políticas que promuevan el bienestar y respeto hacia los trabajadores.

2.4. Métodos

Inductivo

Se utilizó el método inductivo, es decir de lo particular a lo general, ya que se analizó en primer lugar el problema de estudio en la institución, analizando las variables para luego llegar a conclusiones generales.

Analítico

Se utilizó el método analítico ya que permitió analizar los resultados obtenidos posteriores al procesamiento de datos con el propósito de analizar los indicadores que describen la relación entre la productividad y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicó la **técnica de la encuesta** (ver Anexo 01), los ítems se formularon de acuerdo a la operacionalización de variables (ver Anexo 04), la evaluación fue mediante un cuestionario tipo Likert con en una escala psicométrica para medir las opiniones (Hernández-Sampieri et al., 2008).

Instrumentos

El cuestionario: En el proyecto mediante una lista de preguntas donde se valoró la apreciación sobre las variables de estudio empleando el cuestionario.

Validez: La validez de los ítems considerados para el cuestionario se recurrió al juicio de tres (3) expertos en el área que permitió evaluar la pertinencia mediante la siguiente escala:

01: No aceptable

02: Regular

03: Aceptable

Confiabilidad: Se empleó el coeficiente de Alpha de Cronbach, descrito por (Palacios, 2021), para el estudio donde se consideró un muestra piloto de 15 trabajadores donde se sumó el valor de todos los ítems considerados.

2.6. Análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos en la encuesta y cumplir con los objetivos planteados en la investigación, se empleó el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 26.

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de los datos para cumplir con los objetivos específicos de explicar la productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. Se obtuvieron estadísticas descriptivas como la frecuencia y el porcentaje para cada variable cuyos resultados se presentaron en tablas o gráficas correspondientes.

Posteriormente, se realizó un análisis de correlación para relacionar la productividad y motivación laboral de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas, tal como se especificó en los objetivos específicos. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados obtenidos permitieron cumplir con los objetivos planteados en la investigación. Debido a esto, el análisis de datos realizado con el software SPSS permitió determinar la relación entre la productividad y la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas y ofreció información importante para la mejora de la gestión del personal en dicha entidad.

III. RESULTADOS

3.1. Explicar la productividad en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas

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 |

Dentro de este indicador, se analizó 7 ítems, dentro de ellos, la remuneración, bienestar del personal, ambiente laboral, condiciones de seguridad, exigencias del cargo, interacción y atención pública, discuten entre sí para determinar el porcentaje de satisfacción del personal. Y, el 35% mencionaron que es muy bueno el desarrollo en función de estos indicadores, y el 33.7% malo, la razón de existir esta igualdad es debido a la diferencia de sueldos que existen entre los trabajadores, y el bienestar debido a la falta de atención con herramientas de trabajo.

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 |
| Dimensiones expectativas | 16 | 34.0 | 9 | 19.1 | 13 | 27.7 | 9 | 19.1 | 47 | 100 |

Las condiciones laborales en la que se encuentra, de los 47 encuestados el 34% mencionaron que es malo, esto quiere decir que la infraestructura, el acondicionamiento, el esfuerzo, reconocimientos, entre otros, es baja en esta entidad, lo que efectivamente hace que la motivación sea baja.

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 |

El 82% de los trabajadores mencionaron que la motivación laboral es muy buena, la relación que existe entre los trabajadores es buena. Mencionaron también que existe un nivel muy bueno en el reconocimiento y el valor personal que hace la institución hacia los colaboradores.

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 |

La variable motivación laboral se observa en un nivel muy bueno con el 46.8%, demostrando que la municipalidad muestra buenas expectativas hacia su personal manteniéndolos motivados para hacer las diferentes actividades en beneficio de la población.

3.2. Explicar la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas

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 determina que tanto es la motivación laboral para tener una mejor productividad laboral, según los resultados tenemos una productividad regular con el mayor porcentaje en cuanto a la infraestructura, y el acondicionamiento para sus labores.

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 |

Según el personal que brindó la información, el 46.8% piensa que hay una mala productividad dentro de la entidad en cuanto al trabajo en equipo y valores desarrollados.

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 |

El 34% es regular, en cuanto a la parte organizacional como puntualidad, conocimiento, efectividad, resultados articulados. Siendo un indicador para el buen desempeño laboral dentro de una 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 |

El 40.4% mencionaron que son eficientes según el cumplimiento de metas, a pesar de que no existe motivación laboral.

Tabla 9

Resultados de los niveles ante las dimensiones de la variable productividad laboral

| 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 observa en un nivel regular con el 29.8% seguido de un nivel bueno con el 25.5%. Demostrando con ello, que los trabajadores no están teniendo una buena productividad laboral viéndose en la eficacia, efectividad, la adaptación al trabajo y eficiencia al momento de realizar las actividades a favor de la entidad. Este resultado es muy negativo para una institución pública el cual es evaluado mediante las metas y objetivos institucionales.

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).

Existe una correlación muy alta del 0,993 y una significancia menor al 5%, por lo que productividad laboral es significativa en la motivación laboral. Demostrando con ello la relación significativa que tiene la motivación laboral para un buen desempeño.

IV. DISCUSIÓN

La variable motivación laboral se observa en un nivel muy bueno con el 46.8%, demostrando que la municipalidad muestra buenas expectativas hacia su personal manteniéndolos motivados para hacer las diferentes actividades en beneficio de la población. Dicho resultado es semejante a lo encontrado por Linares (2017) donde plantea que la motivación laboral está en un nivel bueno con el 64.5%, demostrando que la motivación debe ser fundamental para el buen desempeño de los trabajadores en una entidad. Demostrando con ello, que la motivación es un factor para el buen desempeño de los trabajadores, así como lo plantea Peña y Villón (2018), es evidente que la motivación en el trabajo es crucial para que una organización alcance su máximo potencial de productividad. Por lo tanto, se puede concluir que un líder debe tener acceso a herramientas efectivas que le permitan fomentar una motivación empresarial eficiente.

En la dimensión de necesidades se observa que al menos el 60% percibe que sus necesidades son cubiertas regular o deficientemente por la Municipalidad Provincial. Los hallazgos son semejantes a los resultados de Pinedo y Delgado (2010), quienes encuentran que la poca atención tomada por parte de los directivos a cumplir con las necesidades de sus colaboradores en las organizaciones públicas, genera un pobre desempeño de los mismos. En cuanto a las expectativas de los trabajadores de la Municipalidad se encuentran repartidas, prácticamente por igual (46.7% y 53.3%), entre sus niveles buenos, muy buenos y regular, malo; este resultado indica que una dispersión importante de los datos en la dimensión estudiada.

Los resultados descritos no corresponden a los encontrados en estatal peruano según Torres y Delgado (2020), puesto que señalan que el nivel de expectativa se caracteriza por ser reducido en todos sus niveles. Dichos resultados muestran una concordancia a lo planteado por Formiga et al. (2017), quienes sostienen que las nuevas demandas de las organizaciones por ser profesional y productivo merman la autoestima y otras funcionalidades psíquicas de los trabajadores.

En cuanto a la variable a la productividad laboral se observa en un nivel regular con el 29.8%, demostrando con ello, que los trabajadores no están teniendo una buena productividad laboral viéndose en la eficacia, efectividad, la adaptación al trabajo

y eficiencia al momento de realizar las actividades a favor de la entidad. Este resultado es muy negativo para una institución pública el cual es evaluado mediante las metas y objetivos institucionales. Dichos resultados son semejantes a lo encontrado por Lorenzo (2018), donde expone a la productividad laboral en un nivel medio con el 90.5% el cual demuestra que las organizaciones tienen que seguir trabajando para poder lograr una excelente productividad por parte de los trabajadores, además, plantea que la productividad mucho depende de la motivación que se les da a los trabajadores. Del mismo modo con Ollague (2018), donde demuestra que la productividad laboral está en un nivel medio con el 35%,

Teniendo en cuenta al objetivo general, se demostró la existencia de una correlación muy alta del 0,993 y una significancia menor al 5%, por lo que productividad laboral es significativa en la motivación laboral, mediante la Rho Correlación de Pearson. El cual demuestra que si se tiene a trabajadores motivados entonces van a tener una buena productividad laboral. Dicho es semejante a lo encontrado por Apaza (2014) donde comprobó la existencia de una vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores con ($r=0.786$). Del mismo modo con Linares (2017) quien evidenció una relación significativa con un nivel de correlación de ($r=0.659$) entre la motivación y cómo este influye de manera significativa en el desempeño laboral.

Del mismo modo se tienen a Lorenzo (2018) quien en sus resultados obtenidos en la muestra que existe una relación positiva de las variables productividad laboral y competencia laboral, con un nivel de correlación alta (relación rho de Spearman = 0,827). Guardando semejanza con los resultados obtenidos por Ollague (2018) quien mediante la correlación entre las variables motivación laboral y productividad, en una R de Pearson que asciende a 0,877 demuestra el grado de significancia que existe entre las variables.

Estos resultados coinciden con lo encontrado por García y Rondón (2008) quien demuestra que existe una relación directa entre la motivación y el trabajo en equipo, además, observó que los factores que inciden en la satisfacción son el proceso de comunicación efectiva, los beneficios socioeconómicos, favoreciendo que se desarrolle un clima satisfactorio, mediante la comunicación, la cooperación y el trabajo en grupo.

Estos resultados tienen relación con el estudio que realizó Luna y Espinoza (2013), donde no encuentra relación estadísticamente significativa entre la motivación con el compromiso organizacional; es decir, al sentirse parte de la organización, estaría más asociado a factores éticos que motivacionales. Asimismo, Sulca (2015) encontró una relación positiva y moderada entre motivación y efectividad.

V. CONCLUSIONES

En este estudio se ha encontrado que existe una correlación positiva y significativa entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, en la región de Amazonas. Esto significa que a medida que la motivación laboral de los trabajadores aumenta, también lo hace su productividad laboral.

Sin embargo, a pesar de esta correlación positiva, se ha observado que los niveles de productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza se mantienen en niveles medios y bajos. Además, se ha encontrado que los niveles de motivación laboral en términos de reconocimientos, ambiente laboral y condiciones de trabajo son bajos.

Estos resultados sugieren que la falta de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza puede estar afectando negativamente el crecimiento de la productividad laboral. Es decir, si bien la motivación laboral es un factor importante en la mejora de la productividad laboral, en este caso se ha encontrado que los niveles de motivación son insuficientes para maximizar el potencial de los trabajadores.

Esto implica que la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza podría mejorar la motivación laboral de sus trabajadores a través de medidas como el reconocimiento del trabajo bien hecho, la mejora del ambiente laboral y la mejora de las condiciones de trabajo. Al hacerlo, podrían mejorar la productividad laboral de sus trabajadores y, por lo tanto, lograr una mayor eficiencia en su gestión.

VI. RECOMENDACIONES

La motivación laboral se ha demostrado que tiene una gran influencia en la productividad laboral de los trabajadores. Por lo tanto, es recomendable que los gerentes y el titular del pliego presten la debida atención a su personal y tomen medidas para mejorar la motivación laboral.

Entre las medidas que se pueden tomar para mejorar la motivación laboral se encuentran los reconocimientos monetarios y no monetarios, la mejora de las condiciones laborales y la capacitación correspondiente. Es importante destacar que los reconocimientos no necesariamente deben ser en términos de dinero, ya que los reconocimientos no monetarios también pueden ser muy efectivos. Los reconocimientos pueden incluir una palabra de agradecimiento, un gesto amable o una felicitación por el trabajo bien hecho.

Además, es importante considerar la no rotación excesiva del personal en las diferentes áreas, ya que esto puede causar desorganización en los procesos. Si los trabajadores están rotando constantemente en diferentes áreas, pueden perder su conocimiento especializado y afectar negativamente la calidad de su trabajo.

Por último, se recomienda considerar el área de Recursos Humanos como un área fundamental para la gestión de la organización. Es a través del área de Recursos Humanos que se pueden llevar a cabo las acciones necesarias para mejorar la motivación laboral de los trabajadores y, por lo tanto, mejorar la productividad laboral de la organización en su conjunto.

De manera general, es importante que las organizaciones presten atención a la motivación laboral de sus trabajadores y tomen medidas para mejorarla, ya que esto puede tener un impacto significativo en la productividad laboral y, por lo tanto, en el éxito de la organización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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 calve en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), pp. 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- 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_autoestima_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 Universiti 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 Education. *Journal of Management and Strategy*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>

- Organización Internacional 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 Scientific*, 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>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. Extraído de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Summonica-libre.pdf?1499793186=&response-content-disposition=inline%3b+filename%3dmotivacion_y_desempeno_laboral_estudio.pdf&expires=1670717201&signature=i99vuwawsfjmsekami9c0pzre6wweggllboxba~i4yeqizbkqzenxucy1u12svr~fsj6hdtri0uwupiuzhdppinoe-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,

<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>

ANEXOS

Anexo 01. Propuesta de cuestionario

Estimado (a), le presentamos una serie de preguntas sobre la motivación laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, frente a ello solicitamos expresar su percepción considerando que no existen respuestas correctas o incorrectas marcando la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes cinco opciones

1= Nunca 2=Casi Nunca 3=A Veces 4=Casi Siempre 5= Siempre

MOTIVACIÓN LABORAL

I. Necesidades:

1.1. Remuneración:

Item.1. ¿La remuneración es percibida de forma puntual?

Item.2. ¿El salario que actualmente percibe está acorde al puesto laboral?

1.2. Bienestar del personal:

Item.3. ¿Se respeta el tiempo de refrigerio en la entidad municipal?

Item.4. ¿Los ambientes laborales son seguros ante posibles riesgos?

1.3. Ambiente laboral:

Item.5. ¿El ambiente laboral se expone a agentes químicos o radiactivos?

Item.6. ¿La iluminación empleada es la adecuada para un mejor desarrollo de las actividades laborales?

1.4. Condiciones de seguridad:

Item.7. ¿Cuenta con el conocimiento para el manejo de equipos en caso de realizar alguna actividad riesgosa?

Item.8. ¿Los trabajadores conocen las salidas y zonas seguras en caso de emergencia?

1.5. Exigencias del cargo:

Item.9. ¿El ritmo laboral que el trabajador puede realizar?

Item.10. ¿Ante labores altamente exigentes existen pausas establecidas?

1.6. Interacción:

Item.11. ¿Se resalta el respeto entre el personal de la Municipalidad?

Item.12. ¿Existe comunicación entre los trabajadores de la Municipalidad?

Item.13. ¿Es fácil comunicar opiniones sobre una determinada tarea?

Item.14. ¿Existe el compromiso de los trabajadores para conseguir el mejor resultado?

1.7. Atención pública:

Item.15. ¿Existe disponibilidad de los trabajadores para ayudar a los usuarios?

Item.16. ¿Existe una imagen de confianza y honestidad del personal de la Municipalidad?

II. Expectativas:

2.1. Expectativas del trabajador:

Item.17. ¿Se siente satisfecho con el puesto que desempeña?

2.2. Esfuerzo-Desempeño:

Item.18. ¿El trabajo que realiza contribuye a su experiencia profesional?

2.3. Desempeño-Recompensa:

Item.19. ¿El trabajo realizado motiva a la Municipalidad para seguir contratándome?

Item.20. ¿Es estimulante como trabajador realizar las labores que actualmente viene realizando?

2.4. Desempeño-Meta:

Item.21. ¿El desempeño laboral contribuye a los objetivos de la institución?

III. Necesidades de estima:

3.1. Reconocimiento:

Item.22. ¿Se reconoce al trabajador por las mejoras en el trabajo de la Entidad?

Item.23. ¿De acuerdo a la normativa, el personal ha podido ascender en sus labores?

3.2. Valor personal:

Item.24. ¿Existe preocupación de los jefes inmediatos por cada uno de los trabajadores en la Municipalidad?

Item.25. ¿La Municipalidad estimula el desarrollo profesional del trabajador?

PRODUCTIVIDAD LABORAL

I. Eficiencia:

1.1. *Uso óptimo de recursos:*

Item.26. ¿En la Municipalidad se cuenta con la logística necesaria para realizar sus labores?

Item.27. ¿Existe una equitativa distribución de los recursos en la Municipalidad?

Item.29. ¿Se maneja de forma eficiente los recursos asignados a los trabajadores del municipio?

1.2. *Información compartida:*

Item.30. ¿Su experiencia y conocimiento laboral es compartido en beneficio de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad?

1.3. *Trabajo en equipo*

Item.31. ¿Mantiene relaciones interpersonales buenas con sus compañeros en la Municipalidad?

Item.32. ¿Participa activamente en los grupos de la Municipalidad?

1.4. *Uso adecuado de equipos y bienes:*

Item.33. ¿Cuenta con el conocimiento para el control físico y administrativo de equipos y bienes que están bajo su responsabilidad?

II. Eficacia:

2.1. *Resultados articulados:*

Item.34. ¿El personal a nivel de gestión municipal actúa de forma ética en cuanto a sus funciones y cumplimiento?

Item.35. ¿Se muestra un alto desempeño en el logro de la producción para conseguir los objetivos para mejorar la Municipalidad?

Item.36. ¿El personal de la municipalidad cumple con las metas y objetivos de la gestión actual?

Item.37. ¿Los trabajadores municipales facilitan el uso de medios tecnológicos?

2.2. *Puntualidad en los objetivos:*

Item.38. ¿El trabajador es puntual con la entrega de trabajos y/o labores que se le encargan?

2.3. *Conocimiento del puesto laboral:*

Item.39. ¿Cuenta con los conocimientos adecuados para el cargo laboral que desempeña actualmente?

Item.40. ¿Existe la iniciativa de superarse académicamente participando en cursos y/o eventos de capacitación en el área donde labora?

Item.41. ¿Emplea sus conocimientos en beneficio de los compañeros de trabajo para realizar sus tareas?

Item.42. ¿Recurre a sus conocimientos para apoyar a sus compañeros en la realización de sus deberes?

III. Adaptabilidad:

III.1. Capacidad de cambios laborales:

Item.43. ¿La Municipalidad organiza al personal de acuerdo a las necesidades de los mismos trabajadores?

Item.44. ¿Se respeta las funciones del personal de forma asertiva?

Item.45. ¿El personal muestra responsabilidad considerando a la Municipalidad como un espacio de convivencia sana?

IV. Efectividad:

IV.1. Responsabilidad:

Item.46. ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad?

Item.47. ¿Falta a su puesto de trabajo solo en una verdadera emergencia?

Item.48. ¿Realiza un correcto manejo de equipos, instrumentos y ambientes en el trabajo?

IV.2. Trabajo bajo presión:

Item.49. ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejora del desempeño de su área?

Anexo 02. Resultados de Encuesta Productividad Laboral

| RESULTADOS DE ENCUESTA PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|-------------------------------|---------|--------------------------|----------------------------|---|----|----|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| NUMERO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| EFICIENCIA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | | |
| PGTA 26 | PGTA 27 | PGTA 28 | PGTA 29 | PGTA 30 | PGTA 31 | PGTA 32 | TOTAL DE EFICIENCIA | | | | | | | | PGTA 33 | PGTA 34 | PGTA 35 |
| ¿En la Municipalidad se cuenta con la logística necesaria para realizar sus labores? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Existe una equitativa distribución de los recursos en la Municipalidad? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Se maneja de forma eficiente los recursos asignados a los trabajadores del municipio? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Su experiencia y conocimiento laboral es compartido en beneficio de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Mantiene relaciones interpersonales buenas con sus compañeros en la Municipalidad? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Participa activamente en los grupos de la Municipalidad? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cuenta con el conocimiento para el control físico y administrativo de equipos y bienes que están bajo su responsabilidad? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL DE EFICACIA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PGTA 36 | PGTA 37 | PGTA 38 | PGTA 39 | PGTA 40 | PGTA 41 | TOTAL DE EFICACIA | | | | | | | | PGTA 42 | PGTA 43 | PGTA 44 | |
| ¿El personal a nivel de gestión municipal actúa de forma ética en cuanto a sus funciones y cumplimiento? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Se muestra un alto desempeño en el logro de la producción para conseguir los objetivos para mejorar la Municipalidad? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿El personal de la municipalidad cumple con las metas y objetivos de la gestión actual? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Los trabajadores municipales facilitan el uso de medios tecnológicos? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿El trabajador es puntual con la entrega de trabajos y/o labores que se le encargan? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Cuenta con los conocimientos adecuados para el cargo laboral que desempeña actualmente? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Existe la iniciativa de superarse académica participando en curso y/o eventos de capacitación en el área donde labora? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Emplea sus conocimientos en beneficio de los compañeros de trabajo para realizar sus tareas? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Requiere a sus conocimientos para apoyar a sus compañeros en la realización de sus deberes? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL DE ADAPTABILIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PGTA 45 | PGTA 46 | PGTA 47 | PGTA 48 | TOTAL DE ADAPTABILIDAD | | | | | | | | PGTA 45 | PGTA 46 | PGTA 47 | PGTA 48 | | |
| ¿La Municipalidad organiza al personal de acuerdo a las necesidades de los mismos trabajadores? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Se respeta las funciones del personal de forma asertiva? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿El personal muestra responsabilidad considerando a la Municipalidad como un espacio de convivencia sana? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL DE EFECTIVIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PGTA 45 | PGTA 46 | PGTA 47 | PGTA 48 | TOTAL DE EFECTIVIDAD | | | | | | | | PGTA 45 | PGTA 46 | PGTA 47 | PGTA 48 | | |
| ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Falta a su puesto de trabajo solo en una verdadera emergencia? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Realiza un correcto manejo de equipos, instrumentos y ambientes en el trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejora del desempeño de su área? | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 03. Resultados de encuesta Motivación Laboral

| RESULTADOS DE ENCUESTA MOTIVACION LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|---|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|-----------------------------|---|--|--|--|---|------------------------------|--|---|--|--|---------------------------------------|
| NUMERO DE TRABAJADORES ENCUESTADOS | | NECESIDADES | | | | | | | | | | | | | | EXPECTATIVAS | | | | | NECESIDADES DE ESTIMA | | | | | | | | |
| | | PGTA 1 | PGTA 2 | PGTA 3 | PGTA 4 | PGTA 5 | PGTA 6 | PGTA 7 | PGTA 8 | PGTA 9 | PGTA 10 | PGTA 11 | PGTA 12 | PGTA 13 | PGTA 14 | PGTA 15 | PGTA 16 | TOTAL DE NECESIDADES | PGTA 17 | PGTA 18 | PGTA 19 | PGTA 20 | PGTA 21 | TOTAL DE EXPECTATIVAS | PGTA 22 | PGTA 23 | PGTA 24 | PGTA 25 | TOTAL DE NECESIDADES DE ESTIMA |
| | | ¿La Remuneración es percibida de forma puntual? | ¿El salario que actualmente percibe esta acorde al puesto laboral? | ¿Se respeta el tiempo de refrigerio en la entidad municipal? | ¿Los ambientes laborales son seguros ante posibles riesgos? | ¿El ambiente laboral expone a agentes químicos o radiactivos? | ¿La iluminación empelada es la adecuada para un mejor desarrollo de las actividades laborales? | ¿Cuenta con el conocimiento para el manejo de equipos en caso de realizar alguna actividad riesgosa? | ¿Los trabajadores conocen las salidas y zonas seguras en caso de emergencia? | ¿El ritmo laboral es que el trabajador puede realizar? | ¿Ante laborales altamente exigentes existen pausas establecidas? | ¿Se resalta el respeto entre el personal de la Municipalidad? | ¿Existe comunicación entre los trabajadores de la Municipalidad? | ¿Es fácil comunicar opiniones sobre una determinada tarea? | ¿Existe el compromiso de los trabajadores para conseguir el mejor resultado? | ¿Existe disponibilidad de los trabajadores para ayudar a los usuarios? | ¿Existe una imagen de confianza y honestidad del personal de la Municipalidad? | | ¿Se sienten satisfecho con el puesto que desempeña? | ¿El trabajo que realiza contribuye a su experiencia profesional? | ¿El trabajo realizado motiva a la Municipalidad para seguir contratándome? | ¿Es estimulante como trabajador realizar las labores que actualmente viene realizando? | ¿El desempeño laboral contribuye a los objetivos de la institución? | | ¿Se reconocer al trabajador por las mejoras en el trabajo de la Entidad? | ¿De acuerdo a la normativa, personal ha podido ascender en sus labores? | ¿Existe preocupación de los jefes inmediatos por cada uno de los trabajadores en la Municipalidad? | ¿La Municipalidad estimula el desarrollo profesional del trabajador? | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 6 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

Anexo 04. Operacionalización de variables

| Variabes de estudio | Descripción conceptual | Descripción operacional | Dimensiones | Indicadores | Nº ítem | Escala de medición |
|-----------------------|--|---|------------------------------------|---|--|--|
| Motivación laboral | Son motivos que atraen a una persona para actuar de mejor forma laboral para obtener objetivos producto del uso de estímulos externos (Tello, 2020) | Proceso de estado de necesidad, aspiraciones, expectativas, incentivos y satisfacción que juegan un papel en la conducta humana, es decir, las motivaciones (Casique, 2016) | Necesidades ¹ | Nivel de remuneración Nivel de bienestar del personal Nivel de ambiente laboral Nivel condiciones de seguridad Nivel de exigencias del cargo Nivel de interacción Nivel de atención pública | 1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-14 15-16 | 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A Veces 4: Casi Siempre 5: Siempre |
| | | | Expectativas ² | Nivel de expectativas del trabajador Nivel de Esfuerzo-Desempeño Nivel de Desempeño-Recompensa Nivel de Desempeño-Meta | 17 18 19-20 21 | |
| | | | Necesidades de estima ¹ | Nivel de Reconocimiento Nivel de Valor personal | 22-23 24-25 | |
| Productividad laboral | Es un objetivo, que busca la mejora continua del logro de la entidad, además es la consecuencia de la eficiencia de administrar el recurso humano en su conjunto (Herrera, 2018) | La productividad laboral se puede enmarcar dentro de las dimensiones de la eficiencia, eficacia y efectividad en un ambiente de constante adaptabilidad (Herrera, 2018) | Eficiencia ^{3, 4} | Nivel de Uso óptimo de recursos Nivel de Información compartida Nivel de Trabajo en equipo Nivel de Uso adecuado de equipos y bienes | 26-29 30 31-32 33 | |
| | | | Eficacia ^{3, 4} | Nivel de Resultados articulados Nivel de Puntualidad en los objetivos Nivel de Conocimiento del puesto laboral | 34-37 38 39-42 | |
| | | | Adaptabilidad ³ | Nivel de Capacidad de cambios laborales | 43-45 | |

¹ (Ollague, 2018)

² (Capcha, 2018)

³ (Facho, 2017)

| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------------|---|-------------|--|
| | | | Efectividad ⁴ | Nivel de Responsabilidad Nivel de Trabajo bajo presión | 46-48 49 | |
|--|--|--|--------------------------|---|-------------|--|

⁴ (Herrera, 2018)

Anexo 05: Validación del Instrumento Firmado

Ficha Técnica Instrumental – Validación del Instrumento

I. Datos Informativos:

- Autor : Lic. Anitza Fernández Bacalla
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 35 minutos
- Materiales : cuatro hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autor

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 49 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es evaluar la motivación y productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas.

III. Tabla de Especificaciones:

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Peso | Ítem | Puntaje |
|----------|-----------------------|--------------------------------------|------|------|---------|
| I. | Necesidades | Nivel de Remuneración | 15% | 1.1 | 1-5 |
| | | Nivel de Bienestar Personal | | 1.2 | 1-5 |
| | | Nivel de Ambiente Laboral | | 1.3 | 1.5 |
| | | Nivel de condiciones de seguridad | | 1.4 | 1.5 |
| | | Nivel de exigencias del cargo | | 1.5 | 1.5 |
| | | Nivel de interacción | | 1.6 | 1.5 |
| | | Nivel de atención pública | | 1.7 | 1.5 |
| | Expectativas | Nivel de expectativas del trabajador | 15% | 2.1 | 1-5 |
| | | Nivel de Esfuerzo-Desempeño | | 2.2 | 1-5 |
| | | Nivel de Desempeño-Recompensa | | 2.3 | 1-5 |
| | | Nivel de Desempeño-Meta | | 2.4 | 1.5 |
| | Necesidades de estima | Nivel de Reconocimiento | 15% | 3.1 | 1-5 |

| | | | | | |
|--------------------------------------|---------------|---|-----|-----|-----|
| | | Nivel de valor personal | | 3.2 | 1-5 |
| II. Productividad Laboral | Eficiencia | Nivel de uso óptimo de recursos | 15% | 1.1 | 1-5 |
| | | Nivel de información compartida | | 1.2 | 1-5 |
| | | Nivel de trabajo en equipo | | 1.3 | 1.5 |
| | | Nivel de uso adecuado de equipos y vienes | | 1.4 | 1-5 |
| | Eficacia | Nivel de resultados articulados | 15% | 2.1 | 1-5 |
| | | Nivel de puntualidad en los objetivos | | 2.2 | 1-5 |
| | | Nivel de conocimiento del puesto laboral | | 2.3 | 1.5 |
| | Adaptabilidad | Nivel de capacidad de cambios laborales | 10% | 3.1 | 1-5 |
| | Efectividad | Nivel de responsabilidad | 15% | 4.1 | 1-5 |
| | | Nivel de trabajo bajo presión | | 4.2 | 1-5 |

IV. Opciones de respuesta:

| Nº de Ítems | Opción de respuesta | Puntaje |
|-------------|---------------------|---------|
| Del 1 al 49 | - Nunca | 1 |
| | - Casi nunca | 2 |
| | - A veces | 3 |
| | - Casi siempre | 4 |
| | - Siempre | 5 |

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: MOTIVACION LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL (49 ítems)

| Nivel | Valores |
|--------------|----------|
| - Deficiente | 0%-20% |
| - Regular | 21%-40% |
| - Bueno | 41%-60% |
| - Muy Bueno | 61%-80% |
| - Excelente | 81%-100% |

5.2. Valoración de la Variable: MOTIVACION LABORAL

| Nivel | Valores |
|--------------|----------|
| - Deficiente | 0%-20% |
| - Regular | 21%-40% |
| - Bueno | 41%-60% |
| - Muy Bueno | 61%-80% |
| - Excelente | 81%-100% |

5.3. Valoración de las dimensiones: PRODUCTIVIDAD LABORAL

| Nivel | Valores |
|--------------|----------------|
| - Deficiente | 0%-20% |
| - Regular | 21%-40% |
| - Bueno | 41%-60% |
| - Muy Bueno | 61%-80% |
| - Excelente | 81%-100% |

VI. Validez y confiabilidad

La validez se dará por medio del juicio de expertos, quienes revisarán cada uno de los ítems de las variables y darán conformidad para su aplicación a la muestra de estudio. La confiabilidad se dará por medio del análisis Alfa de Cronbach, con lo que se determinará su validez interna indicando que el instrumento es confiable.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Productividad y Motivación Laboral de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas
- 1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Municipalidad Provincial Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas
- 1.4. Autor : Lic. Anitza Fernández Bacalla
- 1.5. Objetivo : Evaluar la productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas en el periodo 2019-2021

II. EVALUADORES:

1. Nombre y Apellidos : Carlos Alberto Hinojosa Salazar
Grado Académico : Doctor en Administración
2. Nombre y Apellidos : Manuel Antonio Morante Dávila
Grado Académico : Magister en Administración con Mención en Gerencia Empresarial
3. Nombre y Apellidos : Dr: Guillermo Davila Calle
Grado Académico : Magíster en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Opción de respuesta | Criterios de Evaluación | | | | | | | | Observaciones |
|----------|-------------|------------------------------|---|---|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|----|-----------------------------------|
| | | | | | A. Coherencia entre la dimensión y el indicador. | | B. Coherencia entre indicador e ítem. | | C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem. | | D. Redacción clara y precisa. | | |
| | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| I. | Necesidades | 1.1 Remuneración | 1. ¿La remuneración es percibida de forma puntual? | - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1) | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 2. ¿El salario que actualmente percibe está acorde al puesto laboral? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.2 Bienestar del personal | 3. ¿Se respeta el tiempo de refrigerio en la entidad municipal? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 4. ¿Los ambientes laborales son seguros ante posibles riesgos? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.3 Ambiente laboral | 5. ¿El ambiente laboral se expone a agentes químicos o radiactivos? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 6. ¿La iluminación empleada es la adecuada para un mejor desarrollo de las actividades laborales? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.4 Condiciones de seguridad | 7. ¿Cuenta con el conocimiento para el manejo de equipos en caso de realizar alguna actividad riesgosa? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 8. ¿Los trabajadores conocen las salidas y zonas seguras en caso de emergencia? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.5 Exigencias del Cargo | 9. ¿El ritmo laboral que el trabajador puede realizar? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 10. ¿Ante labores altamente exigentes existen pausas establecidas? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | 1.6 Interacción | 11. ¿Se resalta el respeto entre el personal de la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 12. ¿Existe comunicación entre los trabajadores de la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 13. ¿Es fácil comunicar opiniones sobre una determinada tarea? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 14. ¿Existe el compromiso de los trabajadores para conseguir el mejor resultado? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.7 Atención pública | 15. ¿Existe disponibilidad de los trabajadores para ayudar a los usuarios? | | X | | X | | X | | X | |
| | 16. ¿Existe una imagen de confianza y honestidad del personal de la Municipalidad? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| Expectativas | 2.1 Expectativas del trabajador | 17. ¿Se siente satisfecho con el puesto que desempeña? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | 2.2 Esfuerzo-Desempeño | 18. ¿El trabajo que realiza contribuye a su experiencia profesional? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | 2.3 Desempeño-Recompensa | 19. ¿El trabajo realizado motiva a la Municipalidad para seguir contratándose? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 20. ¿Es estimulante como trabajador realizar las labores que actualmente viene realizando? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | 2.4 Desempeño-Meta | 21. ¿El desempeño laboral contribuye a los objetivos de la institución? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| Necesidades de Estima | | 22. ¿Se reconoce al trabajador por las mejoras en el trabajo de la Entidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|------------|--------------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | | 3.1 Reconocimiento | 23 ¿De acuerdo a la normativa, el personal ha podido ascender en sus labores? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 3.2 Valor Personal | 24. ¿Existe preocupación de los jefes inmediatos por cada uno de los trabajadores en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 25 ¿La Municipalidad estimula el desarrollo profesional del trabajador? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | | | | | | | | | | | |
| II. Productividad Laboral | Eficiencia | 1.1 Uso Óptimo de Recursos | 26 ¿En la Municipalidad se cuenta con la logística necesaria para realizar sus labores? | <ul style="list-style-type: none"> - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) Nunca (1) | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 27. ¿Existe una equitativa distribución de los recursos en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 29 ¿Se maneja de forma eficiente los recursos asignados a los trabajadores del municipio? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.2 Información Compartida | 30 ¿Su experiencia y conocimiento laboral es compartido en beneficio de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.3 Trabajo en Equipo | 31 ¿Mantiene relaciones interpersonales buenas con sus compañeros en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | | 32 ¿Participa activamente en los grupos de la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 1.4 Uso Adecuado de equipos y bienes | 33. ¿Cuenta con el conocimiento para el control físico y administrativo de equipos y bienes que están bajo su responsabilidad? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | Eficacia | 2.1 Resultados articulados | 34 ¿El personal a nivel de gestión municipal actúa de forma ética en cuanto a sus funciones y cumplimiento? | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------------------------|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|-----------------------------------|
| | | 35 ¿Se muestra un alto desempeño en el logro de la producción para conseguir los objetivos para mejorar la Municipalidad? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 36 ¿El personal de la municipalidad cumple con las metas y objetivos de la gestión actual? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 37 ¿Los trabajadores municipales facilitan el uso de medios tecnológicos? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | 2.2 Puntualidad en los Objetivos | 38. ¿El trabajador es puntual con la entrega de trabajos y/o labores que se le encargan? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | 2.3 Conocimiento del puesto laboral | 39 ¿Cuenta con los conocimientos adecuados para el cargo laboral que desempeña actualmente? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 40 ¿Existe la iniciativa de superarse académicamente participando en cursos y/o eventos de capacitación en el área donde labora? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 41. ¿Emplea sus conocimientos en beneficio de los compañeros de trabajo para realizar sus tareas? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 42. ¿Recurre a sus conocimientos para apoyar a sus compañeros en la realización de sus deberes? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| Adaptabilidad | 3.1 Capacidad de Cambios Laborales | 43. ¿La Municipalidad organiza al personal de acuerdo a las necesidades de los mismos trabajadores? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 44. ¿Se respeta las funciones del personal de forma asertiva? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 45. ¿El personal muestra responsabilidad considerando a la Municipalidad como un espacio de convivencia sana? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| Efectividad | 4.1 Responsabilidad | 46. ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 47. ¿Falta a su puesto de trabajo solo en una verdadera emergencia? | | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|-----------------------------------|
| | | | 48. ¿Realiza un correcto manejo de equipos, instrumentos y ambientes en el trabajo? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |
| | | 4.2 Trabajo bajo presión | 49. ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejora del desempeño de su área? | | X | | X | | X | | X | | Cumple objetivo de investigación. |

Observaciones:

Conforme, el Tesista puede continuar con la ejecución de su proyecto de tesis.

Chachapoyas, 15 de febrero del 2022

Firma del evaluador

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

DNI: 33958820

IV.MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Opción de respuesta | Criterios de Evaluación | | | | | | | | Observaciones |
|----------|-------------|------------------------------|---|---------------------|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|----|---------------|
| | | | | | A. Coherencia entre la dimensión y el indicador. | | B. Coherencia entre indicador e ítem. | | C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem. | | D. Redacción clara y precisa. | | |
| | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| II. | Necesidades | 1.1 Remuneración | 1. ¿La remuneración es percibida de forma puntual? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 2. ¿El salario que actualmente percibe está acorde al puesto laboral? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.2 Bienestar del personal | 3. ¿Se respeta el tiempo de refrigerio en la entidad municipal? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 4. ¿Los ambientes laborales son seguros ante posibles riesgos? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | 1.3 Ambiente laboral | 5. ¿El ambiente laboral se expone a agentes químicos o radiactivos? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 6. ¿La iluminación empleada es la adecuada para un mejor desarrollo de las actividades laborales? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.4 Condiciones de seguridad | 7. ¿Cuenta con el conocimiento para el manejo de equipos en caso de realizar alguna actividad riesgosa? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 8. ¿Los trabajadores conocen las salidas y zonas seguras en caso de emergencia? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.5 Exigencias del Cargo | 9. ¿El ritmo laboral que el trabajador puede realizar? | | X | | X | | X | | | X | Reformular |
| | | | 10. ¿Ante labores altamente exigentes existen pausas establecidas? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | | 11. ¿Se resalta el respeto entre el personal de la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|---------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------|
| | Expectativas | 1.6 Interacción | 12. ¿Existe comunicación entre los trabajadores de la Municipalidad? | <ul style="list-style-type: none"> - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1) | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 13. ¿Es fácil comunicar opiniones sobre una determinada tarea? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 14. ¿Existe el compromiso de los trabajadores para conseguir el mejor resultado? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | 1.7 Atención pública | 15. ¿Existe disponibilidad de los trabajadores para ayudar a los usuarios? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 16. ¿Existe una imagen de confianza y honestidad del personal de la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 17. ¿Se siente satisfecho con el puesto que desempeña? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | Expectativas | 2.1 Expectativas del trabajador | 18. ¿El trabajo que realiza contribuye a su experiencia profesional? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | 2.2 Esfuerzo-Desempeño | 19. ¿El trabajo realizado motiva a la Municipalidad para seguir contratándome? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | 2.3 Desempeño-Recompensa | 20. ¿Es estimulante como trabajador realizar las labores que actualmente viene realizando? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | | 2.4 Desempeño-Meta | | 21. ¿El desempeño laboral contribuye a los objetivos de la institución? | X | | X | | X | | X | |
| | Necesidades de Estima | 3.1 Reconocimiento | 22. ¿Se reconoce al trabajador por las mejoras en el trabajo de la Entidad? | | X | | X | | X | | | X | Reformular |
| | | | 23. ¿De acuerdo a la normativa, el personal ha podido ascender en sus labores? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 3.2 Valor Personal | 24. ¿Existe preocupación de los jefes inmediatos por cada uno de los trabajadores en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 25. ¿La Municipalidad estimula el desarrollo profesional del trabajador? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| | | | | | | | | | | | | | |
| II. Produc tividad Laboral | Eficiencia | 1.1 Uso Óptimo de Recursos | 26 ¿En la Municipalidad se cuenta con la logística necesaria para realizar sus labores? | - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) Nunca (1) | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 27. ¿Existe una equitativa distribución de los recursos en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | | 29 ¿Se maneja de forma eficiente los recursos asignados a los trabajadores del municipio? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | 1.2 Información Compartida | 30 ¿Su experiencia y conocimiento laboral es compartido en beneficio de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 1.3 Trabajo en Equipo | | 31 ¿Mantiene relaciones interpersonales buenas con sus compañeros en la Municipalidad? | X | | X | | X | | X | |
| | | 32 ¿Participa activamente en los grupos de la Municipalidad? | | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | Eficacia | 1.4 Uso Adecuado de equipos y bienes | 33. ¿Cuenta con el conocimiento para el control físico y administrativo de equipos y bienes que están bajo su responsabilidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 2.1 Resultados articulados | | 34 ¿El personal a nivel de gestión municipal actúa de forma ética en cuanto a sus funciones y cumplimiento? | X | | X | | X | | X | |
| | | 35 ¿Se muestra un alto desempeño en el logro de la producción para conseguir los objetivos para mejorar la Municipalidad? | | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 36 ¿El personal de la municipalidad cumple con las metas y objetivos de la gestión actual? | | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 37 ¿Los trabajadores municipales facilitan el uso de medios tecnológicos? | | | X | | X | | X | | X | | Conforme |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-------------------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|----------|
| | | 2.2 Puntualidad en los Objetivos | 38. ¿El trabajador es puntual con la entrega de trabajos y/o labores que se le encargan? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 2.3 Conocimiento del puesto laboral | 39. ¿Cuenta con los conocimientos adecuados para el cargo laboral que desempeña actualmente? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 40. ¿Existe la iniciativa de superarse académicamente participando en cursos y/o eventos de capacitación en el área donde labora? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 41. ¿Emplea sus conocimientos en beneficio de los compañeros de trabajo para realizar sus tareas? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 42. ¿Recurre a sus conocimientos para apoyar a sus compañeros en la realización de sus deberes? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 43. ¿La Municipalidad organiza al personal de acuerdo a las necesidades de los mismos trabajadores? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | Adaptabilidad | 3.1 Capacidad de Cambios Laborales | 44. ¿Se respeta las funciones del personal de forma asertiva? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 45. ¿El personal muestra responsabilidad considerando a la Municipalidad como un espacio de convivencia sana? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 46. ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | Efectividad | 4.1 Responsabilidad | 47. ¿Falta a su puesto de trabajo solo en una verdadera emergencia? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 48. ¿Realiza un correcto manejo de equipos, instrumentos y ambientes en el trabajo? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 49. ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejora del desempeño de su área? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 4.2 Trabajo bajo presión | | | | | | | | | | | |

Observaciones:

Las preguntas 9 y 22 deben reformularse de manera más clara y precisa, en términos generales las preguntas responden al objetivo de la investigación, se recomienda seguir con la

ejecución del proyecto de tesis.

Chachapoyas, 15 de febrero del 2022

Firma del evaluadoR

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized cursive letters, positioned above a horizontal line.

Mg. Manuel Antonio Morante Dávila

DNI: 16718481

V.MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Opción de respuesta | Criterios de Evaluación | | | | | | | | Observaciones |
|----------|-------------|------------------------------|---|---------------------|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|----|---------------|
| | | | | | A. Coherencia entre la dimensión y el indicador. | | B. Coherencia entre indicador e ítem. | | C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem. | | D. Redacción clara y precisa. | | |
| | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| III. | Necesidades | 1.1 Remuneración | 1. ¿La remuneración es percibida de forma puntual? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 2. ¿El salario que actualmente percibe está acorde al puesto laboral? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.2 Bienestar del personal | 3. ¿Se respeta el tiempo de refrigerio en la entidad municipal? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 4. ¿Los ambientes laborales son seguros ante posibles riesgos? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | 1.3 Ambiente laboral | 5. ¿El ambiente laboral se expone a agentes químicos o radiactivos? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 6. ¿La iluminación empleada es la adecuada para un mejor desarrollo de las actividades laborales? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.4 Condiciones de seguridad | 7. ¿Cuenta con el conocimiento para el manejo de equipos en caso de realizar alguna actividad riesgosa? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 8. ¿Los trabajadores conocen las salidas y zonas seguras en caso de emergencia? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.5 Exigencias del Cargo | 9. ¿El ritmo laboral que el trabajador puede realizar? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | | 10. ¿Ante labores altamente exigentes existen pausas establecidas? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | | 11. ¿Se resalta el respeto entre el personal de la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|-----------|-----------|-----------|
| | 1.6 Interacción | 12. ¿Existe comunicación entre los trabajadores de la Municipalidad? | <ul style="list-style-type: none"> - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1) | X | | X | | X | | X | | Conforme | | |
| | | 13. ¿Es fácil comunicar opiniones sobre una determinada tarea? | | X | | X | | X | | X | | Conforme | | |
| | | 14. ¿Existe el compromiso de los trabajadores para conseguir el mejor resultado? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. | | |
| | | 1.7 Atención pública | | 15. ¿Existe disponibilidad de los trabajadores para ayudar a los usuarios? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | | 16. ¿Existe una imagen de confianza y honestidad del personal de la Municipalidad? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | Expectativas | | 2.1 Expectativas del trabajador | 17. ¿Se siente satisfecho con el puesto que desempeña? | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | | | 2.2 Esfuerzo-Desempeño | 18. ¿El trabajo que realiza contribuye a su experiencia profesional? | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | 2.3 Desempeño-Recompensa | | | 19. ¿El trabajo realizado motiva a la Municipalidad para seguir contratándose? | X | | X | | X | | X | | Conforme. | |
| | | | | 20. ¿Es estimulante como trabajador realizar las labores que actualmente viene realizando? | X | | X | | X | | X | | Conforme. | |
| | 2.4 Desempeño-Meta | | | 21. ¿El desempeño laboral contribuye a los objetivos de la institución? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | Necesidades de Estima | 3.1 Reconocimiento | | 22. ¿Se reconoce al trabajador por las mejoras en el trabajo de la Entidad? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | | 23. ¿De acuerdo a la normativa, el personal ha podido ascender en sus labores? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | 3.2 Valor Personal | | 24. ¿Existe preocupación de los jefes inmediatos por cada uno de los trabajadores en la Municipalidad? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | | 25. ¿La Municipalidad estimula el desarrollo profesional del trabajador? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |

| II. Prod uctivi dad Labo ral | Eficiencia | 1.1 Uso Óptimo de Recursos | 26 ¿En la Municipalidad se cuenta con la logística necesaria para realizar sus labores? | - Siempre (5) - Casi siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) Nunca (1) | X | | X | | X | | X | | Conforme |
|---|-------------------|--------------------------------------|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | | | 27. ¿Existe una equitativa distribución de los recursos en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | | 29 ¿Se maneja de forma eficiente los recursos asignados a los trabajadores del municipio? | | X | | X | | X | | X | | Conforme. |
| | | 1.2 Información Compartida | 30 ¿Su experiencia y conocimiento laboral es compartido en beneficio de sus compañeros de trabajo en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.3 Trabajo en Equipo | 31 ¿Mantiene relaciones interpersonales buenas con sus compañeros en la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | | 32 ¿Participa activamente en los grupos de la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | | 1.4 Uso Adecuado de equipos y bienes | 33. ¿Cuenta con el conocimiento para el control físico y administrativo de equipos y bienes que están bajo su responsabilidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | Eficacia | 2.1 Resultados articulados | 34 ¿El personal a nivel de gestión municipal actúa de forma ética en cuanto a sus funciones y cumplimiento? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | 35 ¿Se muestra un alto desempeño en el logro de la producción para conseguir los objetivos para mejorar la Municipalidad? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | 36 ¿El personal de la municipalidad cumple con las metas y objetivos de la gestión actual? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | 37 ¿Los trabajadores municipales facilitan el uso de medios tecnológicos? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | 2.2 Puntualidad en los Objetivos | 38. ¿El trabajador es puntual con la entrega de trabajos y/o labores que se le encargan? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | 2.3 Conocimiento del puesto laboral | 39 ¿Cuenta con los conocimientos adecuados para el cargo laboral que desempeña actualmente? | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | 40 ¿Existe la iniciativa de superarse académicamente participando en cursos y/o | X | | X | | X | | X | | Conforme | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------|----------|
| | | | eventos de capacitación en el área donde labora? | | | | | | | | | | | |
| | | | 41. ¿Emplea sus conocimientos en beneficio de los compañeros de trabajo para realizar sus tareas? | | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | | | 42. ¿Recurre a sus conocimientos para apoyar a sus compañeros en la realización de sus deberes? | | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| | Adaptabilidad | 3.1 Capacidad de Cambios Laborales | 43. ¿La Municipalidad organiza al personal de acuerdo a las necesidades de los mismos trabajadores? | | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| 44. ¿Se respeta las funciones del personal de forma asertiva? | | | | X | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| 45. ¿El personal muestra responsabilidad considerando a la Municipalidad como un espacio de convivencia sana? | | | | X | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| | Efectividad | 4.1 Responsabilidad | 46. ¿Participa de forma responsable en las capacitaciones programadas por la Municipalidad? | | X | | X | | X | | X | | Conforme | |
| 47. ¿Falta a su puesto de trabajo solo en una verdadera emergencia? | | | | X | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| 48. ¿Realiza un correcto manejo de equipos, instrumentos y ambientes en el trabajo? | | | | X | | X | | X | | X | | X | | Conforme |
| 4.2 Trabajo bajo presión | | 49. ¿Realiza aportes académicos y/o técnicos para mejora del desempeño de su área? | | X | | X | | X | | X | | X | | Conforme |

Observaciones:

Chachapoyas, 15 de febrero del 2022

Firma del evaluador



Dr: Guillermo Davila Calle

DNI: 10622010

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.5. Nombre del instrumento : Metodología Building Information modeling en la motivación laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza
- 1.6. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
- 1.7. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas
- 1.8. Autor : Lic. Anitza Fernández Bacalla

II. EVALUADORES:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Carlos Alberto Hinojosa Salazar
Grado Académico : Doctor en Administración
- 2.2. Nombre y Apellidos : Manuel Antonio Morante Dávila
Grado Académico : Magister en Administración con Mención en Gerencia Empresarial
- 2.3. Nombre y Apellidos :
Grado Académico :

III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Evaluador N°1:

| Deficiente 0% - 20% | Regular 21% - 40% | Bueno 41% - 60% | Muy Bueno 61% - 80% | Excelente 81% - 100% |
|------------------------|----------------------|--------------------|------------------------|-------------------------|
| | | | | 99.9% |

Chachapoyas, 15 de febrero de 2022



Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

DNI: 33958820

Evaluador N°2:

| Deficiente 0% - 20% | Regular 21% - 40% | Bueno 41% - 60% | Muy Bueno 61% - 80% | Excelente 81% - 100% |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| | | | | 99.5% |

Chachapoyas, 15 de febrero de 2022



Mg. Manuel Antonio Morante Dávila

DNI: 16718481

Evaluador N°3:

| Deficiente 0% - 20% | Regular 21% - 40% | Bueno 41% - 60% | Muy Bueno 61% - 80% | Excelente 81% - 100% |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| | | | | 99% |

Chachapoyas, 15 de febrero de 2022

Firma del evaluador



Dr: Guillermo Davila Calle

DNI: 10622010