

Motivación Y Productividad Laboral Del Gobierno Autónomo Descentralizado De Jipijapa

Motivation And Work Productivity Of The Decentralized Autonomous Government Of Jipijapa

Karina Nicole Maldonado Contento¹
maldonado-karina4854@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9136-0316>

José Alfredo Franco Yoza¹
jose.franco@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6204-9692>

Amparo Bienvenida Baque Moran¹
amparo.baque@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6865-8878>

Karina Lourdes Santistevan¹
karina.santistevan@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3085-1151>

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación fue analizar la incidencia de la motivación en la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa. El problema investigado se centró en la baja producción laboral que presentan los servidores públicos de esta entidad y su posible relación con niveles de motivación insuficientes. Por lo tanto, se utilizó un enfoque mixto que integró datos cuantitativos y cualitativos. Investigación del tipo encuestas y entrevistas a los partidarios utilizando el de Instrumento de Moss, así como cuestionarios basados en los modelos de Maslow y Herzberg. Una vez realizada la etapa de recaudo y procesamiento de datos, fue efectuado el análisis estadístico correspondiente, los resultados mostraron que entre las variables investigadas sí existen relaciones significativas y que se encuentran diversos factores que influyen sobre la motivación. La calificación positiva que fue encontrada en el presente estudio indica que existen relaciones directas entre variables del estudio, lo que significa que el incremento en motivación jerárquica se traduce al desempeño del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Jipijapa.

Palabras claves: Motivación laboral; Productividad; Eficiencia

Abstract

The main objective of this research was to analyze the impact of motivation on the work productivity of public servants of the Decentralized Autonomous Government of Jipijapa Canton. The problem investigated focused on the low work production of public servants of this entity and its possible relationship with insufficient levels of motivation. Therefore, a mixed approach was used that integrated quantitative and qualitative data. Research of the type surveys and interviews with supporters using the Moss Productivity Instrument, as well as questionnaires based on the Maslow and Herzberg models. Once the data collection and processing stage was completed, the corresponding statistical analysis was carried out. The results showed that there are significant relationships between the variables investigated and that there are various factors that influence motivation. The positive rating found in this study indicates that there are direct relationships

¹ Universidad Estatal del Sur de Manabí

between study variables, which means that the increase in hierarchical motivation translates into the performance of the Decentralized Autonomous Government of Jipijapa Canton.

Keywords: Work motivation; Productivity; Efficiency

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la motivación y su impacto en la productividad laboral se han convertido en temas cruciales dentro del ámbito organizacional y del sector público, la comprensión de cómo los niveles de motivación afectan la eficiencia y el rendimiento en el trabajo es fundamental para el desarrollo de estrategias efectivas que optimicen la productividad y mejoren el bienestar de los empleados (Gómez & Morales, 2021). La relación entre motivación y productividad laboral es crucial en cualquier entorno organizacional, esto influye directamente en el desempeño y la eficiencia de los empleados, estudios anteriores han destacado que la motivación es un factor determinante que afecta el comportamiento laboral y, en consecuencia, el rendimiento. En el sector público, donde a menudo se enfrentan restricciones presupuestarias y limitaciones de recursos, comprender y mejorar la motivación de los servidores públicos resulta esencial para optimizar tanto la gestión interna como los servicios prestados a la comunidad.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Jipijapa, se ha identificado que la baja productividad laboral de los servidores públicos está estrechamente relacionada con una deficiente motivación. Este problema se refleja en un bajo nivel de compromiso del personal, la falta de reconocimiento y recompensas, así como la escasez de oportunidades para el crecimiento profesional, estas deficiencias afectan negativamente la eficiencia de las operaciones administrativas, comprometiendo la capacidad del GAD para cumplir con sus objetivos institucionales. La pregunta de investigación planteada es ¿Cuál es la incidencia de la motivación en la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa?

La importancia de esta investigación radica en su potencial para desarrollar estrategias que mejoren la eficiencia operativa del GAD de Jipijapa y, por ende, la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Desde un punto de vista teórico, se fundamenta en las teorías de Maslow y Herzberg, que ofrecen un marco conceptual robusto para el análisis de la motivación laboral. En términos prácticos, el estudio pretende identificar y abordar los factores que influyen en la motivación de los servidores públicos, con el objetivo final de incrementar su rendimiento. El objetivo general de esta investigación fue analizar la incidencia de la motivación en la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa. Para alcanzar este objetivo, se propuso identificar los factores que afectaban la motivación de los servidores públicos en esta institución, así como medir la productividad laboral de los mismos utilizando el instrumento de Moss. Además, se buscó determinar la relación existente entre la motivación y la productividad laboral de estos servidores públicos.

MARCO TEÓRICO

2.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades

El estudio de la motivación y la productividad laboral es clave para comprender el funcionamiento eficiente de las organizaciones, dentro de este campo, dos teorías se destacan por su relevancia histórica y su influencia continua en la comprensión de la dinámica laboral: la Teoría de la Jerarquía

de Necesidades de Abraham Maslow y la Teoría de los Factores de Higiene y Motivación de Frederick Herzberg. En 1943, Abraham Maslow presentó su Teoría de la Jerarquía de Necesidades, una estructura que organiza las necesidades humanas en cinco niveles jerárquicos, representados comúnmente en forma de una pirámide. Estas necesidades comienzan con las más básicas, como las fisiológicas y de seguridad, y avanzan hacia niveles más altos, como la pertenencia, el reconocimiento y la autorrealización. Maslow propuso que las personas buscan satisfacer estas necesidades de manera progresiva, y en un contexto laboral, esto implica que los empleados se esfuerzan por satisfacer estas necesidades a través de su trabajo, lo que puede llevar a una mayor motivación y productividad.

2.2 Teoría de los Factores de Higiene y Motivación

Por otro lado, en 1959, Frederick Herzberg desarrolló la Teoría de los Factores de Higiene y Motivación, la cual distingue entre factores que causan insatisfacción en el trabajo (factores de higiene o extrínsecos) y aquellos que verdaderamente motivan a los empleados (factores motivadores o intrínsecos). Herzberg argumentó que mientras los factores de higiene, como el salario y las condiciones laborales, son necesarios para evitar la insatisfacción, son los factores motivadores, como el reconocimiento y el desarrollo personal, los que impulsan la verdadera satisfacción y productividad en el trabajo.

2.3 Motivación

Desde la perspectiva de Maslow, menciona que: La motivación es la fuerza que impulsa a los individuos a actuar con el fin de satisfacer sus necesidades, que están organizadas jerárquicamente, desde las necesidades más básicas, como la alimentación y la seguridad, hasta las más elevadas, como la autorrealización, la motivación dirige el comportamiento humano hacia la consecución de metas específicas (Palmero, Gómez, & Carpi, 2008). El artículo de Palmero, resalta que la teoría de Maslow ha influido significativamente en la comprensión de la motivación al resaltar su naturaleza multifacética y la progresión evolutiva de las metas motivacionales, esto enfatiza que el proceso de motivación está estrechamente ligado al avance a lo largo de la jerarquía de necesidades, lo que implica que las personas buscan constantemente alcanzar niveles más altos de satisfacción y realización personal.

2.4 Importancia de la motivación

De acuerdo a Vargas (2021) indica que "La importancia de la motivación radica en que es un factor determinante para el éxito de las organizaciones; los empleados que se sienten motivados tienden a ser más productivos, comprometidos y creativos, lo que, en conjunto, mejora el rendimiento empresarial" (p. 7). La importancia de la motivación en el contexto organizacional, sugiere que la motivación no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también tiene un impacto significativo en el éxito general de la empresa, es decir cuando los empleados están motivados, están más dispuestos a invertir esfuerzos adicionales en sus tareas y a contribuir de manera proactiva al logro de los objetivos organizacionales. Esto no solo aumenta la productividad a nivel individual, sino que también mejora el rendimiento general de la empresa.

2.5 Productividad laboral

Según Pérez (2022), "La productividad se define como la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla. En otras palabras, es la capacidad de generar mayores resultados con los mismos o menos recursos" (p. 12). Esta definición destaca la importancia de

optimizar el uso de los recursos disponibles para maximizar la producción, lo que puede lograrse a través de mejoras en los procesos, la tecnología, la capacitación del personal y la gestión eficiente de los recursos humanos y materiales.

2.6 Factores de la productividad laboral

De acuerdo a Menéndez (2023) “se refiere a la eficiencia con la que se utilizan los recursos en el entorno laboral para producir bienes o servicios” (pag.8). Este concepto abarca diversos factores que influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores y, por ende, en la capacidad productiva de una empresa. A continuación, se presentan algunos de los factores clave de la productividad laboral, respaldados por definiciones de expertos en el campo:

2.7 Motivación y Satisfacción Laboral

El autor Herzberg (2019) “La satisfacción en el trabajo se logra a través de factores motivadores, como el reconocimiento, el logro personal y la responsabilidad” (p. 14). Su teoría resalta la importancia de elementos intrínsecos del trabajo para generar satisfacción y, por ende, aumentar la productividad, cuando los empleados encuentran significado y desafíos en sus tareas, tienden a estar más comprometidos y motivados para alcanzar sus objetivos.

2.8 Competencias y Capacitación

De acuerdo a Drucker (2020) “La inversión en la formación de los empleados es esencial para optimizar su rendimiento” (p. 4). Al analizar las competencias y capacitación, la formación continua permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permiten realizar sus tareas de manera más eficiente, siendo una fuerza laboral bien capacitada para adaptarse más fácilmente a los cambios en el entorno laboral, lo que aumenta la agilidad organizacional.

2.9 Gestión del Tiempo y Organización

El autor Covey (2018) menciona que “La implementación de técnicas de organización contribuye a la eficiencia en la ejecución de tareas, mejorando así la productividad” (p. 7). Es decir, la importancia de establecer prioridades y gestionar el tiempo de manera efectiva es esencial para aumentar la productividad, la gestión del tiempo y la organización adecuada permiten a los individuos maximizar su rendimiento y utilizar eficientemente los recursos disponibles, esto resulta en una mayor efectividad en la realización de tareas laborales.

2.10 Instrumento para medir la productividad laboral Moss

De acuerdo con el autor Valdés (2016) indica que: El Instrumento de Productividad de Moss es una herramienta diseñada para medir la productividad en entornos laborales, creada por Jerome A. Moss, un destacado investigador en administración y productividad laboral. Este instrumento se aplica típicamente en entornos organizacionales durante auditorías de productividad, evaluaciones de desempeño anual o cuando se implementan nuevos procesos o tecnologías (Valdes, 2016, p. 3).

Su aplicación implica la recopilación de datos sobre variables como la cantidad y calidad del trabajo, el tiempo utilizado para completar tareas y el uso de recursos, a través de encuestas, cuestionarios y observación directa, posteriormente, estos datos se analizan para identificar patrones y áreas de mejora, utilizando métricas específicas para cuantificar la productividad (SESAME, 2024, p. 1).

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta investigación, se adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral de la relación entre motivación y productividad laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa. En cuanto a los métodos, se empleó el método inductivo para inferir conclusiones generales a partir de observaciones específicas, para el análisis estadístico, se empleó el software Jamovi, lo que permitió generar gráficos y tablas descriptivas, así como realizar análisis correlacionales con la matriz de Pearson. Las técnicas de recolección de datos incluyeron encuestas y entrevistas, donde se utilizó cuestionarios estandarizados para recopilar datos de una muestra representativa de servidores públicos. Se implementó tanto en modalidad virtual, a través de Google Forms, como presencial, asegurando la accesibilidad y confidencialidad. La población del estudio consistió en 120 servidores públicos bajo el régimen de LOSEP, según datos proporcionados por la Dirección de Talento Humano del GAD de Jipijapa, debido al tamaño relativamente pequeño de la población, se optó por incluir a todos los servidores en lugar de calcular una muestra, garantizando una representación completa de la motivación y productividad laboral en esta entidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para analizar la relación entre la motivación y la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa, se procedió a organizar los objetivos y luego a relacionar las preguntas del test de Moss y del test de motivación con cada objetivo, se realizó un análisis de las respuestas obtenidas.

Tabla 1

Relación de Objetivos y Preguntas de entrevista

Objetivo	Preguntas de la Entrevista
1. Identificar los factores que afectan la motivación	1, 2, 3, 4, 6, 9, 10, 11
2. Medir la productividad laboral mediante el test de Moss	8, 9, 10, 12
3. Determinar la relación entre motivación y productividad	5, 7

Nota. Relación de objetivos con las preguntas de la entrevista al director de talento humano de acuerdo a las variables de motivación y productividad.

Tabla 2

Relación de Objetivos y Preguntas de encuesta

Objetivo	Preguntas del Test de Motivación	Preguntas del Test de productividad
1. Identificar los factores que afectan la motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	N/A
2. Medir la productividad laboral mediante el test de Moss	N/A	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

3. Determinar la relación entre motivación y productividad 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Nota. Relación de objetivos con las preguntas de la encuesta dirigida a los servidores públicos de acuerdo a las variables de motivación y productividad.

Los resultados obtenidos en la encuesta dirigida a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa y la entrevista realizada al director de talento humano fue clave al proporcionar una visión más profunda sobre los factores que influyen el entorno de trabajo, estos hallazgos revelan diversos factores que inciden directamente en su motivación y productividad laboral. Para cumplir con el objetivo específico de “Identificar cuáles son los factores que afectan la motivación de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa”, se analizaron detalladamente varios aspectos clave:

Los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Jipijapa, se aplicó a los 120 servidores públicos en relación al objetivo y se detalla de la siguiente manera:

Tabla 9

Factores motivacionales

Factor	Total	% Total	% Acumulado
Reconocimiento y valoraciones positivas	30	25.0%	25.0%
Oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional	25	20.8%	45.8%
Ambiente de trabajo colaborativo	20	16.7%	62.5%
Equilibrio entre vida laboral y personal	15	12.5%	75.0%
Compensación y beneficios económicos	30	25.0%	100%
Total	120	100.0%	

Fuente: Servidores públicos bajo el régimen LOSEP del GAD de Jipijapa (2024).

Los resultados de la encuesta destacan que los factores más influyentes en la motivación de los empleados dentro del GAD de Jipijapa son el reconocimiento y las valoraciones positivas, así como la compensación y los beneficios económicos, ambos mencionados por el 25.0% de los encuestados, además, se resalta la importancia de las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional (20.8%), el ambiente de trabajo colaborativo (16.7%) y el equilibrio entre vida laboral y personal (12.5%). Los factores que afectan la motivación en el GAD de Jipijapa incluyen el reconocimiento por el trabajo realizado y la percepción de valoración por parte de los superiores, una parte significativa de los empleados se siente neutral respecto al reconocimiento, y una considerable minoría se siente insatisfecha. La aplicación del instrumento de Moss para medir la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa proporcionó insights significativos sobre la eficiencia y eficacia del personal en diferentes aspectos cruciales. La aplicación del instrumento de Moss para medir la productividad laboral de

los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa proporcionó insights significativos sobre la eficiencia y eficacia del personal en diferentes aspectos cruciales.

Para cumplir con el objetivo específico de “Medir mediante el instrumento de Moss la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa”, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Resultados de preguntas de encuesta mediante el instrumento de Moss

Test de Moss	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Muchas veces	Total
P1	30	2	64	24	120
P2	17	3	48	52	120
P3	15	47	50	8	120
P4	42	25	29	24	120
P5	20	6	49	45	120
P6	40	46	24	10	120
P7	19	1	62	38	120
P8	22	1	53	44	120
P9	10	51	30	29	120
P10	13	51	18	38	120

Nota. Resultados de las preguntas del test de Moss de acuerdo a la variable de productividad.

En términos de planificación diaria, los resultados muestran que un alto porcentaje de encuestados trabaja en su planificación casi siempre (40.0%) o muchas veces (43.3%), esto indica una fuerte tendencia hacia la organización y la estructuración del trabajo, lo cual es crucial para la eficiencia y el cumplimiento de objetivos, el 14.2% que planea solo a veces y el 2.5% que casi nunca lo hace, podrían estar perdiendo oportunidades para optimizar su rendimiento y alcanzar metas de manera más eficiente. Para cumplir con el objetivo específico de “Determinar la relación entre la motivación y productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jipijapa”, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3

Análisis correlacional entre la motivación y productividad laboral

Variable	Pearson's r	p-value
Motivación	0.438***	< .001
Productividad Laboral	0.303***	< .001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla del análisis correlacional se encuentran los resultados que muestran una correlación positiva significativa entre las variables de motivación y productividad laboral de los servidores públicos, el coeficiente de correlación de Pearson encontrado fue de 0.438 con un valor de $p < 0.001$, esto indica que hay una asociación moderadamente fuerte entre estas dos variables: a medida que aumenta el nivel de motivación de los empleados, también tiende a incrementar su nivel de productividad. Un coeficiente de correlación de 0.438 sugiere una relación considerable entre motivación y productividad, esta asociación no es perfecta, pero es lo suficientemente fuerte como para sugerir que la motivación puede ser un factor importante que influye en la productividad laboral dentro de esta organización pública.

DISCUSIÓN

La investigación realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Jipijapa ofrece una perspectiva detallada sobre la interrelación entre motivación y productividad en el entorno laboral público; los hallazgos subrayan la relevancia de factores como el reconocimiento, la compensación económica, y la gestión del tiempo en la motivación de los empleados, y cómo estos impactan directamente en su rendimiento.

El reconocimiento y las valoraciones positivas emergen como elementos cruciales para la motivación, lo que concuerda con las observaciones de Vargas (2021), quien destacó la importancia del reconocimiento en el sector público para mejorar el desempeño de los empleados; este factor es esencial no solo para mantener la moral alta, sino también para incentivar un ambiente laboral más productivo. Sin embargo, es fundamental que este reconocimiento sea consistente y equitativo para evitar percepciones de injusticia.

La compensación y los beneficios económicos también juegan un papel significativo en la motivación, según la teoría de los dos factores de Herzberg, citada por García (2019), los factores higiénicos como la compensación son fundamentales para prevenir la insatisfacción, es necesario complementar la compensación con oportunidades de desarrollo profesional para mantener a los empleados comprometidos y motivados a largo plazo.

En cuanto a la gestión del tiempo, los resultados indican una disparidad en la forma en que los empleados manejan su tiempo, lo que podría estar afectando su productividad, mientras que una parte significativa de los empleados se esfuerza por planificar y priorizar sus tareas, otro grupo no lo hace con regularidad, lo que sugiere una oportunidad para mejorar la eficiencia organizacional, este hallazgo contrasta con la visión de Ramírez (2020), quien sostiene que la flexibilidad en la gestión del tiempo, más que la rigidez en la planificación, es clave para la productividad.

La variabilidad en los niveles de motivación dentro del GAD de Jipijapa resalta la importancia de un enfoque personalizado en la gestión del talento humano. La falta de oportunidades de desarrollo y una comunicación interna deficiente son desafíos que necesitan ser abordados para mejorar tanto la motivación como la productividad. Esta conclusión está en línea con los estudios de Ferrando (2023), quien enfatiza la necesidad de claridad en la comunicación y la participación en la toma de decisiones como factores críticos para un entorno laboral motivador.

El coeficiente de correlación de Pearson encontrado fue de 0.438 con un valor de $p < 0.001$, lo que indica una asociación moderadamente fuerte entre estas dos variables: a medida que aumenta el nivel de motivación de los empleados, también tiende a incrementar su nivel de productividad, a favor de esto se encuentra el autor Villasana (2022), en su investigación "Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento", encontró que la motivación influye en la retención y satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

La investigación identificó varios factores que influyen en la motivación de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa, entre estos factores destacan la percepción del ambiente laboral, el apoyo recibido de los compañeros, la efectividad del liderazgo, y las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, un ambiente laboral positivo, caracterizado por el apoyo y la colaboración entre colegas, junto con un liderazgo efectivo, son fundamentales para mantener altos niveles de motivación.

La aplicación del instrumento de Moss proporcionó una visión detallada de la productividad laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Jipijapa, los resultados mostraron una percepción general positiva del ambiente laboral, el apoyo entre compañeros fue otro aspecto destacado, no obstante, se identificaron áreas de mejora, como la necesidad de nuevas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, que pueden tener un impacto directo en la productividad.

Los resultados revelaron una correlación positiva entre la motivación y la productividad laboral, un ambiente laboral positivo y el apoyo de los compañeros contribuyen significativamente a mantener a los servidores públicos motivados, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad; la percepción de la efectividad del liderazgo también juega un papel crucial en esta relación, las prácticas de gestión adecuadas pueden inspirar y guiar al personal.

REFERENCIAS

- Drucker, P. (2020). *La productividad del saber*. Obtenido de <https://profesionalesporelbiencomun.com/la-productividad-del-saber/>
- Ferrando, E. (2023). Evaluación de la motivación y productividad laboral en el sector público: un estudio de caso en una institución gubernamental. *Scielo Peru*, 22(1), 2413-2659. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-26592023000100006
- Gomez, D. (2009). *Gómez (2008), un destacado teórico de la administración, enfatiza este punto al afirmar que "la productividad del trabajo es la clave del éxito de cualquier negocio, industria o país" (pág. 12). Su perspectiva destaca q.* Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/327017/drg1de1.pdf>
- Herzberg. (2019). *La teoría de los dos factores de Herzberg*. Obtenido de <https://www.sodexo.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/>
- Maslow, A. (2021). *¿Qué es la pirámide de las necesidades de Maslow?* Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-piramide-de-maslow>
- Menendez, R. (2023). *¿Qué factores determinan la productividad laboral?* Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/que-determina-productividad-10-cosas-deberias-saber/>
- Palmero, F., Gomez, C., & Carpi, A. (2008). *Perspectiva histórica de la psicología de la motivación*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242008000200004
- Pérez, J. (2020). Teoría de Fayol, funciones y principios de administración. *Lean Construction México*, 12.

- Ramirez, G. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189
- SESAME. (2024). *Test de Moss: 5 formas de usarlo para aumentar la productividad*. Obtenido de <https://www.sesamehr.co/blog/test-moss/#:~:text=El%20test%20de%20Moss%20es%20una%20herramienta%20%C3%BAtil%20para%20identificar,y%20avanzar%20en%20sus%20carreras.>
- Vargas, A. (2022). Incidencia de la Administración Financiera en el Desarrollo de las Mipymes del Cantón Jipijapa. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 346–360. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2575>
- Vargas, S. (2021). Motivación y Productividad Laboral en el Sector Público: Un Enfoque desde la Perspectiva de los Servidores Públicos. *Scielo*, 8(2), 1-13. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000100040
- http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000100016