



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo
institucional de un proyecto especial del norte del Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Ramirez Solis, Maria Elizabeth (orcid.org/0000-0001-8326-8720)

ASESOR:

Dr. Carrion Barco, Gilberto (orcid.org/0000-0002-1104-6229)

CO-ASESOR:

Dr. Gómez Fuertes, Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Primero, a Dios por darme las fuerzas y la vehemencia necesaria para poder seguir adelante a pesar de los inconvenientes y adversidades que se presentaron.

Segundo, a mis padres, César Augusto Ramírez Calderón y Coya Solís Quispe; mi infinita gratitud por todo su afecto y soporte durante mi enseñanza personal y profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por brindarme la fortaleza necesaria y hacer posible este proyecto con gran satisfacción.

En segundo lugar, al Dr. Gilberto Carrión Barco, por su orientación y enseñanza brindada para desarrollar el trabajo de investigación.

Finalmente, al proyecto especial del norte del Perú; por el apoyo de facilitar la información necesaria logrando el éxito de la realización de este trabajo de investigación.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	15
Tabla 2 Rango de la variable - Estrategia motivacional.....	17
Tabla 3 Rango de la variable - Plan operativo institucional	17
Tabla 4 Validez de los instrumentos de recolección de datos	18
Tabla 5 Confiabilidad de la variable estrategia motivacional	19
Tabla 6 Confiabilidad del total de preguntas de la variable independiente	19
Tabla 7 Confiabilidad de la variable plan operativo institucional.....	19
Tabla 8 Confiabilidad del total de preguntas de la variable dependiente	20
Tabla 9 Identificación del nivel motivacional.....	22
Tabla 10 Identificación de motivación personal	22
Tabla 11 Identificación de factores que influyen en la motivación	23
Tabla 12 Identificación de gestión de estrategias motivacionales	23
Tabla 13 Identificación del nivel cumplimiento del plan operativo institucional	24
Tabla 14 Identificación de las dimensiones de la variable dependiente.....	24
Tabla 15 Estrategias de motivación	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo proponer una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú. Por el tipo básica; por el tipo de alcance es descriptiva; por el tipo de enfoque es cuantitativo, por el diseño de la investigación es no experimental propositiva. En esta investigación la muestra estuvo conformada por 60 colaboradores. El instrumento para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que la percepción de los colaboradores en cuanto al cumplimiento del plan operativo institucional tuvo un nivel deficiente. Este resultado es debido a que tanto en las dimensiones planificación estratégica, personal y ejecución se obtuvieron niveles deficientes. La propuesta de mejora se ha planteado utilizando cuatro estrategias motivacionales las cuales son las siguientes: Plan “Red de beneficios”; plan “Me identifico con mi entidad”; plan “Colaborador del mes” y plan “Me entretengo laborando”.

Palabras clave: Estrategia motivacional, plan operativo institucional, planificación estratégica.

Abstract

The objective of this research was to propose a motivational strategy to improve compliance with the institutional operational plan of a special project in northern Perú. For the basic type; for the type of scope it is descriptive; for the type of approach it is quantitative; for the research design it is non-experimental and propositional. In this research, the sample consisted of 60 collaborators. The instrument for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The results determined that the perception of the collaborators regarding compliance with the institutional operating plan was deficient. This result is due to the fact that the strategic planning, personnel and execution dimensions were deficient. The improvement proposal has been proposed using four motivational strategies, which are the following: Plan "Benefits network"; plan "I identify myself with my organization"; plan "Collaborator of the month" and plan "I have fun working".

Keywords: Motivational strategy, institutional operational plan, strategic planning.

I. INTRODUCCIÓN

Las estrategias motivacionales son de vital importancia tanto para el colaborador y a la entidad por diferentes razones, una de ellas es la capacidad de innovación, crecimiento personal y aumento en la productividad que conllevo al logro de la ejecución de los propósitos que se plantearon en la entidad (Bohórquez et al., 2020). Por consiguiente, el plan operativo institucional se define como una guía de instrumento que ayudó a la entidad en la realización de las actividades, a ser ejecutadas dentro del período anual para el logro de los objetivos y metas para una buena gestión de resultados (Portal de Transparencia Estándar, 2022).

Dicha problemática internacional se evidenció en el continente europeo, en Albania, una buena estrategia motivacional ayudó a que el personal se sienta identificado conllevando a cumplir con los objetivos plasmados por la organización. Se realizó un estudio de 110 integrantes donde el resultado obtenido fue que la voz de los colaboradores tiene un puntaje de 3.49, así mismo la libertad de opinión tiene un puntaje de 3.77, en lo que se refiere a la seguridad de los colaboradores en su trabajo es de 3.76 y finalmente si los empleados se sienten apreciados por la organización la puntuación es de 3.69. Por consiguiente, el nivel de motivación de los colaboradores dentro de la empresa es moderado y eso influye muchas veces en su rendimiento profesional (Uka y Prendi, 2021).

A nivel nacional, según el periódico (La República, 2021), para toda empresa lo más importante es el personal. No obstante, se analizó una encuesta a casi 1000 trabajadores donde el resultado fue que el 52% de los trabajadores peruanos determinó que el crecimiento laboral en la organización permitió mejorar su condición de vida, en ese mismo concepto el 25% de los trabajadores consideró que lo más importante es el salario lo cual es un gran incentivo dentro de la organización esto permitió un mejor status y un 22% de los trabajadores consideró que un reconocimiento por parte de la empresa como diploma o felicitaciones del jefe es una gran motivación para aumentar las ganas de superación en la sociedad.

A nivel local las estrategias motivacionales existe una problemática muy grave en donde se puede evidenciar a través de un estudio que un 67% de los colaboradores no se siente motivado debido a la falta de reconocimiento de sus logros, no existe

incentivos en lo cual genera un malestar al trabajador con la entidad organizacional en donde la entidad no logra cumplir con las metas que se trazan al finalizar un año fiscal y sólo el 33% de los colaboradores si se siente motivado dentro de la organización al cumplir con sus labores diarias, que cuentan con recursos básicos para que realicen sus labores y cumplan con lo establecido en un determinado año (Alcantara, 2020).

El distrito de Yonán, Cajamarca, no es ajeno al problema indiscutiblemente, pues actualmente no se cuenta con el personal adecuado para la realización de un plan de estrategia motivacional que oriente y ayude a los colaboradores a lograr sus objetivos personales y profesionales. Así mismo, al no tener un personal motivado que se encargue de realizar una jornada laboral adecuada se convierte en un problema que genera a la entidad a no lograr cumplir con los objetivos trazados en un año fiscal.

Respecto a la realidad problemática establecida donde se expone la incógnita de análisis: ¿De qué manera la propuesta de una estrategia motivacional mejora el cumplimiento del plan operativo de un proyecto especial del norte del Perú? planteándose los subsiguientes problemas específicos, PE1. ¿Cuál es el nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú?, PE2. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del plan institucional de un proyecto especial del norte del Perú?, PE3. ¿De qué manera la formulación de una estrategia motivacional mejora el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú?, PE4. ¿Cuáles son los indicadores y criterios para validar la estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú?

Por consiguiente, en los últimos párrafos, la presente investigación se dio de forma justificada mediante la relevancia social de dicho estudio, busco favorecer a los colaboradores y a la entidad del distrito de Yonán, departamento de Cajamarca; mediante una propuesta de estrategia motivacional que logro brindar indicadores, donde aseguren el cumplimiento de las actividades cotidianas de sus trabajadores. Por ello, teóricamente, la investigación se evidenció, que el desarrollo se realizó mediante bases teóricas en donde diferentes autores buscan reseñar y aportar a través de la cognición científica, donde se realizó un estudio de las variables y la

propuesta de un nuevo instrumento de estrategia motivacional que ayude a los colaboradores a involucrarse en su jornada laboral.

La justificación práctica tuvo un sustento a una propuesta de estrategia motivacional que permitió a los colaboradores sentirse identificados con los objetivos planteados por la entidad y poder llegar al cumplimiento de su plan operativo institucional lo cual facilitó a la entidad para el cumplimiento de las metas específicas en un determinado periodo. La investigación se justifica metodológicamente, se realizó un plan de propuesta de estrategia motivacional que ayudó a los colaboradores al cumplimiento del plan operativo institucional; aplicadas mediante un estudio sobre método de encuestas y el cuestionario como mecanismo, por ende, la construcción de una herramienta que se puede utilizar como un modelo para otros investigadores, donde pretendan realizar una estrategia motivacional conveniente a la realidad problemática de una entidad, para plantear la elaboración de mejoras al presente cumplimiento plan operativo institucional, motivados por una nueva gestión con mayor eficacia y cumplimiento organizacional.

Sobre lo que se refiere al objetivo general es: proponer una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú. También mencionando los objetivos específicos se tiene: (a) identificar el nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú, (b) identificar el nivel de cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú, (c) formular una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú y (d) finalmente validar la estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú.

Para finalizar, la hipótesis suscitada en el transcurso de la investigación se obtiene mediante el siguiente término: la propuesta de una estrategia motivacional mejorará el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales, conforme con Ajegbomogun et al., (2022) en su estudio identificaron una metodología más clara del enlace que existió entre las estrategias motivacionales y el rendimiento ocupacional en los colaboradores. El estudio optó por un diseño de investigación descriptiva por encuesta. Sobre la base de enumeración se utilizaron 210 colaboradores. Se determinó mediante la escala del alfa de Cronbach que la motivación y el entorno de trabajo físico tienen una efectividad positiva en productividad de los trabajadores ($B=0,242$, valor de $p < 0,05$), ($B=0,102$, valor de $p < 0,05$) y la influencia relativa de la motivación y el entorno físico de trabajo [$F(2189) = 35,340$; $p < 0,05$] respectivamente. Este estudio concluyó que, las estrategias motivacionales generan un buen desempeño laboral en los colaboradores de la organización.

Seguidamente, el solo hecho de implementar un diseño de estrategia motivacional, para Padura et al., (2022) en su artículo donde determinó que el personal debe estar altamente motivado para el logro de las metas planteados por la entidad. Se realizó una técnica de recopilación a 46 miembros del personal administrativo. En la encuesta se analizaron los factores que intervinieron en la motivación laboral: reconocimiento laboral, logro, crecimiento y desarrollo, deberes y responsabilidad y por último aporte al trabajo. Se determinó con el puntaje de 3.02 está de acuerdo con los reconocimientos recibidos por la organización, mientras que generar nuevas ideas tiene un puntaje de 3.04 en lo que respecta dentro de la organización y por último el trabajador recompensado mediante su capacidad y logros tiene un puntaje de 2.96. Al respecto se concluye, que la organización debe otorgar un incentivo al personal por su logros obtenidos mediante su jornada laboral.

Mas aún, Endri et al., (2021) en su análisis de investigación analizó las variables motivacional y satisfacción ocupacional, se obtuvo como finalidad: analizar la conexión de las variables usando el acuerdo de los colaboradores como una variable mediadora, mediante el uso de la técnica llamado muestreo de conveniencia se obtuvo 103 resultados en los colaboradores, en cuanto el método utilizado es el mínimo cuadrado parcial. Los hallazgos demostraron que la motivación tiene un impacto relativamente alto en la productividad en los trabajadores donde las implicaciones generales tienen que aumentar la alta

participación en los colaboradores. Para concluir, la entidad debe motivar al personal para que puedan ser más productivos e innovadores y poder agilizar un resultado positivo en un determinado plazo.

Por consiguiente, Nilo (2021) en su estudio revelaron que las entidades pueden mantener exitosamente sus estrategias motivacionales y llegar a ser financieramente estables. Su estudio fue cualitativo. La investigación tiene como objetivo: mencionar que estrategias motivacionales usaron los líderes empresariales al momento de motivar a sus colaboradores. Se realizó una entrevista a 04 líderes empresariales. Los hallazgos de dicho estudio son las recompensas y reconocimientos laborales con los colaboradores son los principales motivadores en su entidad, al mismo tiempo desarrolla una relación líder-miembro donde ambas partes conlleven al buen clima laboral, y por último el desarrollo profesional en donde se busca brindar información y realimentar a los trabajadores con su jornada laboral. Concluyendo que los trabajadores mientras estén motivados a trabajar las organizaciones se vuelven altamente productivas y rentables.

Otra investigación de gran relevancia fue planteada por Onyango y Francis (2020) quienes estimaron que las estrategias motivacionales son de gran relevancia para la organización. El estudio optó por utilizar un diseño de investigación descriptivo. Su objetivo de dicho estudio: analizar los efectos de las estrategias motivacionales en el rendimiento de la organización. Seleccionaron 325 trabajadores para la realización de la encuesta. Se determinó que hubo un efecto estadísticamente significativo en las estrategias motivacionales ante el rendimiento en los colaboradores organizacionales (media = 4,66; desviación estándar = 0,325; $R = 0,846$; valor de $p < 0,05$), Por consiguiente, el rendimiento se vio afectado por el reconocimiento (media = 4.55; std desviación=.387; valor $p < .05$). Se concluyó una existencia de manera positiva entre el reconocimiento, capacitación y los beneficios que otorgan en la organización a sus colaboradores. Sin duda, lo más resaltante de la investigación, son las recomendaciones sobre la gestión organizacional necesitaba adoptar estrategias motivacionales para incrementar el rendimiento de los participantes.

De igual modo, Leonova et al., (2021) con su artículo planteó que toda empresa a través de los trabajadores puede cumplir con las prioridades y expectativas que tenga la organización. El análisis empleó un diseño mixto, donde se pudo reconocer y verificar los resultados de los 370 empleados que se obtuvieron en la investigación. Los resultados demostraron que la variable compensación mostró una relación válida 0.895, en donde la variable satisfacción laboral mostró una relación válida 0.869, al mismo tiempo la variable motivación mostró una relación válida 0.854, y por último la variable empoderamiento mostró una relación válida 0.883. La conclusión de dicha investigación determinó que existe un enlace directo a través de la compensación y beneficios, formación y desarrollo, motivación y empoderamiento.

Finalmente, Omilani y Akintolu (2017) a través de su artículo, en donde se examinó la existencia de las estrategias motivacionales en la utilidad positiva dentro en la organización. Su estudio contó con un diseño de investigación descriptivo, un total de 150 personas encuestadas. El hallazgo demostró que el 62,7% estuvieron de acuerdo que las estrategias motivacionales hacen que los colaboradores den lo mejor de sí mismo, mientras que el 37,3% no están de acuerdo. El estudio indicó que las estrategias motivacionales tienen una alta influencia en la productividad de los trabajadores, por lo que el trabajador siempre busca dar lo mejor de ellos mismos. En consecuencia la gerencia debe ser la herramienta para motivar y aumentar su productividad, en donde determine que la actitud de los trabajadores hacia la organización impacta de manera positiva y así lograr satisfacer sus necesidades.

Coherentemente, bajo este orden se emplea los antecedentes nacionales en donde el presente estudio, Llaja (2022), donde se determinó con un punto de vista cuantitativamente, modelo básica, enfoque no experimental, descriptiva correlacional, transversal. Bajo un muestreo con 58 trabajadores en escala de Likert cuyo efecto fueron que el 93,11% en los trabajadores se descubre un conocimiento regular en el plan operativo institucional donde no logra alcanzar los procesos esperados por la entidad. Además, se determinó que no cuentan con un manual ni procedimientos que puedan dirigir en los procesos técnicos. Por tal caso se concluye que la organización debe brindar capacitaciones informativas para

organizar un buen plan operativo institucional en donde todas las áreas deben coordinar para un buen manejo de la gestión.

Tal caso, Sotomayor (2022), en su estudio empleado para analizar la existencia entre evaluar el funcionamiento del plan operativo institucional en la diligencia comunal en un distrito de Comas dentro de un período fiscal. Su metodología fue tipo empleó fue cualitativa. En donde se determinó una evaluación muy bajo del 5.1% en la medición que se adaptaron hacia la ejecución del plan operativo institucional y una correlación alta en término de 62.4% en la medición hacia el avance del plan operativo institucional en donde busca implementar una buena gestión permanente para que se llegue a cumplir los planes operativos institucionales. En conclusión, se requiere emplear una estrategia de mejora continua hacia la ejecución del plan operativo institucional y que se puedan ejercer todos los lineamientos de revisión y evaluación de acuerdo con sus objetivos o metas planteadas.

Por ello, Chávez et al., (2020) en su estudio indicó que el personal público que labora en una municipalidad necesita ser motivado para la oportuna atención a la ciudadanía para que pueda ofrecer un buen mantenimiento de calidad, en donde sus objetivos busquen ser valorados y superados, por ello la entidad debe tener los medios adecuados que sean requeridos para el personal; por lo tanto, identificaron los elementos que influyen en la estimulación en 8 trabajadores de prestación pública. Optó por un diseño cualitativo, con un enfoque interpretativo, con metodología aplicada a estudios de casos y fenomenología; y donde la técnica que utilizó fue la entrevista guiada para el personal. Se concluyó que los factores de motivación al personal fueron: información de gestión, la vocación que tiene el personal de asistencia, el clima laboral conveniente y por último la fidelidad que tengan con su puesto de trabajo. Se determinó que los trabajadores no renunciarían, porque consideran el trabajo que ellos realizan es por su vocación mientras la otra parte los factores monetarias no es favorable, en donde predomina la acción de sus remuneraciones y su contratación que sea de acuerdo a sus logros académicos.

Por consiguiente, Nolazco et al., (2021), indica que el individuo es lo más resaltante porque logran producir un crecimiento notorio en la organización. Dicho estudio

tiene como objetivo distinguir los componentes que motivan a los 30 colaboradores en una entidad de Lima. Es por consiguiente diferentes entidades buscan satisfacer sus necesidades en donde se crean espacios para que puedan surgir de acuerdo a sus expectativas y satisfacción laboral. En donde se evidenció que la organización no cuenta con una estructura de reconocimiento hacia su personal es por ello la falta de capacitaciones y que generan en sus colaboradores una falta de motivación, incentivos, reconocimientos y recompensas. Se concluyó que la entidad debe implementar un plan de estrategia motivacional donde creen una atmósfera de confianza que es un factor predominante dentro de la organización.

Finalmente, en el estudio Rojas (2019) revela que existe un déficit en el recurso administrativo y la falta de cumplimiento por parte del trabajador. La metodología que se utilizó para el estudio se empleó un método analítico–sintético. El análisis tiene como finalidad identificar las estrategias motivacionales a fin de aumentar la motivación ocupacional de los colaboradores administrativos del sector salud en Chachapoyas. La investigación tipo básica no experimental empleó la metodología descriptiva–propositiva, en donde su población estuvo conformada por 40 trabajadores, en donde se determinó un bajo rendimiento de los trabajadores al cumplimiento de sus funciones, falta de motivación y clima no laborable. Su evaluación determinó hacer una estrategia que sirve para el mejoramiento de las funciones de los trabajadores y logre el éxito de la institución en sus objetivos planteados.

Como prólogo, para profundizar con las teorías, la presente investigación se adquiere a través de una variable independiente: estrategia motivacional, se define como un logro alcanzado en un objetivo. En donde existe una meta u objetivo que determina los más importantes planes dentro una organización coherente con el fin de que la persona se sienta satisfecha con el transcurrir del tiempo y pueda cumplir los planes (Suárez y Fernández, 2013).

Las estrategias motivacionales es toda acción organizada con el objetivo que la motivación sea masiva ante las personas que tengan la disposición y entusiasmo para lograr la satisfacción personal. Mediante un resultado de la motivación se va a obtener una escena totalmente diferente con mayor eficiencia, compromiso y

creatividad por parte de los involucrados que los ponen en acción (Araya y Pedreros, 2009).

Una estrategia motivacional ayuda a que la organización se sienta identificada al cumplimiento de sus planes y objetivos que quieren alcanzar, al mismo tiempo contribuyen al compromiso de que todas las áreas puedan relacionarse y fomentar un buen clima laboral con los mismos propósitos.

De acuerdo con Barra et al., (2023) las estrategias motivaciones son un conjunto de actividades que ayuda al colaborador a que realice una acción que motive a sus necesidades y logre alcanzar una meta deseada.

Para Senge et al., (1994) la estrategia motivacional es un grupo de acciones planificadas para poder motivar al colaborador a realizar sus actividades cotidianas y el propósito de sus objetivos trazados dentro de la organización.

Por consiguiente las estrategias motivacionales es una guía que sirve para gestionar el talento humano en donde se promueve ciertas adaptaciones, innovaciones y cambios que conllevan a la satisfacción, motivación y compromiso con la organización, donde se cubre las necesidades tanto personales y profesionales, para cubrir los objetivos organizacionales (Ferguson, 2000).

Para ello, se considera que un trabajador motivado, está comprometido con la organización y eso inspira a todo el equipo a conseguir los objetivos que la institución plantea. Las estrategias son efectivas mientras exista un buen clima organizacional y todas las áreas se encuentren entrelazadas el logro del trabajo en equipo va a lograr un mejor resultado.

Una importancia en la mejora de la entidad es el uso de una estrategia motivacional ya que genera un personal más comprometido, que sin duda alguna va a generar un impacto positivo y directo en los resultados que se obtuvieron dentro de la entidad, al mismo tiempo la calidad profesional, el uso de su creatividad e innovación en todos los productos o servicios, en donde incrementa el rendimiento de la atención al cliente bajo los niveles de excelencia, formula una cultura que va a generar un intercambio de conocimiento, aprendizaje constante y una búsqueda en lograr de ser los mejores (Beck, 2004).

Al respecto con las dimensiones de la variable independiente: estrategia motivacional, se estableció como dimensión 1: motivación del personal, se define como el entusiasmo, la energía que conecta su persona con los miembros del equipo, el compromiso por obtener los resultados deseados y sobre todo la eficiencia que tiene el empleado con su creatividad dentro de la organización, para conseguir sus propósitos laboral y personal (Molden y Dweck, 2000). Del cual se despegan sus indicadores: grado de motivación y ambiente laboral, medidos bajo una escala ordinal. Como dimensión 2: factores que influyen en la motivación, en donde existen muchos aspectos no solo salariales sino motivacional en donde el personal cumpla con los requerimientos u objetivos que se plantea la empresa en donde genera un ambiente positivo, al mismo tiempo un liderazgo asertivo en lo cual permita ser empático entre ellos y lo más importante que el colaborador se sienta valorizado en la empresa para conllevar un buen ambiente laboral (Wong, 2000). Del cual se desprenden sus indicadores: expectativas laborales y relaciones interpersonales, medidos bajo una escala ordinal. Por lo tanto, la dimensión 3: gestión de estrategias motivacionales, tiene como beneficio a que el trabajador y la empresa generen un mayor rendimiento para el aumento de la productividad de la entidad, en donde a través de la estrategia los colaboradores pueden ampliar sus fortalezas y ampliar las capacidades para fomentar la realización de sus labores en la institución (Robbins y Judge, 2009). Del cual se desprenden sus indicadores: capacitaciones y reconocimientos por sus logros, medidos bajo escala ordinal.

Para profundizar con las teorías, la variable dependiente, el plan operativo institucional se adquiere a través de un marco legal, bajo ley de organización y funciones del Ministerio de Agricultura y Riego N.º 30048, el decreto legislativo N.º 997 aprobado mediante DS N.º 008-2014-MINAGRI, y modificaciones mediante la resolución de Presidencia de Consejo Directivo N.º 033-2017/CEPLAN/PCD, donde se promueve la orientación del planeamiento institucional. Así mismo la investigación se enmarca en el reglamento del sistema administrativo de modernización de la gestión pública que fue aprobada por el decreto supremo bajo ley N.º 29158, donde tiene como finalidad regularización de la utilidad de los recursos en la organización de la gestión pública, donde busca promover una eficiencia y eficacia en su utilización.

Así mismo, el plan operativo institucional es un proceso para establecer los niveles estratégicos en un determinado año fiscal que deben ser desarrollados por una entidad que sea pública o privada donde se culmina con el resultado positivo de las metas que fueron planteadas en los planes estratégicos en la entidad, en donde todas las áreas establecidas logran estar conectadas y en constante comunicación para el logro de los objetivos (Muñoz et al., 2017).

El plan operativo institucional se define como un libro que se gestiona en un breve plazo, en otras palabras, solo sirve en un período fiscal. Es una guía donde se establecen los objetivos institucionales estratégicos, los cuales tiene un rol específico de cada área para el cumplimiento de sus labores a ejecutar en el transcurso del año. Asimismo, en la guía establecida permite el desarrollo y cumplimiento de la misión que se ejecuta en la visión organizacional.

Además, el plan operativo institucional sostiene que los hechos se llevan a cabo durante del año fiscal, en donde cada área tiene un rol estratégico que conllevan a ejecutar los objetivos establecidos que fueron desarrolladas por la compañía tanto pública como privada y se establece a través del plan estratégico institucional (CEPLAN, 2019).

Por consiguiente, el plan operativo institucional se comprende en programaciones de actividades operativas e inversiones que se necesita para que sean ejecutadas en los programas institucionales que están establecidas dentro del plan estratégico institucional, donde, se establece todos los medios monetarios y los objetivos en un período anual donde se visualiza una proyección física, costeo y financiera; donde se determina los objetivos establecidos con el plan estratégico institucional (Walter y Pando, 2014).

Para comprender el valor del plan operativo institucional en una entidad es preciso establecer a los responsables en cada institución pública o privada donde se encargan de determinar las metas y objetivos que se cumplirán y toda la información de los pasos que se dan. Las metas que se realizan se plantean a través de un plan de acción, donde se pone en primer lugar los objetivos y metas que son más importantes para la organización para analizar a donde están siendo encaminados. Todo ello se debe establecer dentro de un año fiscal.

Manifestó, que el plan operativo institucional es el funcionamiento de los planes estratégicos, en donde se manifiesta todos los planes, indicadores y metas operativas de la organización mediante las estrategias, actividades, programas y proyectos anual que tiene la organización, en comunicación constante con los planes tanto sectoriales e institucionales, en donde se ejecuta las actividades en dicho plan estratégico de la entidad, donde se visualiza los resultados que se visualizan los años anteriores y plasma un diagnóstico para determinar cómo se encuentra la organización en la actualidad (Valencia, 2011).

Finalmente, para Al Shobaki et al., (2016) es un instrumento que sirve para guiar las actividades relacionadas en un periodo determinado, recogiendo información de los planes y metas en la entidad, al mismo tiempo se mide el proceso de inversión, contratación y un proceso final.

La Directiva N.º 001-2014-CEPLAN donde menciona que los tipos de planes de la gestión en una institución son las siguientes: Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) con durabilidad de cinco períodos; Plan de Desarrollo Concertado (PDC), de ocho períodos; Plan Estratégico Institucional (PEI), de tres períodos; Plan Operativo Institucional (POI), para un período; y Presupuesto, de un período.

Por lo tanto, las dimensiones de la variable dependiente, plan operativo institucional, determinó como dimensión 1: planificación estratégica, se requiere mediante la directiva N.º 001-2014-CEPLAN, artículo 10º, significa un transcurso de elaboración de programas con análisis actual y un razonamiento con una proyección a futuro, recopilando información muy útil en la toma de determinación que permitan los logros de las metas estratégicas que están establecidas con anticipación por la entidad. Por consiguiente, la planeación estratégica obtiene beneficios a la entidad en donde se refleja una visión más clara donde ayuda al entorno cambiante a ser más competitivo, al mismo tiempo exige un comportamiento donde se involucren a todas las áreas de la organización incluyendo al entorno externo (Arrieta et al., 2015). Del cual se desprenden sus indicadores: planificar y procesar la formulación del plan operativo institucional y gestión institucional y rol de cada área en la realización de la misión, medidos bajo una escala ordinal. También la dimensión 2: personal, trata de definir como uno de los elementos más importantes de una entidad, el colaborador aporta su talento y

culminación de sus tareas laborales cotidianas, es por ello el éxito institucional es ubicar al personal en primer lugar y reconocer sus logros que pueda ofrecer en dicha entidad, deben lograr que el colaborador obtenga un compromiso en el trabajo (Cuesta et al., 2018). Del cual se desprenden sus indicadores: colaborador capacitado para elaborar planes estratégicos de gestión y elaboración de programas de capacitación y especialización que ayude al logro de metas, medidos bajo una escala ordinal. Por lo tanto, la dimensión 3: ejecución, establece que es un proceso en donde se realiza dentro de un conjunto de planes o tareas en lo cual se debe desarrollar las actividades que están dentro del plan organizacional. Principalmente, se debe ejecutar a través del liderazgo participativo de los integrantes de la organización en donde se encarga de que todas las partes deben orientarse y ayudarse para lograr que las labores empresariales se lleguen a culminar en el plazo establecido (Olivares-Valentín, 2011). Del cual se desprenden sus indicadores: identificar el análisis FODA y lineamientos de política institucional, elaboración de un cronograma de actividades prioritarias con metas operativas e incluyendo el plan operativo institucional, medidos bajo una escala ordinal.

Por consiguiente, la carencia de una estrategia motivacional en una organización genera falta de compromiso, mal clima organizacional y mala atención es uno de los factores relacionados a los errores que hace el personal en el trabajo, a esto se le suman otros factores importantes como las capacitaciones y reconocimientos por sus logros, que deberían ser una principal fuente de estrategia que debe implementar todas las organizaciones para el buen funcionamiento de la entidad (Pearce y Robinson, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de estudio

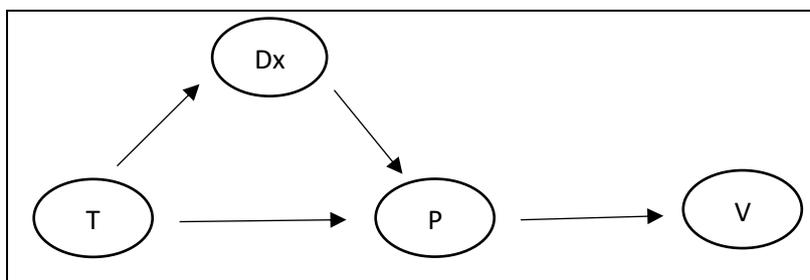
Dicha investigación fue tipo básica, porque logró conseguir nuevos conocimientos ante los propósitos prácticos, con un mayor prestigio y medios que busquen beneficiar social y económicamente a las entidades, al mismo tiempo las investigaciones básicas muchas veces tratan de tapar brechas entre la ganancia y del trabajo científico, el cual fue el objeto de estas (Schauz, 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

El enfoque del presente estudio fue cuantitativo donde se utilizó datos de campo, así también, analizó estadísticamente la hipótesis brindada. El diseño no experimental porque no existió adulteración en dicha información de datos en un plazo determinado y finalmente el corte de diseño transeccional, puesto que, la recopilación de la información se dio en un tiempo definido (Johnson, 2001).

Con respecto al alcance del estudio fue descriptivo - propositivo, debidamente se contó con dos fases, una de ellas donde se reconocieron las peculiaridades de la variable contempladas y la proposición de determinar la resolución al problema, que permitió las peculiaridades reales de los fenómenos, donde logro una comprensión y diagnóstico descriptivo (Bleske-Rechek et al., 2015).

El gráfico de la investigación fue:



Donde

Dx: Recojo de información

T: Revisión de teoría

P: Propuesta

V: Validación de contenido y constructo a criterio de juicio de expertos

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrategia motivacional

Es un conjunto de acciones que planifican motivar a las personas para que con entusiasmo y dedicación realicen la culminación de los planes y metas que están orientadas dentro de una organización (Parra et al., 2019).

Variable dependiente: Plan operativo institucional

Es una guía institucional que registra los planes estratégicos en un determinado periodo, donde se encuentran las estrategias, programas, proyectos, indicadores y objetivos que toman en coordinación para poder diagnosticar como se encuentra la entidad en la actualidad (Swain et al., 2020).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población fue integrada por 60 colaboradores de un proyecto especial, igual de equivalente como la agrupación de componentes que concurrió hacia un sitio determinado que está debajo de dimensiones e indicadores generales que se ajustaron a un porcentaje mayoritario de colaboradores con el rango de interés para la investigación (Asiamah et al., 2017).

Tabla 1

Distribución de la población

Sujetos	Población		
	Hombres	Mujeres	Total
Personal Administrativo	31	7	38
Personal Técnico	2	1	3
Personal Operativo	15	4	19
Total	48	12	60

Fuente: Archivo del proyecto especial

Criterios de inclusión: Se incluyó en la investigación al personal administrativo, técnico y operativo.

Criterios de exclusión: En la investigación se excluyó a locadores de servicio.

3.3.2. Muestra

Una muestra según López (2004), es un grupo pequeño que se basa en los componentes seleccionados de la población que completan con las peculiaridades determinadas para lo cual se obtiene los efectos en base a ellas, lo cual sirvió para el conjunto de la población. Dicha investigación se examinó el conjunto de la población identificada, es decir a los 60 colaboradores que laboran en un proyecto especial.

3.3.3 Muestreo

Según López (2004), es el método donde se determinó la cantidad de componentes que fueron incluidos dentro de la muestra, mediante el cual fueron elegidos por la población en donde se siguieron los diferentes sucesos estadísticos que ayudaron a determinarla. Para la investigación se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal, porque no se logró utilizar ningún método o modelo estadístico para la demostración de la muestra, lo cual dependiendo de los elementos que fueron seleccionados no dependiendo de la probabilidad, sino en todo caso el tipo de investigación y/o los fines del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, es un procedimiento para analizar los elementos que se utilizaron de distintas fuentes, los que posibilitaron encontrar réplicas ante los problemas investigados, obtener resultados, contestar las preguntas y tratar de predecir las tendencias (Hernández et al., 2016). Dicha investigación se utilizó la técnica de la encuesta, como una manera de adquirir datos directamente sistemáticos, donde se aplicó una serie de preguntas y de los resultados obtenidos son usados para realizar una ilación de la población.

El instrumento, según Casas et al., (2003) el cuestionario es una guía documental que contiene diferentes preguntas que van de acuerdo con las variables aplicadas en la investigación. El desarrollo de la investigación se empleó 2 cuestionarios como instrumentos, uno por cada variable, por lo tanto en la variable independiente

de estrategia motivacional se utilizó un total de 19 preguntas con 3 dimensiones, mediante la escala aplicada es Likert bajo cinco categorías: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= neutro, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo; misma, que fue aplicada a los colaboradores.

Para estimar el rango de la variable independiente se utilizó como puntaje máximo 95 puntos y como puntaje mínimo 19 puntos, obteniendo como resultado 3 niveles: deficiente, regular y bueno que permitieron indagar con la variable en cuestión.

Tabla 2
Rango de la variable - Estrategia motivacional

Nivel	Intervalo
Deficiente	[19-48]
Regular	[49-71]
Bueno	[72-95]

Fuente: Elaboración propia

Para continuar con la variable dependiente de plan operativo institucional, se utilizó un total de 19 preguntas con 3 dimensiones. La escala aplicada es Likert, donde las respuestas del cuestionario de las variables están bajo cinco categorías: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= neutro, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo; misma que fue aplicada a los colaboradores.

La estimación en el rango de la variable independiente se empleó como puntaje máximo 95 puntos y como puntaje mínimo 19 puntos del valor del cuestionario, obteniendo como resultado 3 niveles: deficiente, regular y bueno que permitieron indagar con la variable en cuestión.

Tabla 3
Rango de la variable - Plan operativo institucional

Nivel	Intervalo
Deficiente	[19-48]
Regular	[49-71]
Bueno	[72-95]

Fuente: Elaboración propia

La validez, es un instrumento que la investigación utilizó a juicio de 3 expertos en materia con grado de maestría, ellos darán conformidad sobre los instrumentos, en donde analizaron si son coherentes con respecto a las variables, dimensiones e indicadores estudiados, el cual se observó una técnica ordinaria que es capaz de medir los niveles de las variables y su relación, que estuvieron entre los indicadores y sus dimensiones (Muñoz y Álvarez, 2012).

Los instrumentos que se recopilaron en la base de datos fueron sometidos a validación mediante tres expertos en los cuales; uno es metodólogo y dos son doctores especialistas en gestión pública que tuvieron mayor dominio del tema de las variables y de la investigación que se realizó de forma general, dichos expertos que calificaron, analizaron y realizaron las correcciones en base a los instrumentos, con el fin de garantizar la validez.

La variable independiente de estrategia motivacional tuvo un promedio de 4.73 y la variable dependiente de plan operativo institucional recibió un promedio de 4.73, reafirmando la validez de los instrumentos.

Tabla 4

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
VI: Estrategia motivacional	1	Metodólogo	4.8	Instrumento válido
	2	Doctor en gestión pública	4.7	Instrumento aplicable
	3	Doctora en gestión pública	4.7	Instrumento aplicable
VD: Plan operativo institucional	1	Metodólogo	4.8	Instrumento válido
	2	Doctor en gestión pública	4.7	Instrumento aplicable
	3	Doctora en gestión pública	4.7	Instrumento aplicable

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad, se empleó para estimar la cualidad de la investigación. Donde se logró comprobar el mismo resultado en forma consistente aplicando los mismos procedimientos en las mismas situaciones, donde se determinó la medición y el resultado de forma verídica (Middleton, 2019).

En este caso dichas variables se midieron según el Coeficiente Alfa de Cronbach para determinar el grado de coherencia y sensatez.

Análisis de confiabilidad de la variable – Estrategia motivacional

Tabla 5

Confiabilidad de la variable estrategia motivacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	Porcentaje
	Válido	20	100.0
Casos	Excluido ^a	0	0
	Total	20	100.0

Tabla 6

Confiabilidad del total de preguntas de la variable independiente

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,867	19

Análisis de confiabilidad de la variable – Plan Operativo Institucional

Tabla 7

Confiabilidad de la variable plan operativo institucional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	Porcentaje
	Válido	20	100.0
Casos	Excluido ^a	0	0
	Total	20	100.0

Tabla 8*Confiabilidad del total de preguntas de la variable dependiente*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,905	19

Los resultados que se visualizan en las tablas predecesoras, a partir de la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach, se muestra que la validez de los instrumentos dentro de la recolección de datos, dada la alta confiabilidad resultante, tanto en la variable independiente (estrategia motivacional) = 0.867, así mismo la variable dependiente (plan operativo institucional) = 0.905.

3.5. Procedimientos

La investigación se desarrolló mediante dos fases: escogiendo una entidad, para lo cual fue necesario solicitar la autorización ante una instancia correspondiente donde se realizó el trabajo y el cuestionario que se aplicó a los trabajadores.

La recopilación de dicha investigación, que se dio mediante instrumento en cuyo contexto, luego de ser tramitada la respectiva autorización se produjo la aplicación del cuestionario al grupo de investigación. La implementación del cuestionario corrió a cargo del investigador, con base en indicadores que correspondan por cada dimensión y obteniendo los resultados en categorías de totalmente de acuerdo, neutro y totalmente en desacuerdo por cada variable y dimensiones correspondientes.

Las variables fueron experimentadas de acuerdo con las dimensiones e indicadores mencionadas, se fue corroborando con la participación del investigador, el asesor de tesis y los 3 expertos en materia del proceso de investigación, fue la verificación apropiada de los cuestionarios.

Los resultados que se obtuvieron son útiles para el desarrollo del debate comparando las teorías mencionadas y resultados que se obtuvieron con los trabajos anteriores. De este modo se beneficia a las futuras investigaciones sobre las conclusiones y recomendaciones convenientes.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados de la investigación fueron observados a través de los análisis descriptivos mediante un programa Microsoft Excel Profesional 2019, donde se implicó el total de los cálculos en las medidas simples de distribución de las variables estudiadas, posteriormente esa información fue procesada mediante el programa SPSS 22.0 Statistics Base, el cual empleo un método estadístico que fue necesario para la conformidad de la muestra y las variables (Fermini, 2019).

3.7. Aspectos éticos

Para la investigación se consideró los subsiguientes aspectos éticos: el principio no maleficencia, porque la información que se presentó en dicha investigación no tiene a causar daño alguno a la entidad que es el objeto de estudio ni mucho menos a los colaboradores que fueron participantes de forma voluntaria en todo el proceso, en donde toda la recopilación de información será para fines académicos (Pierscionek, 2008). Por otro lado, principio de beneficencia, es la definición es un hecho de piedad y generosidad, donde se enmarca de hacer el bien a los demás y se invocó a una amplia gama de obligaciones morales. Los actos se realizaron desde una posición de determinar en lo que se debe y desde una perspectiva en más de lo que debe ser. Donde el trabajo de investigación buscó encontrar una solución al problema. (Kinsinger, 2009) Finalmente, el principio de autonomía fue la facultad en donde las personas se guiaron mediante su valoración y beneficio para conllevar el desarrollo de sus actividades. Donde cada uno de los colaboradores participó de manera voluntaria para el trabajo de investigación (Agich, 2009).

IV. RESULTADOS

4.1 Identificación del nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú

Tabla 9
Identificación del nivel motivacional

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[19-48]	39	65.0%
Regular	[49-71]	18	30.0%
Bueno	[72-95]	3	5.0%
Total		60	100%

Interpretación

Respecto a los resultados conseguidos, revelaron que el 65% de los colaboradores encuestados indicaron un valor deficiente en lo que respecta al nivel motivacional.

Tabla 10
Identificación de motivación personal

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[6-15]	23	38.3%
Regular	[16-23]	33	55.0%
Bueno	[24-30]	4	6.7%
Total		60	100%

Interpretación

Respecto a los resultados conseguidos, revelaron que el 55% de los colaboradores encuestados indicaron un valor regular en lo que respecta al factor de motivación personal.

Tabla 11*Identificación de factores que influyen en la motivación*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[6-15]	45	75.0%
Regular	[16-23]	12	20.0%
Bueno	[24-30]	3	5.0%
Total		60	100%

Interpretación

Respecto a los resultados conseguidos, revelaron que el 75% de los colaboradores encuestados indicaron un valor deficiente en lo que respecta a los factores que influyen en la motivación.

Tabla 12*Identificación de gestión de estrategias motivacionales*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[7-18]	45	75.0%
Regular	[19-23]	13	21.7%
Bueno	[27-35]	2	3.3%
Total		60	100%

Interpretación

Respecto a los resultados conseguidos, revelaron que el 75% de los trabajadores encuestados indicaron un valor deficiente en lo que respecta al factor de gestión de estrategias motivacionales.

4.2 Identificación del nivel del cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú

Tabla 13

Identificación del nivel cumplimiento del plan operativo institucional

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	[19-48]	46	76.7%
Regular	[49-71]	12	20.0%
Bueno	[72-95]	2	3.3%
Total		60	100%

Interpretación

Respecto a los resultados obtenidos, el 77% de los colaboradores encuestados del proyecto especial indicaron un valor deficiente en lo que respecta al nivel del cumplimiento del plan operativo institucional.

Tabla 14

Identificación de las dimensiones de la variable dependiente

Nivel	D1: planificación estratégica		D2: personal		D3: ejecución	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	47	78.3%	46	76.7%	50	83.3%
Regular	11	18.3%	12	20.0%	7	11.7%
Bueno	2	3.3%	2	3.3%	3	5.0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Interpretación

Respecto a los resultados conseguidos, en la dimensión 1: planificación estratégica se visualiza que el 78.3% de los colaboradores identificaron un nivel deficiente, mientras que en la dimensión 2: personal se observa que el 76.7% de los colaboradores identificaron un nivel deficiente y para la dimensión 3: ejecución se plasma que el 83.3% de los colaboradores identificaron un nivel deficiente

4.3 Formulación una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento de un plan operativo institucional del proyecto especial del norte del Perú

Tabla 15
Estrategias de motivación

Táctica	Actividad	Participación	Responsable
<i>Estrategia 1:</i> Plan "Red de beneficios"	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un cuestionario a los colaboradores para determinar el grado de nivel motivacional. • Recaudar la información a través del programa Microsoft Excel y analizar los resultados con el área de recursos humanos. • Evaluar la mejora del desempeño laboral en los colaboradores a través del cumplimiento de los objetivos y metas planteadas por la entidad. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth
<i>Estrategia 2:</i> Plan "Me identifico con mi entidad"	<ul style="list-style-type: none"> • Crear una infografía entre los colaboradores donde se visualice el plan operativo institucional de la entidad en todas las áreas. • Hacer reuniones semanales para indicar que áreas llegaron a cumplir con sus objetivos planteados. • Capacitación constante a todas las áreas de la organización dependiendo de sus objetivos. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth
<i>Estrategia 3:</i> Plan "Colaborador del mes"	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un sistema de recompensas. • Premiar a los colaboradores que demuestren el cumplimiento de su trabajo. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth
<i>Estrategia 4:</i> Plan "Me entretengo laborando"	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un formato de evaluación en los puestos de área para el cumplimiento de metas. • Promover un campeonato interno con todas las áreas para determinar qué área logro cumplir con sus metas establecidas. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth

4.4 Validación de la estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú

La validación de la propuesta de una estrategia motivacional se dio a través de un metodólogo y dos expertos maestros en gestión pública.

La validación de la propuesta de estrategia motivacional estuvo conformada por un metodólogo y dos expertos que tienen el grado de maestros en gestión pública, por consiguiente, el metodólogo que validó la propuesta mencionada fue: Dr. Ricardo Chanamé Chira; y los maestros en gestión pública que validaron la propuesta fueron: Mtr. Ivan Estuardo Riquero Saldarriaga y Mgtr. Héctor Miguel Muro Flores. La validación de dicha propuesta tiene un valor significativo en la investigación. En cuanto al metodólogo y los maestros en gestión pública, ellos realizaron un criterio sobre dos diferentes aspectos de la propuesta: como en pertinencia con la investigación para indicar si es viable o no y como en pertinencia con la aplicación para determinar si es viable o no, otorgando en los tres casos una aceptación a la validación de la propuesta lo cual garantiza que es aplicable.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue desarrollada en el distrito de Yonán, departamento de Cajamarca, en colaboración del proyecto especial, misma que hoy por hoy viene ejecutando un plan operativo institucional, y es un proyecto que lleva 45 años de vida institucional en el sector público, no es, ni fue ajena al plan operativo institucional en donde los colaboradores tienen un objetivo que es cumplir con los planes y objetivo planteados dentro de un determinado año fiscal, donde muchas veces no se logra obtener un resultado positivo, fue preciso plantearse algunas preguntas que pueden contribuir en la mejora del cumplimiento del plan operativo institucional, entre ellos se puede destacar por ejemplo, ¿De qué manera la propuesta de una estrategia motivacional mejora el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú?, por lo que habiéndose planteado este tipo de interrogante más relacionado al sector, donde se consideró pertinente realizar un estudio de investigación denominado “Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú”.

Bajo este contexto, el presente estudio contó con 2 variables, la variable independiente – Estrategia motivacional, misma que según Barra et al., (2023), se conceptualiza como un conjunto de actividades donde se establecen tácticas, actividades, participación y responsable que ayuda a los colaboradores a lograr los objetivos y metas planteadas por la entidad, sin embargo Araya y Pedreros (2009) desde su perspectiva, considera a la estrategia motivacional como una acción organizada que plantea la organización para sus colaboradores trabajen de manera conjunta y asuman la responsabilidad de lograr los resultados tanto personales como profesionales en donde se evalúa de manera constante el nivel motivacional de ellos para el logro de las metas trazadas en la entidad, tal caso para Senge et al., (1994) la estrategia motivacional se define como un conjunto de acciones planificadas cuyo fin primordial es motivar al colaborador para que con disposición y entusiasmo realicen su jornada laboral con éxito que conlleva al cumplimiento de las metas planteadas por la organización; teniendo esto en consideración se establece 3 dimensiones: La dimensión (1) motivación del personal según Molden y Dweck (2000), se define como el compromiso que tiene

el colaborador con cumplir las metas establecidas en un determinado periodo. Para la dimensión (2) factores que influyen en la motivación según Wong (2022), lo define como conjunto accionar para determinar los requerimientos que plantea a la entidad a generar un ambiente óptimo y positivo para los colaboradores. Por último, la dimensión (3) gestión de estrategias motivacionales según Robbins y Judge (2009), se conceptualizo que el colaborador y la entidad generen un alto rendimiento para el aumento de la productividad dentro de la organización.

Con respecto a la variable dependiente – Plan operativo institucional, CEPLAN (2019) refirió que el plan operativo institucional es una guía donde se plantea todos los objetivos que cada área de la institución debe cumplir en un determinado año fiscal, en dicho año la organización debe culminar de manera satisfactoria la ejecución del logro de las metas para determinar una buena gestión de resultados; por otra parte Muñoz et al., (2017) determinó que el plan operativo institucional es un proceso que analiza los niveles estratégicos que se van a desarrollar en un determinado periodo en donde la organización debe culminar de manera positiva los planes trazados por la entidad, sin embargo para Al Shobaki et al., (2016) desde su perspectiva, considera al plan operativo institucional como un instrumento que sirve a la organización de guía para establecer o determinar las actividades que se realizan en un periodo, el cual permitió analizar los puntos estratégicos para que todas las áreas trabajen de manera conjunta para el cumplimiento de la entidad; dicho esto la presente variable fue formulada en 3 dimensiones: La dimensión (1) planificación estratégica según Arrieta et al., (2015) es una guía que obtiene la entidad para brindar una visión más clara y óptima de los planes que desea cumplir en un determinado periodo donde todas las áreas trabajan de manera conjunta para la culminación de los planes organizacionales. Para la dimensión (2) personal según Cuesta et al., (2018) lo define como un elemento importante de la entidad por que genera de manera indispensable que la organización cumpla con los planes o metas requeridas dentro de su organización y busca la integración de todas las áreas. Por último la dimensión (3) ejecución según Olivares-Valentín (2011) lo conceptualiza como un conjunto de planes o tareas que la organización debe desarrollar dentro del plan organizacional, logrando la culminación de las actividades de forma positiva en el margen del plazo establecido.

En cuanto a analizar el objetivo general que fue proponer una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú., esta investigación propuso cuatro estrategias que se plantearon para que los colaboradores se sientan motivados a la realización de su jornada laboral y puedan cumplir con las metas trazadas por la entidad, los cuales son: Plan “Red de beneficios”; plan “Me identifico con mi entidad”; plan “Colaborador del mes” y plan “Me entretengo laborando”; las cuales fueron resultados del análisis del diagnóstico de la estrategia motivacional y plan operativo institucional, y considerando las dimensiones e indicadores que plantearon estas estrategias motivacionales. Este impacto se pudo comparar con el de Onyango y Francis (2020) quien, en su investigación, implementó estrategias motivacionales para el rendimiento y motivación que ayudan a los colaboradores de una entidad al logro de sus metas tanto profesionales como personales, donde se pudo dar retroalimentación y seguimiento para analizar qué puntos se puedan mejorar dentro de una organización y así solucionar el problema en el cumplimiento del plan operativo institucional de los colaboradores.

De acuerdo con lo descrito por las líneas de arriba, los resultados adquiridos en el objetivo específico (1) identificar el nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú, al analizar el nivel motivacional donde 65.0% de los colaboradores indicaron que es deficiente; bajo esta perspectiva se analizó las 3 dimensiones: nivel de motivación del personal se determinó que el 55.0% de los colaboradores indicaron que es regular, donde la dimensión del nivel de factores que influyen en la motivación concluyó que el 75.0% de los colaboradores indicaron que es deficiente y con respecto al nivel de gestión de estrategias motivacionales el 75.0% de los colaboradores determinaron el nivel de manera deficiente.

Ahora debemos comparar estos resultados con la investigación realizada por Onyango y Francis (2020) en su estudio determinó que existió un efecto significativo en las estrategias motivacionales ante el rendimiento de los colaboradores brindado un puntaje (media = 4,66), en donde el rendimiento se vio afectado por el reconocimiento hacia el personal dando un puntaje (medio = 4.78) lo cual genera una mayor importancia para la organización en lo cual debe mejorar para un alto

rendimiento tanto personal y organizacional. Así mismo, Nilo (2021) en su investigación determinó que las recompensas y reconocimientos laborales otorga la entidad hacia los colaboradores es el ente motivacional en su organización, además desarrolla una relación líder-miembro donde ambas partes buscan obtener un buen clima organizacional y por último el desarrollo profesional de sus colaboradores donde otorga información y retroalimentación dentro de su jornada laborable. También, La República (2021) se determinó mediante una encuesta que el 52% de los colaboradores mencionó que el crecimiento laboral que les ofrece la organización mejora su condición de vida, en ese mismo concepto el 25% de los colaboradores consideró que un gran incentivo de la organización permite mejorar su status y el 22% de los colaboradores considera que el reconocimiento por parte de la entidad así como diploma o felicitaciones de los jefes es una gran motivación para cumplir con lo establecido por la entidad.

De acuerdo con lo descrito por las líneas de arriba, los resultados obtenidos en el objetivo específico (2) identificar el nivel de cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú, al analizar el nivel del cumplimiento del plan operativo institucional donde el 76.7% de los colaboradores indicaron que es deficiente; bajo esta perspectiva se analizó las 3 dimensiones: nivel de planificación estratégica se determinó que el 78.3% de los colaboradores indicaron que es deficiente, donde la dimensión del nivel personal finalizó que el 76.7% de los colaboradores indicaron que es deficiente y con respecto al nivel ejecución el 83.3% de los colaboradores determinaron el nivel de manera deficiente.

Ahora debemos hacer una comparación con los resultados en investigación realizada por Benavides (2022) en su estudio determinó que el 19.2% del personal consideró que el plan operativo institucional de manera deficiente porque la entidad no realizó un uso adecuado de información con respecto a la guía institucional en esa misma línea el 56.7% de los colaboradores determinó que la entidad no brinda capacitaciones para lograr el cumplimiento de la guía institucional. Así mismo Llaja (2022), en su investigación determinó que el 93.11% de los colaboradores conocen de manera regular el plan operativo institucional donde lo logran alcanzar los

procesos esperados por la entidad. Tal caso, Sotomayor (2022), en su estudio determinó que el 5.1% de los colaboradores se adaptaron a la ejecución del plan operativo institucional y solo el 62.4% de los colaboradores busca de manera paulatina implementar una gestión permanente que logre al logro del plan operativo institucional.

En este sentido, para el objetivo específico (3) formular una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento de un plan operativo institucional del proyecto especial del norte del Perú, entre las principales estrategias que fueron diseñadas se estableció: Plan “Red de beneficios”; plan “Me identifico con mi entidad”; plan “Colaborador del mes” y plan “Me entretengo laborando”. Dichas estrategias motivacionales fueron diseñadas luego de la recopilación de información obtenida en los cuestionarios que fueron aplicadas a los trabajadores de la institución pública en investigación.

El alcance del resultado como propuesta de una estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional se pudo comparar con Ajegbomogun et al., (2022) en su estudio determinó que un plan motivacional para que los colaboradores se sientan involucrados y valorados dentro de la entidad y puedan conllevar al cumplimiento de sus objetivos tanto personales como profesionales.

Seguidamente, Padura et al., (2022) en su investigación donde determinó que el trabajador debe estar altamente motivado para lograr las metas planteados por la entidad, es por ello que el plan motivacional de toda organización debe ser sentir a tu colaoradorador parte de la empresa, saber escuchar sus opiniones y motivar a que puedan cumplir sus metas dentro del tiempo plasmado.

Con respecto al objetivo específico (4) validar la estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú, en dicha investigación se planteó validar la propuesta de estrategia motivacional por tres expertos con maestría en gestión pública para analizar el valor del contenido a dicha propuesta. Lo cual ayudaron a que la propuesta sea más

confiable y verídica. En donde plantearon cada uno su opinión y determinaron de manera conjunta que la propuesta para la entidad es aplicable.

En este contexto hay que argumentar Onyango y Francis (2020) quien, en su investigación, implementó un plan de estrategias motivacionales para que los colaboradores de una organización logren cumplir con sus objetivos tanto profesionales como personales.

Así mismo, Nilo (2021) en su investigación determinó que el plan motivacional para dicha entidad fue recompensar y reconocer laboralmente a sus colaboradores que lleguen al cumplimiento de sus funciones laborales donde genere un buen clima laboral para toda la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general de este estudio de investigación sobre proponer una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú, se concluye que se empleó cuatro propuestas de estrategias motivacionales para ser presentadas a la entidad en dicha investigación.
2. Con respecto al primer objetivo específico de identificar el nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú, la investigación concluye que el nivel motivacional de los colaboradores obtuvo un nivel deficiente. Este resultado es debido a que tanto en las dimensiones motivación del personal fue de nivel regular, factores que influyen en la motivación y gestión de estrategias motivacionales, las dos de niveles deficientes.
3. En cuanto al segundo objetivo específico identificar el nivel de cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú, se encontró que el nivel de cumplimiento del plan operativo institucional es deficiente, influenciado por las dimensiones de planificación estratégica, personal y ejecución obtuvieron niveles deficientes.
4. Para el tercer objetivo específico de formular una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento de un plan operativo institucional del proyecto especial del norte del Perú, se concluye que las estrategias planteadas son: Plan “Red de beneficios”; plan “Me identifico con mi entidad”; plan “Colaborador del mes” y plan “Me entretengo laborando”.
5. Finalmente, para el cuarto objetivo específico validar la estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú, se planteó una propuesta de estrategias motivacionales donde fue validada por tres maestros en gestión pública con una apreciación de bastante adecuado y puede ser empleada por la entidad en investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la alta directiva de la entidad pública, se le recomienda implantar los cuatros estrategias motivacionales diseñadas por la investigadora, donde se asigna las actividades y los responsables para la realización y seguimiento.
2. Elevar el nivel motivacional que poseen los colaboradores, implementando indicadores de rendimiento por la jornada laboral que desempeñan, relacionando los indicadores de acción a fin de que los colaboradores superen dichos objetivos y alcancen la excelencia.
3. Con respecto al nivel de cumplimiento del plan operativo institucional de los colaboradores, dar seguimiento constante a través de cuestionarios de evaluación y medición de estos, involucrarlos en las acciones y ejecución de decisiones para que esto conlleve al alcance del propósito en beneficio de los colaboradores.
4. Llevar a cabo la propuesta de estrategia motivacional en la entidad pública, gestionando de manera conveniente todas las actividades formuladas. Una vez planteada la propuesta valorar de manera continua a los colaboradores y la validez de las estrategias motivacionales propuestas.
5. Finalmente, se sugiere a la alta directiva valorar con expertos las estrategias motivacionales para el cumplimiento del plan operativo institucional de la entidad pública e implantar una estrategia de mejora continua que conlleve a la excelencia.

REFERENCIAS

- Agich, J. J. (2009). Key Concepts: Autonomy. *Filosofía, Psiquiatría y Psicología*, 1(4), 267-269. <https://doi.org/10.1353/pp.0.0105>
- Ajebomogun, V., Ajebomogun, F. y Nz, Elizebeth D. (2022). Motivational Strategies and Physical Work Environment as Correlates of Job Performance of Library Workers in Colleges of Education, South-West Nigeria. *African Journal of Library, Archives & Information Science*, 32(1), págs. 37-52. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7335&context=libphilprac>
- Al Shobaki, M., Abu, Y. y Naser, S. (2016). Strategic and Operational Planning As Approach for Crises Management Field Study on UNRWA. *International Journal of Information Technology and Electrical Engineering*, 5(6), págs. 43-47. <https://philarchive.org/archive/ALSSAO>
- Alcantara, D. M. (2020). "Plan de estrategias motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Seinelge S.A.C. Chiclayo". https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44691/Vilela_ADM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, L. y Pedreros, M. (2009). Análisis de la teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 142(IV), págs. 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arrieta, D., Figueroa, E., Luna, J., Rivera, M., Meléndez, M. y Sotelo, J. (2015). La planeación estratégica en la innovación y permanencia de las Mipymes. *Revista Global de Negocios*, 3(5), págs. 1-14. https://www.researchgate.net/publication/309592926_Planeacion_estrategica_en_la_innovacion_y_permanencia_de_las_MiPyMES
- Asiamah, N., Mensah, H. y Oteng-Abayie, E. (2017). General, Target, and Accessible Population: Demystifying the Concepts for Effective Sampling. *The Qualitative Report*, 22(6), 1607-1621. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2017.2674>

- Barra, M., Lora, M., Cedrón, Y., Rodríguez, J., Barra, F. y Castillo, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207, 592–597. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63
- Beck, R. C. (2004). *Motivation: Theories and Principles*. 5th ed. Pearson/Prentice Hall, Upper Saddle River, N.J. <https://www.worldcat.org/es/title/motivation-theories-and-principles/oclc/647326171>
- Bleske-Rechek, A., Morrison, K. y Heidtke, L. (2015). Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. *The Journal of General Psychology*, 142(1), 48-70. <https://doi.org/10.1080/00221309.2014.977216>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 12(3), págs. 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), págs. 527-538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- CEPLAN. (2019). *Guía para el planeamiento institucional*. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/
- Chávez, F., Carhuancho, I., Nolazco, F., Venturo, C. y Miranda, B. (2020). Motivation Of Public Service In A Municipality In Peru. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(02), págs. 211-219. <http://www.ijstr.org/final-print/feb2020/Motivation-Of-Public-Service-In-A-Municipality-In-Peru.pdf>

- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. y Mateus, L. (enero - diciembre 2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Artículo original gestión de recursos humanos*, 34(1), págs. 24-35. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311879>
- Endri, E., Herlisha, N. y Riyanto, S. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Business Perspectives*, 19(3), 162-174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Ferguson, E. D. (2000). Motivation. A Biosocial and Cognitive Integration of Motivation and Emotion. *Nueva York: Oxford University Press*. <https://www.worldcat.org/es/title/motivation-a-biosocial-and-cognitive-integration-of-motivation-and-emotion/oclc/41002886>
- Fermini, L. A. (2019). Cómo Elaborar Una Tesis De Grado. *ALFAOMEGA ESAN*. 1^o edición. <https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784541/C%C3%B3mo+Elaborar+Una+Tesis+De+Grado>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. (Sexta edic, Vol. 4, Issue 1): <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Johnson, B. (2001). Toward a New Classification of Nonexperimental Quantitative Research. *Educational researcher*, 1(3-13. ISSN 0013-189X), 30. <https://doi.org/10.3102/0013189X030002003>
- Kinsinger, F. S. (2009). Beneficence and the professional's moral imperative. *Journal of Chiropractic Humanities*, 16(1), 44-46. <https://doi.org/10.1016/j.echu.2010.02.006>
- La República. (31 de 12 de 2021). *¿Qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos?* <https://larepublica.pe/economia/2021/12/31/ano-nuevo-que-es-lo-que-mas-motiva-a-los-trabajadores-peruanos-atmp/>

- Leonova, I., Pesennikova-Sechenov, E., Legky, N., Prasolov, V., Krutskikh, I. y Mohammad, N. (2021). Strategic analysis of the motivation on employees' productivity: a compensation benefits, training and development perspective. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(5), págs. 1-11. <https://www.abacademies.org/articles/strategic-analysis-of-the-motivation-on-employees-productivity-a-compensation-benefits-training-and-development-perspective-11163.html>
- Llaja, L. M. (2022). *Plan operativo institucional y la gestión administrativa de una Municipalidad distrital de Chachapoyas 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95351/Mio_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto Cero, 6: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Middleton, F. (2019). Reliability vs. Validity in Research | Difference, Types and Examples. *In Scribbr*, 1-5. <https://doi.org/scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Molden, D. y Dweck, C. (2000). Meaning and motivation. In C. Sansone & J. M. Harackiewicz (Eds.), *Intrinsic and extrinsic motivation: The search for optimal motivation and performance*. Academic Press, 131–159. <https://doi.org/10.1016/B978-012619070-0/50028-3>
- Muñoz, A. y Álvarez, M. (2012). Estimación de la validez y la fiabilidad de un instrumento de evaluación oral. *Revista Universidad EAFIT*, 39(132), 39(132), págs. 65-75. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/896>
- Muñoz, R., Palma, A. y Zambrano, C. (2017). Plan operativo anual en los procesos de contratación pública. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 102-120. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i1.373>
- Nilo, J. A. (2021). Strategies That Small Business Leaders Use to Motivate Millennial Employees. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9(2), 795-837. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92042>

- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R. y Carhuanchu, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Olivares-Valentín, J. A. (2011). Ejecución de la estrategia: Clave para el éxito empresarial. *Investigación Universitaria Multidisciplinaria*, 10(10), págs. 15-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4106559>
- Omilani, M. y Akintolu, M. (2017). The Effectiveness of Motivational Strategies on Productivity in Selected Financial Institutions in Nigeria. *American Journal of Industrial and Business Management*, 7(7), 881-892. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.77062>
- Onyango, Ch. y Francis, O. (2020). Effects of motivational strategies on organization performance of non-deposit taking savings and credit co-operative societies in Kisumu County, Kenya. *International Journal of Marketing and Technology*, 10(11), págs. 1-9. https://www.ijmra.us/project%20doc/2020/IJMT_NOVEMBER2020/IJMT1Nov20-21014.pdf
- Padura, M., Hernandez, M. y Manalo, N. (2022). Motivational Strategies of Retail Company during Work from Home. *International Business Research*, 15(1), 98-109. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n1p98>
- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2019). Conceptual validity of the motivating factors: a perspective from the bifactorial theory proposed by Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Pearce, J. y Robinson, R. (2015). Strategic Management: Planning for Domestic & Global Competition. 14th edition. McGraw-Hill/Irwin. <https://www.worldcat.org/es/title/strategic-management-planning-for-domestic-global-competition/oclc/960951619>
- Pierscionek, B. K. (2008). *Beneficence/non-maleficence*. Butterworth Heinemann Elsevier. pp. 49-64. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-045033-9.50008-1>

- Portal de Transparencia Estándar. (2022). *¿Qué es el plan operativo institucional?*
https://www.transparencia.gob.pe/contenidos/pte_transparencia_contenido_glosario.aspx?pag=20#.Yy-IXHbMLrc
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. 13a edición.
Pearson Educación, Inc., México.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, L. M. (2019). *"Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red de salud chachapoyas 2018"*.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1845/Mendez%20Rojas%20Leticia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schauz, D. (2014). What is Basic Research? Insights from Historical Semantics.
Minerva, 52(3), 273-328. <https://doi.org/10.1007/s11024-014-9255-0>
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, Ch., Ross, R., Rogers, Ch. y Smith, B. (1994). The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization. *Crown Business*. <https://www.barnesandnoble.com/w/the-fifth-discipline-fieldbook-peter-m-senge/1000395936>
- Sotomayor, J. L. (2022). *Evaluación de Implementación del Plan Operativo Institucional y su relación con la Gestión Municipal del Distrito de Comas – 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87743/Reyes_SJLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suárez, M. y Fernández, A. (2013). Un modelo sobre como las estrategias motivacionales relacionadas con el componente de afectividad inciden sobre las estrategias cognitivas y metacognitivas. *Educación XX1*, 16(2), 231-246.
<https://doi.org/10.5944/educxx1.16.2.2641>
- Swain, S., Aggarwal, D. y Kumar, S. (2020). Addressing health inequity through strategic planning and management. *Indian Journal of Public Health*, 64(4), 417. <https://doi.org/https://bit.ly/2LFxeX4>

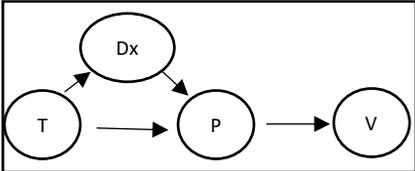
- Uka, A. y Prendi, A. (2021). "Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees". *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 16(3), 268-285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Valencia, W. A. (2011). Planeamiento estratégico en el sector público. 2a Ed. 255 p. Editorial "El Saber". <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=53350>
- Walter, J. y Pando, D. (2014). Planificación estratégica : nuevos desafíos y enfoques en el ámbito público. 1ª edición. Buenos Aires: CERALE. <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/2751/1/%5bP%5d%20Libro%20Completo%20-J.%20Walter%20y%20D.%20Pando.pdf>
- Wong, R. (2000). Motivation. A Biobehavioural Approach. Cambridge: Cambridge University Press. <https://assets.cambridge.org/97805215/61754/sample/9780521561754ws.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente Estrategia motivacional	Se define como un proceso que se requiere durante la etapa de aprendizaje para que el colaborador pueda realizar su labor con su propia motivación y eficiencia (Araya y Pedreros, 2009).	La variable estrategia motivacional será medido a través de un cuestionario de 19 preguntas con opciones múltiples de acuerdo con Likert. Las dimensiones que se proponen son motivación personal, factores que influyen en la motivación y gestión de estrategias motivacionales. Será aplicado a los colaboradores de un proyecto especial del norte del Perú.	Motivación del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de motivación. • Ambiente laboral. 	Ordinal
			Factores que influyen en la motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas laborales. • Relaciones interpersonales. 	
			Gestión de estrategias motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones. • Reconocimientos por sus logros. 	
Variable dependiente Plan operativo institucional	Es un instrumento que sirve para establecer los objetivos institucionales, las estrategias y programas, también para la guía de los proyectos y actividades que serán ejecutadas en el curso del año fiscal (Valencia, 2011).	La variable plan operativo institucional será medido a través de un cuestionario de 19 preguntas con opciones múltiples de acuerdo con Likert. Las dimensiones que se proponen son, planificación estratégica, personal y ejecución. Será aplicado a los colaboradores de un proyecto especial del norte del Perú.	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y proceso para la formulación del plan operativo institucional. • Gestión institucional y rol de cada dependencia en el cumplimiento de la misión. 	Ordinal
			Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Personal capacitado para la elaboración de planes estratégicos de gestión. • Programas de capacitación y especialización para el logro de metas. 	
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico FODA y lineamientos de política institucional. • Proyectos con actividades prioritarias y metas operativas. • Matriz del plan operativo institucional. 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la propuesta de una estrategia motivacional mejora el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú? <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú? ¿De qué manera la formulación de una estrategia motivacional mejora el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú? ¿Cuáles son los indicadores y criterios para validar la estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú? 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Proponer una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú Identificar el nivel de cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú Formular una estrategia motivacional para mejorar el cumplimiento de un plan operativo institucional del proyecto especial del norte del Perú Validar la estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> La propuesta de una estrategia motivacional mejorará el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú 	<p>Técnica</p> <p>La técnica que se utilizará es la encuesta.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Los instrumentos que se utilizarán son dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo: Básica Diseño: No experimental, tipo descriptivo – propositivo Esquema:</p>  <pre> graph LR T((T)) --> Dx((Dx)) Dx --> P((P)) P --> V((V)) </pre> <p>Donde: Dx = Recojo de información T = Revisión de teoría P = Propuesta V = Validación de contenido y constructo a criterio de juicio de expertos</p>	<p>Población La población estará conformada por 60 colaboradores de un proyecto especial del norte del Perú.</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por 60.</p> <p>El tipo de muestreo será no probabilístico de tipo censal, debido a que no se utilizó ningún procedimiento o fórmula estadística para determinar la muestra.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Estrategia motivacional</td> <td>Motivación del personal</td> </tr> <tr> <td>Factores que influyen en la motivación</td> </tr> <tr> <td>Gestión de estrategias motivacionales</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Plan operativo institucional</td> <td>Planificación estratégica</td> </tr> <tr> <td>Personal</td> </tr> <tr> <td>Ejecución</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Estrategia motivacional	Motivación del personal	Factores que influyen en la motivación	Gestión de estrategias motivacionales	Plan operativo institucional	Planificación estratégica	Personal	Ejecución
Variables	Dimensiones												
Estrategia motivacional	Motivación del personal												
	Factores que influyen en la motivación												
	Gestión de estrategias motivacionales												
Plan operativo institucional	Planificación estratégica												
	Personal												
	Ejecución												

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la estrategia motivacional

Datos informativos:

Género: M F

Área de trabajo:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo identificar el nivel de la estrategia motivacional. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Motivación del personal					
01	Los colaboradores se sienten motivados en la entidad.					
02	Los colaboradores tratan a sus compañeros como desean que los traten.					
03	Los colaboradores se sienten realizados en sus puestos de trabajo.					
04	Existe una adecuada comunicación entre los colaboradores.					
05	Los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a la entidad.					
06	Existen una empatía adecuada para el desempeño laboral entre los colaboradores.					
07	Los colaboradores reciben apoyo para la oportunidad de mejoras en su persona.					
	Factores que influyen en la motivación					
08	Los colaboradores tienen interés en mejorar constantemente su trabajo.					
09	Los colaboradores se identifican para lograr las metas y objetivos de la institución.					
10	A los colaboradores los evalúan constantemente para medir el cumplimiento de sus responsabilidades.					
11	Los colaboradores conocen de los objetivos del puesto en el que trabajan.					
12	Los colaboradores cuentan con todos los recursos y materiales necesarios para desempeñar su labor.					
13	La institución difunde adecuadamente las políticas a los colaboradores.					
	Gestión de estrategias motivacionales					
14	Los colaboradores reciben el reconocimiento por la función desempeñada.					
15	Los colaboradores reciben beneficios por los logros obtenidos.					
16	A los colaboradores se les debe felicitar de manera constantemente por su desempeño.					
17	A los colaboradores les permiten tener oportunidades para ascender a otros puestos de trabajo dentro de la entidad.					
18	La entidad realiza capacitaciones para los colaboradores.					
19	Los colaboradores se sienten reconocidos y valorados en la entidad.					

Cuestionario para medir el plan operativo institucional

Datos informativos:

Género: M F

Área de trabajo:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo de identificar el nivel del plan operativo institucional. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Planificación estratégica					
01	La entidad constituye una comisión de planificación para la formulación del plan operativo institucional.					
02	La entidad involucra a todos los funcionarios y servidores en el proceso de la formulación del plan operativo institucional.					
03	La entidad diagnostica las necesidades en términos de los recursos.					
04	La entidad evita la superposición de actividades entre diferentes dependencias de la entidad.					
05	La entidad identifica el papel de cada dependencia para el mejor desempeño.					
06	La entidad cumple profesionalmente el rol que le compete a cada dependencia al realizar la misión institucional.					
	Personal					
07	La entidad cuenta con personal capacitado para la elaboración de planes estratégicos de gestión.					
08	La entidad cuenta con personal de experiencia en la elaboración eficaz del plan operativo institucional.					
09	Cuenta la entidad con personal eficiente en el uso de las herramientas que constituyen la tecnología e informática de la comunicación en la elaboración de planes.					
10	La entidad organiza programas de capacitación para el personal de las áreas de desarrollo y modernización.					
11	Existe en la entidad el personal responsable del cumplimiento de las metas operativas programadas.					
12	La entidad monitorea al personal capacitado para verificar el buen desempeño en las actividades programadas.					
	Ejecución					
13	La entidad realiza el diagnóstico institucional mediante el análisis FODA.					
14	La entidad considera los lineamientos de política institucional durante el año fiscal.					
15	La entidad programa las actividades prioritarias con sus objetivos operativos, indicadores de logro y metas operativas.					
16	La entidad precisa los requerimientos como metas operativas en el plan operativo institucional.					
17	La entidad elabora eficazmente la matriz del plan operativo institucional.					
18	La entidad informa oportunamente el plan operativo institucional para el conocimiento de todo el personal.					
19	La entidad elabora el cronograma de trabajo adecuado y funcional para el desarrollo del plan operativo institucional.					

Anexo 4: Validación de instrumentos por expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Chanamé Chira Ricardo
Institución donde labora : UTP
Especialidad : Lengua y Literatura
Instrumento de evaluación : Para evaluar la estrategia motivacional
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. María Elizabeth Ramírez Solís

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrategia motivacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrategia motivacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategia motivacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El instrumento denominado "Cuestionario para medir la estrategia motivacional" cumple con los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Por lo tanto, tiene el V°B° para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Chiclayo, 30 de octubre de 2022

Dr. Ricardo Chanamé Chira
Esp. en Investigación y redacción científica
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>

richame_07@hotmail.com

979076087

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ricardo Chanamé Chira
Institución donde labora : UTP
Especialidad : Lengua y Literatura
Instrumento de evaluación : Para evaluar el plan operativo institucional
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. María Elizabeth Ramírez Solís

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Plan operativo institucional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Plan operativo institucional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Plan operativo institucional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. El instrumento denominado "Cuestionario para medir el Plan operativo institucional" cumple con los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Por lo tanto, tiene el V°B° para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Chiclayo, 30 de octubre de 2022

Dr. Ricardo Chanamé Chira
Esp. en Investigación y redacción científica
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>

richame_07@hotmail.com

979076087



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CHANAME CHIRA
Nombres	RICARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16797481

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156650
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788294

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada
Institución donde labora : Escuela de Posgrado – UCV Tarapoto
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Para evaluar la estrategia motivacional
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. María Elizabeth Ramírez Solís

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrategia motivacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrategia motivacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategia motivacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

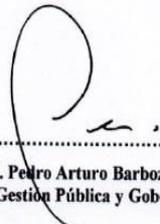
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo, 29 de octubre de 2022


.....
Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – UCV Tarapoto
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el plan operativo institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Lic. María Elizabeth Ramírez Solís

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Plan operativo institucional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Plan operativo institucional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Plan operativo institucional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

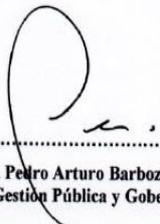
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo, 29 de octubre de 2022



Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARBOZA ZELADA**
Nombres **PEDRO ARTURO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16529281**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **10/10/18**
Resolución/Acta **0334-2018-UCV**
Diploma **052-044451**
Fecha Matrícula **08/08/2014**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000956102

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/10/2022 10:19:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Blanca Flor Ramos Saavedra
Institución donde labora : I.E.I. N° 313 "Jehová es mi Pastor" - Rioja
Especialidad : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Para evaluar la estrategia motivacional
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. María Elizabeth Ramírez Solís

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Estrategia motivacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Estrategia motivacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Estrategia motivacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

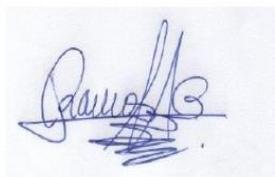
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo, 29 de octubre de 2022



Dra. Blanca Flor Ramos Saavedra

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Blanca Flor Ramos Saavedra
Institución donde labora : I.E.I. N° 313 "Jehová es mi Pastor" - Rioja
Especialidad : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Para evaluar el plan operativo institucional
Autor (s) del instrumento (s) : Lic. María Elizabeth Ramírez Solís

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Plan operativo institucional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Plan operativo institucional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Plan operativo institucional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo, 29 de octubre de 2022



Dra. Blanca Flor Ramos Saavedra



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RAMOS SAAVEDRA**
Nombres **BLANCA FLOR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **33674808**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **10/11/21**
Resolución/Acta **0684-2021-UCV**
Diploma **052-134580**
Fecha Matrícula **03/08/2018**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Octubre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000956095

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/10/2022 10:16:25-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5: Autorización de la entidad



PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Proyecto Especial Jequetepeque - Zaña

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

Yonán, 15 de noviembre del 2022

CARTA N.º 220 -2022-MIDAGRI-PEJEZA-DE

Señorita:
MARIA ELIZABETH RAMIREZ SOLIS
Chiclayo.-

ASUNTO : Constancia de autorización para la aplicación de instrumentos de investigación para desarrollar Tesis Posgrado en mención maestría.

REFERENCIA : Solicitud de la interesada fecha 07 de octubre del 2022

Por el presente me dirijo a usted, para dejar constancia de la aplicación de instrumentos de investigación virtuales (encuestas, cuestionarios, entrevistas, etc.) en la entidad para fines de desarrollo de sus tesis posgrado en mención maestría denominada **“Estrategia Motivacional para el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de un Proyecto Especial del Norte del Perú”**

Al respecto, esperando que las conclusiones y recomendaciones sean comunicadas, le deseo éxitos en su investigación.

Atentamente,

ING. BERNARDINO SEGUNDO GUERRERO FIGUEROA
Director Ejecutivo



CUT N° 10097-2022-PEJZ

Anexo 6: Base de datos: Niveles por variable

VI: Estrategia motivacional																										
D1: Motivación del personal							D2: Factores que influyen en la motivación							D3: Gestión de estrategias motivacionales												
1	2	3	4	5	6	D1	NIVEL	7	8	9	10	11	12	D2	NIVEL	13	14	15	16	17	18	19	D3	NIVEL	VI	NIVEL
2	4	2	5	3	3	19	REGULAR	4	4	3	3	3	2	19	REGULAR	2	2	2	3	2	4	4	19	REGULAR	57	REGULAR
3	4	2	5	2	2	18	REGULAR	2	1	3	1	2	1	10	DEFICIENTE	2	1	3	2	2	3	3	16	DEFICIENTE	44	DEFICIENTE
3	4	2	5	2	2	18	REGULAR	3	2	3	1	1	1	11	DEFICIENTE	1	1	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE
4	4	4	5	3	3	23	REGULAR	3	2	4	2	2	2	15	DEFICIENTE	2	4	2	4	2	2	3	19	REGULAR	57	REGULAR
2	4	2	5	4	2	19	REGULAR	3	1	1	2	1	4	12	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	4	3	12	DEFICIENTE	43	DEFICIENTE
3	4	3	5	2	4	21	REGULAR	3	2	2	2	5	2	16	REGULAR	2	2	4	2	1	2	4	17	DEFICIENTE	54	REGULAR
2	2	3	5	3	4	19	REGULAR	3	1	1	2	3	4	14	DEFICIENTE	3	1	1	1	1	1	1	9	DEFICIENTE	42	DEFICIENTE
2	3	3	5	2	4	19	REGULAR	3	1	1	1	2	2	10	DEFICIENTE	2	1	1	1	1	1	3	10	DEFICIENTE	39	DEFICIENTE
4	3	4	5	5	4	25	BUENO	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	5	5	5	35	BUENO	90	BUENO
2	3	2	5	1	3	16	REGULAR	3	3	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	2	2	2	2	5	3	3	19	REGULAR	49	REGULAR
5	3	3	5	2	3	21	REGULAR	4	4	4	1	2	1	16	REGULAR	2	2	2	3	3	1	1	14	DEFICIENTE	51	REGULAR
4	3	2	5	2	3	19	REGULAR	4	4	4	4	2	2	20	REGULAR	2	2	2	2	5	2	4	19	REGULAR	58	REGULAR
4	3	3	3	4	3	20	REGULAR	4	4	3	2	2	2	17	REGULAR	3	3	2	2	4	2	2	18	DEFICIENTE	55	REGULAR
4	3	2	2	2	3	16	REGULAR	4	2	4	1	1	1	13	DEFICIENTE	2	3	4	4	4	2	2	21	REGULAR	50	REGULAR
4	2	2	4	2	3	17	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	DEFICIENTE	2	2	2	2	4	2	2	16	DEFICIENTE	46	DEFICIENTE
4	2	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	4	4	4	2	1	1	16	REGULAR	2	2	2	2	4	2	1	15	DEFICIENTE	45	DEFICIENTE
4	3	2	4	2	2	17	REGULAR	4	4	4	2	2	1	17	REGULAR	1	1	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	43	DEFICIENTE
5	2	2	2	2	2	15	DEFICIENTE	4	4	5	2	1	1	17	REGULAR	2	2	1	1	2	2	4	14	DEFICIENTE	46	DEFICIENTE
4	2	2	2	3	2	15	DEFICIENTE	1	2	2	2	1	1	9	DEFICIENTE	2	2	2	3	2	1	1	13	DEFICIENTE	37	DEFICIENTE
1	4	2	4	4	4	19	REGULAR	2	4	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	1	4	4	5	4	1	5	24	REGULAR	57	REGULAR
1	4	2	4	4	4	19	REGULAR	2	4	2	2	2	1	13	DEFICIENTE	2	4	4	5	4	1	5	25	REGULAR	57	REGULAR
2	4	2	4	1	3	16	REGULAR	2	3	1	1	2	2	11	DEFICIENTE	1	4	4	5	1	2	5	22	REGULAR	49	REGULAR
1	3	2	3	4	4	17	REGULAR	1	4	4	1	1	5	16	REGULAR	1	4	4	5	1	1	5	21	REGULAR	54	REGULAR
1	4	2	4	4	3	18	REGULAR	2	4	2	1	1	5	15	DEFICIENTE	2	4	4	5	2	2	2	21	REGULAR	54	REGULAR
2	5	1	1	3	3	15	DEFICIENTE	2	2	4	1	2	5	16	REGULAR	2	4	4	5	1	1	1	18	DEFICIENTE	49	REGULAR
5	5	5	3	5	1	24	BUENO	2	2	2	1	3	5	15	DEFICIENTE	4	4	4	5	1	1	1	20	REGULAR	59	REGULAR
1	1	5	5	5	5	22	REGULAR	5	3	2	2	4	5	21	REGULAR	2	2	4	5	1	1	1	16	DEFICIENTE	59	REGULAR
2	4	2	4	4	4	20	REGULAR	2	5	1	1	1	5	15	DEFICIENTE	1	1	4	5	1	1	1	14	DEFICIENTE	49	REGULAR
4	4	4	4	4	4	24	BUENO	4	4	4	4	4	5	25	BUENO	3	4	5	5	5	3	3	28	BUENO	77	BUENO

4	4	4	4	4	4	24	BUENO	4	4	4	4	4	4	24	BUENO	4	4	4	5	3	3	3	26	REGULAR	74	BUENO
1	3	2	3	4	3	16	REGULAR	2	4	2	1	2	2	13	DEFICIENTE	2	2	2	5	1	1	1	14	DEFICIENTE	43	DEFICIENTE
1	5	1	5	5	5	22	REGULAR	1	5	1	1	1	1	10	DEFICIENTE	1	1	1	5	1	1	1	11	DEFICIENTE	43	DEFICIENTE
1	5	1	5	5	5	22	REGULAR	1	5	2	1	1	1	11	DEFICIENTE	1	1	1	5	1	1	1	11	DEFICIENTE	44	DEFICIENTE
2	5	1	5	5	3	21	REGULAR	1	4	1	1	2	1	10	DEFICIENTE	1	1	1	5	1	2	2	13	DEFICIENTE	44	DEFICIENTE
2	1	1	4	5	4	17	REGULAR	1	4	1	1	2	4	13	DEFICIENTE	2	2	3	5	3	3	3	21	REGULAR	51	REGULAR
2	3	2	3	2	3	15	DEFICIENTE	2	3	2	2	3	4	16	REGULAR	2	2	2	5	2	2	1	16	DEFICIENTE	47	DEFICIENTE
1	4	1	4	1	2	13	DEFICIENTE	2	4	1	1	2	4	14	DEFICIENTE	2	2	2	5	1	1	1	14	DEFICIENTE	41	DEFICIENTE
1	4	2	4	5	4	20	REGULAR	1	5	1	1	1	4	13	DEFICIENTE	1	1	2	5	2	2	2	15	DEFICIENTE	48	DEFICIENTE
2	5	1	5	1	5	19	REGULAR	1	5	1	1	1	4	13	DEFICIENTE	2	1	1	5	1	1	1	12	DEFICIENTE	44	DEFICIENTE
2	3	1	3	4	3	16	REGULAR	1	4	1	1	1	1	9	DEFICIENTE	2	2	1	5	1	1	1	13	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE
2	4	2	1	4	2	15	DEFICIENTE	2	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	1	1	1	5	1	1	1	11	DEFICIENTE	35	DEFICIENTE
2	3	2	3	2	1	13	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	1	7	DEFICIENTE	2	1	2	5	2	2	2	16	DEFICIENTE	36	DEFICIENTE
2	1	1	2	2	1	9	DEFICIENTE	1	4	1	1	1	1	9	DEFICIENTE	2	2	2	5	2	2	2	17	DEFICIENTE	35	DEFICIENTE
2	2	1	1	2	1	9	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	3	2	2	5	1	1	1	15	DEFICIENTE	36	DEFICIENTE
2	1	2	2	2	2	11	DEFICIENTE	2	3	1	2	1	2	11	DEFICIENTE	1	2	1	5	2	1	2	14	DEFICIENTE	36	DEFICIENTE
1	2	1	1	2	1	8	DEFICIENTE	2	1	2	1	2	1	9	DEFICIENTE	1	1	1	5	1	1	2	12	DEFICIENTE	29	DEFICIENTE
1	1	2	2	2	1	9	DEFICIENTE	1	3	1	1	2	1	9	DEFICIENTE	1	2	2	5	1	1	1	13	DEFICIENTE	31	DEFICIENTE
1	3	1	1	1	2	9	DEFICIENTE	2	4	2	1	1	1	11	DEFICIENTE	2	2	2	5	1	2	1	15	DEFICIENTE	35	DEFICIENTE
2	4	2	4	2	2	16	REGULAR	2	4	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	2	2	2	5	2	2	2	17	DEFICIENTE	47	DEFICIENTE
1	2	2	2	4	1	12	DEFICIENTE	2	2	2	1	1	2	10	DEFICIENTE	2	2	2	5	1	1	2	15	DEFICIENTE	37	DEFICIENTE
1	1	1	1	1	1	6	DEFICIENTE	1	3	1	1	1	1	8	DEFICIENTE	1	1	2	5	1	2	2	14	DEFICIENTE	28	DEFICIENTE
1	1	1	1	1	1	6	DEFICIENTE	1	4	1	1	1	1	9	DEFICIENTE	1	1	2	5	1	2	1	13	DEFICIENTE	28	DEFICIENTE
1	2	1	2	2	1	9	DEFICIENTE	2	4	1	1	1	1	10	DEFICIENTE	1	1	1	5	2	2	2	14	DEFICIENTE	33	DEFICIENTE
1	1	1	1	2	1	7	DEFICIENTE	1	5	1	1	2	1	11	DEFICIENTE	2	1	1	5	1	1	1	12	DEFICIENTE	30	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	4	2	2	2	1	13	DEFICIENTE	2	1	2	5	1	1	2	14	DEFICIENTE	39	DEFICIENTE
1	2	2	2	2	1	10	DEFICIENTE	1	5	2	1	1	2	12	DEFICIENTE	1	2	1	5	1	2	2	14	DEFICIENTE	36	DEFICIENTE
1	4	1	4	1	2	13	DEFICIENTE	1	2	1	1	2	2	9	DEFICIENTE	2	2	3	5	1	2	1	16	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE
2	4	1	4	1	2	14	DEFICIENTE	2	5	1	1	1	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	5	2	1	1	15	DEFICIENTE	41	DEFICIENTE
1	4	1	5	1	5	17	REGULAR	1	5	1	1	1	2	11	DEFICIENTE	2	3	2	5	2	2	1	17	DEFICIENTE	45	DEFICIENTE
1	5	2	4	2	5	19	REGULAR	1	5	1	1	2	1	11	DEFICIENTE	2	1	1	5	1	2	2	14	DEFICIENTE	44	DEFICIENTE

VD: Plan operativo institucional

VD: Plan operativo institucional																											
D1: Planificación estratégica								D2: Personal						D3: Ejecución													
1	2	3	4	5	6	D1	NIVEL	7	8	9	10	11	12	D2	NIVEL	13	14	15	16	17	18	19	D3	NIVEL	VD	NIVEL	
2	2	2	3	3	3	15	DEFICIENTE	4	4	3	3	3	2	19	REGULAR	2	2	2	3	2	4	4	19	REGULAR	53	REGULAR	
3	4	2	2	2	2	15	DEFICIENTE	2	1	3	1	2	1	10	DEFICIENTE	2	1	3	2	2	3	3	16	DEFICIENTE	41	DEFICIENTE	
3	2	2	2	2	2	13	DEFICIENTE	3	2	3	1	1	1	11	DEFICIENTE	1	1	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	33	DEFICIENTE	
4	3	4	3	3	3	20	REGULAR	2	2	4	2	2	2	14	DEFICIENTE	2	4	2	4	2	2	3	19	REGULAR	53	REGULAR	
2	2	2	4	4	2	16	REGULAR	2	1	1	2	1	4	11	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	4	3	12	DEFICIENTE	39	DEFICIENTE	
3	4	3	2	2	4	18	REGULAR	2	2	2	2	5	2	15	DEFICIENTE	2	2	4	2	1	2	4	17	DEFICIENTE	50	REGULAR	
2	2	3	2	3	4	16	REGULAR	2	1	1	2	3	4	13	DEFICIENTE	3	1	1	1	1	1	1	9	DEFICIENTE	38	DEFICIENTE	
2	3	3	2	2	1	13	DEFICIENTE	1	1	1	1	2	2	8	DEFICIENTE	2	1	1	1	1	1	3	10	DEFICIENTE	31	DEFICIENTE	
4	4	4	4	5	5	26	BUENO	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	5	5	5	5	35	BUENO	91	BUENO
2	2	2	2	1	3	12	DEFICIENTE	3	3	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	2	2	2	2	5	3	3	19	REGULAR	45	DEFICIENTE	
5	5	3	3	2	2	20	REGULAR	4	4	4	1	2	1	16	REGULAR	2	2	2	3	3	1	1	14	DEFICIENTE	50	REGULAR	
4	2	2	3	2	2	15	DEFICIENTE	4	4	4	4	2	2	20	REGULAR	2	2	2	2	5	2	4	19	REGULAR	54	REGULAR	
4	4	3	3	4	2	20	REGULAR	4	4	3	2	2	2	17	REGULAR	3	3	2	2	4	2	2	18	DEFICIENTE	55	REGULAR	
4	3	2	2	2	2	15	DEFICIENTE	4	2	4	1	1	1	13	DEFICIENTE	2	3	4	4	4	2	2	21	REGULAR	49	REGULAR	
4	2	2	4	2	2	16	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	DEFICIENTE	2	2	2	2	4	2	2	16	DEFICIENTE	45	DEFICIENTE	
4	2	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	4	4	4	2	1	1	16	REGULAR	2	2	2	2	4	2	1	15	DEFICIENTE	45	DEFICIENTE	
4	3	2	4	2	2	17	REGULAR	4	4	4	2	2	1	17	REGULAR	1	1	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	43	DEFICIENTE	
5	2	2	2	2	2	15	DEFICIENTE	4	4	5	2	1	1	17	REGULAR	2	2	1	1	2	2	4	14	DEFICIENTE	46	DEFICIENTE	
4	2	2	2	3	2	15	DEFICIENTE	1	2	2	2	1	1	9	DEFICIENTE	2	2	2	3	2	1	1	13	DEFICIENTE	37	DEFICIENTE	
4	2	2	1	2	3	14	DEFICIENTE	2	2	3	3	2	1	13	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	41	DEFICIENTE	
4	2	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	2	7	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	1	2	12	DEFICIENTE	33	DEFICIENTE	
1	1	2	2	1	2	9	DEFICIENTE	2	1	1	2	1	1	8	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	1	7	DEFICIENTE	24	DEFICIENTE	
1	1	2	2	2	2	10	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	3	2	1	2	2	14	DEFICIENTE	36	DEFICIENTE	
2	4	2	1	3	1	13	DEFICIENTE	2	1	2	2	3	2	12	DEFICIENTE	1	2	1	1	1	1	1	8	DEFICIENTE	33	DEFICIENTE	
1	2	4	4	3	3	17	REGULAR	2	3	2	2	3	5	17	REGULAR	2	2	5	2	2	2	1	16	DEFICIENTE	50	REGULAR	
2	2	4	2	2	3	15	DEFICIENTE	3	4	4	1	2	1	15	DEFICIENTE	3	2	2	3	3	1	2	16	DEFICIENTE	46	DEFICIENTE	
3	4	2	3	3	3	18	REGULAR	1	1	2	3	4	3	14	DEFICIENTE	2	3	4	2	2	2	2	17	DEFICIENTE	49	REGULAR	
2	2	2	1	1	2	10	DEFICIENTE	1	2	1	1	1	1	7	DEFICIENTE	1	4	2	2	2	3	2	16	DEFICIENTE	33	DEFICIENTE	
4	5	5	5	5	5	29	BUENO	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	4	5	5	5	5	5	34	BUENO	93	BUENO	
3	3	3	3	3	3	18	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	REGULAR	3	3	3	4	3	3	3	22	REGULAR	58	REGULAR	
1	1	1	1	1	1	6	DEFICIENTE	1	2	2	2	2	2	11	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	2	14	DEFICIENTE	31	DEFICIENTE	

5	1	1	1	1	1	10	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	1	7	DEFICIENTE	23	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	3	2	2	2	2	2	13	DEFICIENTE	3	2	2	2	1	1	1	12	DEFICIENTE	37	DEFICIENTE
1	1	2	2	1	1	8	DEFICIENTE	2	2	1	1	2	2	10	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	2	1	10	DEFICIENTE	28	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	3	2	15	DEFICIENTE	39	DEFICIENTE
1	1	2	3	3	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	4	3	4	17	REGULAR	2	5	4	4	3	3	4	25	REGULAR	54	REGULAR
1	1	2	2	2	2	10	DEFICIENTE	2	2	2	2	3	3	14	DEFICIENTE	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	52	REGULAR
2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	3	2	15	DEFICIENTE	39	DEFICIENTE
1	2	1	1	2	3	10	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	3	2	2	1	1	13	DEFICIENTE	35	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	1	11	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	2	7	DEFICIENTE	2	2	1	4	3	3	3	18	DEFICIENTE	36	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	1	1	1	1	1	9	DEFICIENTE	33	DEFICIENTE
3	2	2	3	2	3	15	DEFICIENTE	2	2	4	4	4	2	18	REGULAR	1	1	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	45	DEFICIENTE
1	1	2	2	2	2	10	DEFICIENTE	2	2	1	1	1	1	8	DEFICIENTE	1	2	1	1	2	2	1	10	DEFICIENTE	28	DEFICIENTE
2	2	2	2	1	1	10	DEFICIENTE	3	2	2	1	1	1	10	DEFICIENTE	2	3	3	2	3	1	2	16	DEFICIENTE	36	DEFICIENTE
2	2	1	1	2	1	9	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	2	8	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	1	1	11	DEFICIENTE	28	DEFICIENTE
3	3	1	1	2	2	12	DEFICIENTE	1	1	1	2	2	2	9	DEFICIENTE	1	2	2	3	2	2	1	13	DEFICIENTE	34	DEFICIENTE
2	3	1	2	3	3	14	DEFICIENTE	2	1	2	2	2	2	11	DEFICIENTE	3	1	1	1	2	2	2	12	DEFICIENTE	37	DEFICIENTE
2	2	2	2	1	2	11	DEFICIENTE	4	2	2	2	1	2	13	DEFICIENTE	1	2	2	2	1	1	2	11	DEFICIENTE	35	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	4	2	4	2	2	2	16	REGULAR	2	2	2	2	2	4	2	16	DEFICIENTE	44	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	3	13	DEFICIENTE	2	1	1	1	2	1	8	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	2	2	11	DEFICIENTE	32	DEFICIENTE
2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	12	DEFICIENTE	2	2	2	1	1	1	1	10	DEFICIENTE	34	DEFICIENTE
2	1	1	1	1	2	8	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	2	7	DEFICIENTE	2	2	3	2	2	1	2	14	DEFICIENTE	29	DEFICIENTE
2	2	1	1	1	1	8	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	2	8	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	1	2	13	DEFICIENTE	29	DEFICIENTE
1	2	2	2	2	1	10	DEFICIENTE	1	1	3	2	2	2	11	DEFICIENTE	2	2	2	2	1	1	1	11	DEFICIENTE	32	DEFICIENTE
2	2	3	3	2	3	15	DEFICIENTE	1	1	1	1	2	2	8	DEFICIENTE	2	3	2	1	1	1	1	11	DEFICIENTE	34	DEFICIENTE
1	1	2	2	2	2	10	DEFICIENTE	2	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	2	1	2	1	1	1	1	9	DEFICIENTE	28	DEFICIENTE
2	2	2	1	2	2	11	DEFICIENTE	1	1	2	2	1	1	8	DEFICIENTE	2	2	1	1	2	3	1	12	DEFICIENTE	31	DEFICIENTE
1	2	1	2	1	2	9	DEFICIENTE	1	2	2	2	1	2	10	DEFICIENTE	1	2	1	2	1	2	2	11	DEFICIENTE	30	DEFICIENTE
1	1	1	1	1	1	6	DEFICIENTE	3	2	2	2	2	2	13	DEFICIENTE	2	2	2	2	2	2	3	15	DEFICIENTE	34	DEFICIENTE
2	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	2	2	2	1	1	1	9	DEFICIENTE	2	2	2	1	1	1	2	11	DEFICIENTE	29	DEFICIENTE

Anexo 7: Desarrollo de la propuesta

Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional

A. FUNDAMENTACIÓN

Una buena estrategia motivacional es importante en las actividades diarias de una entidad. Dependiendo de cada entidad formular las respectivas estrategias que motiven a su personal a lograr sus objetivos personales y profesionales, al mismo tiempo el cumplimiento de las metas por la entidad. Por lo tanto, es necesario que las entidades tengan un buen desempeño laboral en la organización. Hoy en día, las organizaciones se preocupan por el bienestar de sus colaboradores y los indicadores del desempeño donde ejercen su jornada laboral para el logro de sus objetivos al mismo tiempo brindando oportunidades de trabajo a un gran grupo de personas. Teniendo en cuenta la aportación de la entidad y el papel importante en la satisfacción laboral para el cumplimiento del plan operativo institucional, la estrategia motivacional permite conseguir el objetivo deseado en donde los colaboradores tienen la facultad de laborar cuando están motivados (Ajegbomogun et al., 2022).

La estrategia motivacional es un elemento de suma importancia para que los colaboradores se sientan identificados con la organización y así puedan con los parámetros establecidos dentro de un plazo determinado, dentro de la jornada laboral se deben plantear ciertas situaciones que conllevan al uso de una estrategia que permita de manera productiva que la entidad logre su fin o propósito. Caso contrario, si no existe una motivación dentro del área laboral, los colaboradores se sentirán desmotivados, en un ambiente tenso y no podrán cumplir el logro de los logros dentro de un plazo determinado. Las organizaciones deben implementar en todas las áreas, estrategias motivacionales para establecer las capacidades de los colaboradores y generar un buen rendimiento dentro de la jornada laboral (Beck, 2004).

B. OBJETIVOS

Objetivo General:

Proponer estrategias motivacionales para el cumplimiento del plan operativo institucional en los colaboradores de un proyecto especial.

Objetivos Específicos:

- Diseñar las estrategias motivacionales para el cumplimiento del plan operativo institucional.
- Promover el uso de las estrategias motivacionales a los colaboradores para el cumplimiento del plan operativo institucional.
- Establecer el programa de acciones a plantear a los colaboradores para el cumplimiento del plan operativo institucional.

C. PLAN ESTRATÉGICO / PLAN DE ACCIÓN

FASE 1: Diagnostico: Análisis FODA

Análisis FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Compromiso en los colaboradores.	Desarrollo de actividades.
Coordinación eficiente con la alta directiva.	Creciente interés por parte de los colaboradores para las capacitaciones.
Trabajo en equipo.	Desarrollo de habilidades por parte de los colaboradores.
Toma de decisiones.	Costo accesible.
Actividades para difundir las estrategias motivacionales.	Mejoramiento en la presentación de las capacitaciones.
Información difundida entre las áreas de la entidad.	Recepción de capacitaciones adecuada.
DEBILIDADES	AMENAZAS
Falta de capacitación a los colaboradores sobre el tema de estrategias motivacionales.	Inexistencia de una oficina para el seguimiento del cumplimiento del plan operativo institucional.
Bajo nivel de motivación en la jornada laboral de los colaboradores.	Inestabilidad política.
Falencias en equipos de tecnología.	Recursos presupuestales escasos destinados a las capacitaciones de las estrategias motivacionales.
Bajo conocimiento en los colaboradores sobre el plan operativo institucional.	

FASE 2: Desarrollo de la propuesta

Estrategia 1: Plan “Red de beneficios”

Actividad: Solicitar información a los colaboradores sobre los aspectos que los motivan a través de un cuestionario.

Cuestionario de aspectos que lo motivan

A continuación, se les pide a los colaboradores llenar el siguiente cuestionario con la finalidad de conocer los aspectos que lo motivan en su jornada laboral, para ello debe responder con la mayor sinceridad posible las preguntas.

1. ¿Indique que aspectos lo motivan en su jornada laboral? ¿De qué manera?

2. ¿Qué actividades de recreación le gustaría que la entidad organice?

3. ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir por parte de la entidad?

4. ¿Prefiere que la entidad le compense sus horas extras con descansos o con pago en planilla?

5. ¿Que los beneficios que hoy le ofrece la entidad, ¿cuáles le motivan y cuáles no?

Actividad: Después de realizar el cuestionario, se procesa la información en un listado de los aspectos que motivan a los colaboradores en el programa Microsoft Excel y analizar la viabilidad con la alta directiva.

N.º	Estrategias motivacionales	%
	Total	

Estrategia 2: Plan “Me identifico con mi entidad”

Actividad: Hacer una infografía con un diseño en Canvas con el plan operativo institucional de la entidad.

Objetivo: Mantener actualizados de manera constante a los colaboradores de todas las áreas sobre el plan operativo institucional para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Instrucciones: Colocar la infografía en todas las áreas de la organización para que los colaboradores puedan visualizar el plan operativo institucional y se sientan más identificados con la entidad.



Estrategia 3: Red “Colaborador del mes”

Actividad: Cuestionario de satisfacción de la red “Colaborador del mes”. Evaluar el resultado de la red a través de un cuestionario de satisfacción.

Objetivo: Recolectar información respecto a la satisfacción de los colaboradores con la red “Colaborador del mes” utilizan en la entidad.

Instrucciones: Marque con un “x” la alternativa que usted conveniente, teniendo en cuenta lo siguiente:

- 5: Total de acuerdo
- 4: Acuerdo
- 3: Neutro
- 2: Desacuerdo
- 1: Total en desacuerdo

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
1	La red “colaborador del mes” es adecuada para la motivación de los colaboradores.					
2	Los colaboradores se esfuerzan en conseguir ser colaborador del mes.					
3	Los colaboradores se sienten satisfechos con los premios que otorga la entidad.					
4	El colaborador cuenta con material y el equipo necesario para la jornada laboral.					
5	Las opiniones de los colaboradores cuentan en el trabajo.					
6	En la entidad existe alguien que motive y promueva el desarrollo de los colaboradores.					
7	Los colaboradores se sienten motivados con los reconocimientos de la entidad.					
8	A los colaboradores le gustaría que la entidad promueva dicha actividad con cuadro de honor.					
9	Los colaboradores reciben información clara para la realización de sus actividades.					
10	Se hace presente la comunicación entre las áreas de la entidad.					

Estrategia 4: Campaña “Me divierto haciendo mi trabajo”

Actividad: Diseñar un formato para identificar los perfiles de puesto de las áreas en la entidad y así analizar las necesidades que tengan cada una de ellas.

I. Generalidades

El propósito de dicha actividad es identificar los perfiles de puestos de las áreas en la entidad para determinar sus condiciones laborales. Cada colaborador debe indicar el área donde labora, las funciones que realiza, el equipo que utiliza en la jornada laboral y la infraestructura.

II. Materiales

Los materiales que se necesitan en esta actividad serán un lapicero y un cuestionario que cada colaborador lleve llenar de acuerdo con lo solicitado.

III. Escenario

Descripción del área donde se lleva a cabo la actividad para determinar los perfiles de cada área en la entidad.

IV. Realización de la actividad

Los colaboradores culminan con la actividad planteada.

Puesto	Funciones que realiza	Equipos	Infraestructura

D. PROGRAMA DE ACCIONES

Acciones

Estrategias de motivación

Táctica	Actividad	Participación	Responsable
<i>Estrategia 1:</i> Plan "Red de beneficios"	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un cuestionario a los colaboradores para determinar el grado de nivel motivacional. • Recaudar la información a través del programa Microsoft Excel y analizar los resultados con el área de recursos humanos. • Evaluar la mejora del desempeño laboral en los colaboradores a través del cumplimiento de los objetivos y metas planteadas por la entidad. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth
<i>Estrategia 2:</i> Plan "Me identifico con mi entidad"	<ul style="list-style-type: none"> • Crear una infografía entre los colaboradores donde se visualice el plan operativo institucional de la entidad en todas las áreas. • Hacer reuniones semanales para indicar que áreas llegaron a cumplir con sus objetivos planteados. • Capacitación constante a todas las áreas de la organización dependiendo de sus objetivos. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth
<i>Estrategia 3:</i> Plan "Colaborador del mes"	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un sistema de recompensas. • Premiar a los colaboradores que demuestren el cumplimiento de su trabajo. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth
<i>Estrategia 4:</i> Plan "Me entretengo laborando"	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un formato de evaluación en los puestos de área para el cumplimiento de metas. • Promover un campeonato interno con todas las áreas para determinar qué área logro cumplir con sus metas establecidas. 	Colaboradores del proyecto especial	Ramirez Solis, Maria Elizabeth

Cronograma de actividades

Cronograma de actividades

Actividades para desarrollar	MESES (2023)					
	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.
Estrategia 1: Plan "Red de beneficios"	X	X	X			
Estrategia 2: Plan "Me identifico con mi entidad"		X	X	X		
Estrategia 3: Plan "Colaborador del mes"			X	X	X	
Estrategia 4: Plan "Me entretengo laborando"				X	X	X

E. PRESUPUESTO

Presupuesto del plan de acciones de la propuesta

Materiales			
N.º	Descripción	Cantidad	Costo (S/.)
1	Cuestionarios	60	100
2	Hojas informativas	60	100
3	Lapiceros	60	30
4	Cuadros	10	200
5	Vales de consumo	10	500
6	Polos	60	600
7	Afiches	10	100
8	Papel	1000	20
9	Plumones	5	10
10	Laptop	1	2500
11	Refrigerio	1	200
Total (S/.)			4,360.00

Anexo 8: Validación de la propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

Yo, **Ricardo Chanamé Chira**, identificado con DNI N° **16797481**, con Grado Académico de Doctor en Educación en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0000788294.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional** correspondiente a la Tesis **Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fundamentación, Objetivos, Plan estratégico / Plan de acción, Programa de acciones y Presupuesto y corresponde a la tesis: "Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú".

a. Pertinencia con la investigación

N.º	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		



b. Pertinencia con la aplicación

N.º	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta es pertinente y presenta claridad conceptual.

Chiclayo, 27 de diciembre de 2022.

Dr. Ricardo Chanamé Chira, Código de registro de SUNEDU N° 0000788294, con Centro de labores en la Universidad Tecnológica del Perú, N° de celular: 979076087.

Dr. Ricardo Chanamé Chira
DNI 16797481
Esp. en Investigación y redacción científica
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>

richame_07@hotmail.com

979076087



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CHANAME CHIRA
Nombres	RICARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16797481

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156650
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788294

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA EL
CUMPLIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL**

Yo, **Ivan Estuardo Riquero Saldarriaga**, identificado con DNI N.º **16688077**, con Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N.º 0001036516.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Estrategia motivacional para el cumplimiento del Plan Operativo Institucional** correspondiente a la Tesis **Estrategia motivacional para el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de un proyecto especial del norte del Perú**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fundamentación, Objetivos, Plan estratégico / Plan de acción, Programa de acciones y Presupuesto y corresponde a la tesis: "Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú".

a. Pertinencia con la investigación

N.º	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		



b. Pertinencia con la aplicación

N.º	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta es aceptable y pertinente.

Chiclayo, 26 de diciembre de 2022.

Mtr. Ivan Estuardo Riquero Saldarriaga, Código de registro de SUNEDU N.º 0001036516, con centro de trabajo en el Consejo Directivo del proyecto Especial Jequetepeque Zaña y con N.º de celular: 979086977.

Mtr. Ing. Ivan Riquero Saldarriaga
CIP. 91906



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RIQUERO SALDARRIAGA**
Nombres **IVAN ESTUARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16688077**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **19/12/2014**
Resolución/Acta **1190-2014-UCV**
Diploma **A1863927**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001114212

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/01/2023 07:33:59-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA EL
CUMPLIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL**

Yo, **Héctor Miguel Muro Flores**, identificado con DNI N.º **17447152**, con Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N.º 0001037371.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Estrategia motivacional para el cumplimiento del Plan Operativo Institucional** correspondiente a la Tesis **Estrategia motivacional para el cumplimiento del Plan Operativo Institucional de un proyecto especial del norte del Perú**, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Fundamentación, Objetivos, Plan estratégico / Plan de acción, Programa de acciones y Presupuesto y corresponde a la tesis: "Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú".

a. Pertinencia con la investigación

N.º	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		



b. Pertinencia con la aplicación

N.º	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta es aceptable y pertinente.

Chiclayo, 27 de diciembre de 2022.

Mgtr. Héctor Miguel Muro Flores, Código de registro de SUNEDU N.º 0001037371, con centro de trabajo en la Contraloría General de la República y con Nº de celular: 978066421.

Mgtr. Econ. Héctor Miguel Muro Flores
DNI 17447152



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MURO FLORES**
Nombres **HECTOR MIGUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17447152**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **19/12/2014**
Resolución/Acta **1190-2014-UCV**
Diploma **A1863923**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
31 de Enero de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001114231

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 31/01/2023 07:37:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRION BARCO GILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú", cuyo autor es RAMIREZ SOLIS MARIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 21 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRION BARCO GILBERTO DNI: 16720146 ORCID: 0000-0002-1104-6229	Firmado electrónicamente por: CCARRIONBA el 27- 12-2022 10:48:46

Código documento Trilce: TRI - 0498198