



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los
colaboradores de una municipalidad distrital, Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Querevalu Paiva, Luis Miguel (orcid.org/0000-0002-2785-8192)

ASESOR:

Dr. Hernandez Torres, Alex Miguel (orcid.org/0000-0002-5682-2500)

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (orcid.org/0000-0002-5248-4858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a Dios por brindarme mucha sabiduría y esfuerzo para poder lograr este objetivo profesional. Así mismo, a mis padres por haberme brindado todo su apoyo y amor incondicional. También mi investigación va dedicada a mi esposa Marjory y a mi amado hijo Piero, por siempre impulsarme para cumplir mis objetivos y ser mi motivación para sobresalir en mis proyectos personales y ser un bien para la sociedad.

Luis Miguel Querevalú Paiva.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por otorgarme las herramientas necesarias para el desarrollo de la presente investigación. A mis asesores Dr. Hernández Torres, Alex Miguel y Dr. Villón Prieto, Rafael Damián por el apoyo, dedicación y asesoramiento brindado para el desarrollo de la presente tesis. A mi hermano – compadre Mg. Edwin Fernando Querevalú Paiva, por su apoyo incondicional y estar siempre en la ejecución de mi tesis, brindándome su asesoramiento con sus conocimientos.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	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	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez por criterio	17
Tabla 2. Nivel de motivación laboral de los colaboradores	20
Tabla 3. Nivel de las dimensiones de la variable motivación laboral	20
Tabla 4. Nivel de productividad de los colaboradores.....	21
Tabla 5. Nivel de las dimensiones de la variable productividad laboral	21
Tabla 6. Actividades de implementación del plan de motivación Public Warriors.....	23
Tabla 7. Juicio de expertos de validación del plan de motivación Public Warriors ...	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de implementación del plan de motivación Public Warriors.	22
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar como un plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, bajo un nivel de estudio descriptivo - propositivo y con un tipo de investigación básica. La población estuvo conformada por 231 colaboradores; se aplicó un muestreo aleatorio simple en la cual se obtuvo una muestra conformada por 145 colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, a los cuales se les aplicó dos instrumentos, uno de motivación laboral y otro de productividad laboral, mediante la técnica de la encuesta. Los resultados obtenidos fueron que se obtuvo un nivel de motivación laboral medio del 62.1%, también se obtuvo un nivel de productividad laboral medio del 71.7%; por último, se diseñó un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad en base a la teoría centrada del proceso de Skinner. En base a los resultados se concluye proponer un plan de motivación Public Warriors que permitirán mejorar la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

Palabras clave: Capacitación, comunicación, motivación laboral, productividad laboral, public warriors.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how a Public Warriors motivation plan will improve work productivity in employees of a District Municipality of Chiclayo, a quantitative approach was used, with a non-experimental design, under a descriptive - propositional study level and with a type of basic research. The population was made up of 231 collaborators; A simple random sampling was applied in which a sample consisting of 145 employees from a district municipality of Chiclayo was obtained, to whom two instruments were applied, one for work motivation and the other for work productivity, using the survey technique. The results obtained were that an average level of work motivation of 62.1% was obtained, and an average level of work productivity of 71.7% was also obtained; Finally, a Public Warriors motivation plan was designed to improve productivity based on Skinner's process-centered theory. Based on the results, it is concluded to propose a Public Warriors motivation plan that will improve work productivity in employees of a district municipality of Chiclayo.

Keywords: Training, communication, work motivation, work productivity, public warriors.

I. INTRODUCCIÓN

Desde tiempos remotos, las personas interactúan para la ejecución de tareas comunes dando lugar a las relaciones laborales, obteniendo un apoyo económico como valor a su esfuerzo. En la actualidad la mayor motivación para un colaborador es la remuneración económica siendo su principal fuente de ingresos; además es importante que exista un ambiente laboral óptimo para que los colaboradores puedan generar mayor productividad; siendo estos factores los que se deben tomar en cuenta al desarrollar un plan de motivación para aumentar la productividad de las instituciones y sean competentes.

En el ámbito internacional en España, Cabrera (2022) manifiesta que en el país la mayor parte de colaboradores no se encuentran motivados en sus puestos actuales, según lo publicado por la Casa de Bolsa Hays a fines de enero los lineamientos del mercado laboral 2022. En resumen, el 54% de los colaboradores mencionan que la situación ha comparación de hace un año ha empeorado, cuando poco menos de la mitad (47% del total) de los colaboradores admitieron estar desanimados. España es un país con salarios bajos en relación con los otros países de Europa y muestra un alto grado de precariedad laboral relacionado con los niveles de empleo eventual.

Así mismo en España, Jalón (2021) evidencia en su estudio que España es uno de los 28 estados de la Unión Europea, la productividad en el país ha sido baja, inferior de las otras cuatro grandes economías europeas, y su productividad laboral ha mostrado un patrón contracíclico, una verdadera anomalía en la economía medioambiental. Todo ello tiene un impacto significativo en el bienestar de los españoles y que la economía de España sea competitiva a nivel internacional.

En el ámbito latinoamericano en México, Rodríguez et al. (2020) mencionan que en la actualidad, los directores y gerentes en las empresas muchas veces no se dan cuenta del nivel de motivación de sus empleados y piensan que mientras más presión ejerzan sobre ellos, conseguirán mayor productividad y serán más efectivos, pero esto conduce mayormente a la insatisfacción y estrés, es imperativo que las empresas comprendan las necesidades e intereses de sus empleados para distinguir lo que los motiva a obtener mejores resultados y aumentar la productividad.

En Colombia, Ramírez (2021) señala que las organizaciones muchas veces no consideran adecuadamente la interacción entre motivación y productividad laboral, porque históricamente las organizaciones han actuado de forma aislada y creyendo que han logrado influir en la productividad sin abordar la dimensión de la motivación, ignorando la motivación inmediata y subyacente del talento humano en relación con su productividad, independientemente de la actividad laboral a desempeñar.

En el Perú, Talavera et al. (2021) mencionan que la motivación es un estado mental interno encendiendo y direccionando la mente, relacionando todos los factores que motivan, mantienen e impulsan el comportamiento variando su intensidad. Además, afecta en los esfuerzos del individuo en la dirección, persistencia y la intensidad en el logro particular de una meta. Por otro lado, se precisa que un estudio de la consultora PwC mostró que el Perú la tasa de rotación laboral es del 20%, la más alta de toda América Latina (Diario El Peruano, 2019).

Para toda empresa, los colaboradores son los más importantes. Según una encuesta realizada a casi 1000. trabajadores peruanos, el crecimiento del empleo se consideró un factor importante para mejorar el nivel de vida de los empleados. Si bien el 25% creía que el salario era el más importante, aumentar el número de puestos de trabajo disponibles les ayudó a alcanzar sus objetivos. El 22% de la fuerza laboral alcanzó un mejor estatus, y creía que recibir un diploma o felicitaciones de la empresa podría aumentar los salarios y alentar a los empleados a esforzarse por mejorar en sus comunidades (Talavera et al., 2021).

En el ámbito local, Cuzquen (2020) menciona que la mayoría de los colaboradores que trabajan en los municipios son personas desmotivadas que sienten que sus necesidades personales no están siendo satisfechas, tales como el desarrollo profesional, la organización del tiempo libre, salarios justos, capacitación continua y promociones merecidas, todo lo cual lleva a cero bajas productividades.

En la Municipalidad Distrital de Pimentel, en el plan estratégico institucional se evidencia que no cuentan con un plan de motivación siendo el principal problema la falta de motivación a sus colaboradores, teniendo como consecuencia el desinterés por parte de la institución generando el malestar de los colaboradores ocasionando el bajo rendimiento, exponiendo a los clientes a las consecuencias de recibir una

atención de baja calidad o un servicio deficiente.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, la formulación del problema es el siguiente: ¿Cómo un plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?; y como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es el nivel de la motivación de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?, ¿Cuál es el nivel de la productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?; por último, ¿De qué manera un diseño de plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?, ¿Cómo se validará el Plan de Motivación Public Warriors que mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?

El presente estudio se justifica de forma teórica ya que las instituciones logran desarrollarse con variables importantes y también proporciona proposiciones teóricas para la motivación laboral basada en la teoría de Maslow (1943). Asimismo, la teoría de la variable de productividad de Cequea et al. (2011). También se justifica de forma práctica, ya que, con la ejecución de la investigación mediante pruebas empíricas, las variables estudiadas lograron arrojar resultados importantes que brindaron alternativas de solución a problemas relacionados con dichas variables. Y se justifica metodológicamente, porque el investigador proporcionó a los colaboradores de la institución en estudio dos herramientas de recolección de datos: una que mide la variable plan de motivación y otra que mide su variable productividad laboral.

En la presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar como un plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo. Como objetivos específicos se tuvo: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo, Identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo; Diseñar un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo; y Validar el plan de motivación Public Warriors que mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO.

La presente investigación obtuvo estudios de diversos autores a nivel internacional, nacional y local; los cuales se exponen seguidamente: Un estudio realizado en Venezuela por Dávila et al. (2022) evidenciaron un nivel de productividad laboral eficiente con un 83.9% en colaboradores de una institución del sector público durante la emergencia sanitaria, también observamos que las dimensiones obtienen indicadores altos, la más pronunciada es la dimensión referente a la eficiencia, que alcanza el 84,6%, significando que los servidores públicos están satisfechos, motivados y leales a la institución, se logró un nivel de eficiencia de 83.1% para las metas organizacionales, y la tasa de eficiencia de rendimiento es del 79,23%.

Así mismo, en México, Dolores et al. (2021) sostuvieron que las empresas establecieron estrategias de motivación, de las cuales el 63% fueron estrategias con factores de incentivo, mientras que el 7% de factores de higiene y el 30% de empresas implementaron estrategias que tomaron en cuenta ambos factores. El 90% de las empresas responden de forma positiva al incremento de la motivación de los colaboradores, reconociendo que la motivación en el trabajo es una herramienta fundamental para que los colaboradores trabajen de manera efectiva, y aumente la productividad de la institución.

Por su parte, Agudelo & Escobar (2022) sostuvieron que la productividad laboral es la que tuvo más impacto entre las variables de estudio, tanto los gerentes como los empleados los perciben como satisfacción laboral, por lo que es importante definir claramente las tareas a realizar y fijar las tareas de acuerdo a las capacidades de los colaboradores; trabajo en equipo/cohesión, lo que significa fomentar sobre la base de la cooperación y la definición clara de los objetivos a alcanzar, el trabajo en equipo y un clima organizacional que requiere un ambiente de trabajo positivo caracterizado por la retroalimentación, la comunicación y la integración, por otro lado, la dimensión menos influyente son la competencia y que los trabajadores se sientan comprometidos el cual afectan la productividad laboral.

También, Deroncele et al. (2021) en Venezuela encontraron que la motivación fue baja en la dimensión conductual y media en la dimensión laboral; fue posible probar una correlación. Para aumentar la motivación, con base en la investigación

apreciativa y la dinámica de las intervenciones psicosociales, se desarrolló un programa que los expertos evaluaron como muy adecuado por su potencial para aumentar la motivación, fortaleciendo el sentido de pertenencia a las actividades gerenciales, abordando la gestión positiva y las expectativas gerenciales de previsión de trabajo.

Por último, Fernández et al. (2019) realizaron una investigación en Buenos Aires, Argentina, donde concluyeron que los enfermeros tienen un nivel de motivación moderado con tendencia a ser bajo, sosteniendo que la motivación cambia mediante los sentimientos de un colaborador sobre la calidad de desempeño auto percibida incluyendo sus cinco dimensiones las cuales son: diversidad de habilidades, tarea identificada, significado de la tarea, autonomía y feedback.

Continuando con las investigaciones tenemos en Amazonas, a Gusmán (2022) quien determinó en su estudio un nivel medio de motivación laboral del 58.1% ya que existe mucho malestar y enojo entre quienes trabajan en instituciones públicas, pues denuncian que su trabajo no es valorado, apreciado y mucho menos reconocido, lo que se traduce en una menor motivación laboral; mientras que el campo de RRHH se preocupa más por el control de personal, preparación de nómina, cálculo de vacaciones, liquidación, pagos, etc.

Así mismo, en Lima Quispe et al. (2023) sostienen que colaboradores motivados garantizan un alto nivel de productividad en las organizaciones competitivas. Sin embargo, en el sector de la construcción Pyme peruano, el uso de herramientas para concretar esta motivación es un tema complejo. Como resultado se tuvieron un nivel moderado respecto a la motivación en los colaboradores y requiere atención preventiva por parte de la empresa, obligando a la organización a funcionar por debajo de su verdadero potencial. Los autores concluyeron que la organización es responsable de aplicar acciones correctivas, herramientas y políticas internas para aumentar los niveles de motivación de los empleados para garantizar el máximo desempeño y resultados óptimos en beneficio de la organización y su desempeño.

Por su parte, en Lima Carvajal et al. (2022) concluyeron en su investigación que la implementación de estrategias motivacionales permitirá la integración a los

colaboradores creando y manteniendo conexiones interpersonales estables dentro de una organización lo cual va mejorar la moral de los empleados, lo que obstaculizaría la productividad y el desempeño, de la misma manera reconocer que los recursos humanos son los más valiosos para el éxito y el crecimiento.

Otro estudio realizado por Talledo & Amaya (2020) en Trujillo señalan que los choferes de una empresa de transportes presentaron un nivel de motivación laboral eficiente del 64.6%, también evidenciaron el porcentaje total para cada dimensión de motivación: Necesidad del logro se obtuvo 59,59 % efectivas, 38,34 % normales y 2,07 % deficientes. Se obtuvieron valores de 67,36% efectivo en la dimensión necesidad, 31,09% normal y menos de 1,55%; Se obtuvieron valores de 66,84% efectivo, 32,64% normal y menos de 0,52% para la dimensión de necesidades atribucionales.

Por otro lado, en Lima Quevedo (2022) en su estudio concluyo que muchos docentes no están completamente motivados y por lo tanto es necesario mejorar la motivación externa e interna, por ello se recomienda mejorar la motivación a partir de diversas estrategias que se manifiesten en el mejor desempeño en beneficio de ambos tanto para estudiantes como para la universidad. Además, los docentes podrán desarrollarse laboral y profesionalmente creando un mejor ambiente de trabajo. Además, la propuesta puede replicarse en cualquier otra institución de características similares.

Por último, tenemos las investigaciones en el ámbito local, donde encontramos a Ramírez (2023) quien en su investigación obtuvo como resultado que el nivel motivacional de un proyecto especial del norte del Perú fue deficiente con un 65%, mientras que la motivación del personal tuvo un nivel regular con un 55%, evidenciándose que no cuentan con un plan estratégico motivacional. El autor concluye que, se utilizaron 4 estrategias motivacionales: Plan Red de Bienestar; proyecto Identifico mi entidad; Plan colega del mes y plan Trabajo feliz.

Así mismo, Urrutia (2021) en su investigación demostró que el 47,5% de los empleados encuestados indicó que su motivación laboral se encuentra en un nivel medio, mientras que el 52,5% de los empleados encuestados indicó que su esfuerzo laboral se encuentra en un nivel medio, es por ello, que se recomienda implementar estrategias en beneficio de la organización y de los colaboradores.

Por su parte, Asalde (2022) identificó que el nivel de motivación de los socios de cooperación es bajo en relación a estas dimensiones, es necesario para motivar a los empleados con factores internos y externos, el autor también demostró que existe una correlación directa muy alta y significativa, sosteniendo que existe una relación entre sus variables, debido a que la motivación incide en el desempeño de los colaboradores, debido a que los empleados motivados tienen una mayor predicción de su desempeño para alcanzar las metas en un menor tiempo.

Por otro lado, Dávila (2022) su investigación se centró en la eficacia del uso de programas de incentivos para aumentar la satisfacción laboral de los empleados en SECURGRAMA SRL., se concluyó un bajo nivel de motivación laboral con un 47.5%, también el autor concluye que implementando un buen plan de motivación en la empresa SECURGRAMA, es posible obtener de los empleados una alta satisfacción laboral.

Finalmente, Cubas & Torres (2019) en su investigación determinaron que el nivel de motivación laboral de los colaboradores es bajo con un 55%, mientras que el nivel de productividad es bajo con un 65%, es por ello, que los autores recomendaron crear un plan de motivación que mejore la productividad de las autoridades del Área Provincial de Administración Fiscal, esto va permitir aumentar el talento y habilidades que incrementarán la productividad.

Después de haber detallado los antecedentes previos, ahora se explica la teoría que sustenta la primera variable denominada motivación.

La motivación en las últimas décadas viene siendo objeto de investigación y ha dado lugar a muchas teorías diferentes. La motivación misma se centra en las interrelaciones entre el comportamiento individual y humano. Antes de que la psicología quirúrgica se convirtiera en una ciencia, los filósofos y teólogos desarrollaron teorías sobre lo que motiva a los individuos a actuar en diversas situaciones (Yana, 2019).

Una Municipalidad distrital de Chiclayo necesita personal que funcione de forma excelente y para esto se necesita que estén motivados. Por lo cual en la motivación del personal es donde se obtiene la clave al éxito obteniendo así máximos beneficios económicos. Pero la realidad es otra; el personal ingresa en una fase de

desmotivación, generando la pérdida de entusiasmo y la ilusión con el que inició el primer día obteniendo como resultado el bajo rendimiento y se ve afectado su calidad de trabajo empezando a evidenciarse errores en la falta de ejecución de las tareas que realiza (Golf, 2017).

Por otro lado, Valdivia et al. (2023); Golf (2017) sostienen que, para abordar esta situación, es imperativo volver a entusiasmar a los empleados como el primer día, volverlos a enamorar, entusiasmarlos y, lo más importante, encontrar una razón para actuar; con algunas pequeñas acciones es posible mejorar significativamente la motivación de los empleados.

Campos et al. (2023); Golf (2017) señalan que existen dos tipos de teorías de la motivación laboral, algunas se centran en el contenido y otras en el proceso. Luego, este estudio explica cada una de ellas para comprender mejor el concepto de motivación:

Como primera teoría se tiene la Teoría centrada en el contenido, esta teoría se centra en estudiar todos los aspectos que motivan a la persona. Según los autores Marin & Placencia (citado por Flores, 2022) señalan que la motivación es un estado psicológico activado internamente y controla la mente y se refiere a todos los factores que pueden motivar, mantener y dirigir el comportamiento hacia una meta, y sus fortalezas varían.

Por su parte, Alrawahi et al. (2020) sostienen que la teoría de la motivación de Maslow sugiere que las carencias inferiores de la pirámide deben satisfacerse antes que las necesidades superiores (Maslow, 1954); esta idea puede verse como un paralelo a los factores de motivación e higiene, ya que el factor de higiene debe estar presente para que ocurra el factor de motivación para evitar la insatisfacción laboral. La motivación es también todos los factores que crean el comportamiento biológico, psicológico, social y cultural. La motivación es diferente en cada individuo porque la necesidad de cada persona es diferente, lo que resulta en diferentes patrones de comportamiento (Navarro et al., 2022); (Rodríguez et al., 2020).

Se puede considerar que los empleados están tratando de satisfacer sus necesidades y lograr metas, pero esto depende de la situación que se encuentre cada individuo, existirá una interacción entre él y la situación en la que se encuentre, es de

gran importancia el deseo de trabajar de los colaboradores para lograr los objetivos de la institución; el deseo depende de la capacidad de satisfacer ciertas necesidades personales (Odicio et al., 2021). Cabe señalar que el factor esfuerzo es una medida de intensidad, cuando un empleado está motivado, trabaja duro, lo que le da resultados favorables dependiendo de cómo se le dirija; también pretende alcanzar los objetivos organizacionales.

Por otra parte, Odicio et al. (2021); Quispe et al. (2023) se dan cuenta de que la motivación es una de las tareas de gestión más fáciles, pero también una de las más difíciles. Los individuos de forma fundamental se encuentran motivadas e impulsadas a mostrar un comportamiento el cual generen recompensas, y complejo porque se refiere al comportamiento impulsado por las necesidades individuales y, si es multinivel, satisface esas necesidades. Así mismo, Llanga et al. (2019) sostiene que etimológicamente, motivación es una combinación de las palabras motivación y acción, y también puede entenderse como una motivación o razón para tomar ciertas acciones para lograr objetivos.

La razón por la que se le llama el motor que todo el mundo tiene es porque está en la naturaleza humana mantener los pensamientos privados y enfocados, y lo hace observando ciertas acciones que las personas hacen todos los días y los resultados obtenidos son precisos por esta razón son los factores emocionales que interaccionan en la motivación y estos factores son en su mayoría influyen en una buena motivación porque se sabe que las personas son sensibles y emocionales por naturaleza.

La motivación es otra cuestión de cómo las personas consiguen sus objetivos en su vida personal, laboral, profesional, etc. La teoría menciona 5 dimensiones: fisiológica, seguridad, social, respeto y autorrealización (Maslow citado por Llanga et al., 2019).

Y como segunda teoría la cual se basará en la presente investigación, tenemos la Teoría centrada en el proceso, aquí se desarrollarán otras teorías las cuales se ocupan del estudio del comportamiento individual y los que influyen en la misma. En otras palabras, en su espacio laboral, las personas hacen una comparación entre las contribuciones que hacen al negocio, es decir (entrada) y la remuneración que reciben del negocio (salida). En las teorías que se basan en el proceso se estudiará el

que puede pasar es no saber qué hacer en los negocios (Golf, 2017).

Como segunda teoría centrada en el proceso, Golf (2017) menciona la teoría de esfuerzo de Skinner, esta teoría se fundamenta en la idea de adquirir la capacidad de modificar o rectificar nuestro comportamiento, así como nuestra forma de actuar en determinadas circunstancias. Las alteraciones se producen como consecuencia de la respuesta de un individuo a los estímulos que percibe, lo que significa que nuestra reacción depende de lo que recibe nuestro estímulo. De esta forma, la teoría de Skinner examina el efecto de estímulos positivos o negativos en la prevención o implementación de ciertos patrones de conducta. La teoría de Skinner se fundamenta en la creencia de que el comportamiento humano, al igual que el de cualquier animal, puede alterarse o modificarse en función de los estímulos que encuentra. Los individuos establecen sus propios patrones mentales en relación con los estímulos placenteros y desagradables.

Y como última teoría centrada en el proceso, tenemos la teoría de la fijación de objetivos, que fue desarrollada por Locke (1968). Esta teoría sugiere que la motivación reside en que las personas tienen la intención de realizar una tarea. Es decir, los objetivos que persiguen los individuos al realizar una tarea concreta determinan el nivel de esfuerzo que le dedican. El modelo pretende dilucidar la influencia de estos objetivos en el rendimiento.

Estas metas determinan la dirección conductual del sujeto en un esfuerzo por lograr las tareas y objetivos establecidos. Es decir, cuando los individuos se fijan objetivos, se sienten más motivados para rendir. Además, la participación puede mejorar la calidad y la cantidad del rendimiento (Golf, 2017).

Finalmente, podemos concluir que cuando se plantean metas difíciles se realizan grandes esfuerzos para alcanzarlas, consiguiendo así un mayor nivel de motivación. Por otra parte, los individuos suelen obtener mejores resultados cuando participan en la fijación de sus propios objetivos. Al participar en este proceso, las personas se sienten comprometidas y están más dispuestas a aceptar objetivos desafiantes (Golf, 2017).

Según Flores (2022) la motivación laboral se expresa en tres dimensiones: reconocimiento, compensación y liderazgo.

El reconocimiento es uno de los métodos más valiosos en los que su equipo puede concentrarse. El compromiso mejora el potencial de los empleados, disminuir los ingresos, aumentar la productividad y alcanzar los objetivos empresariales (Flores, 2022).

La compensación se refiere a la porción de la compensación económica que recibe un trabajador, así como a los beneficios y remuneraciones en especie que son complementarios al salario recibido (Flores, 2022).

El liderazgo influye en otros procesos para que sigan su ejemplo y estén dispuestos a hacer lo que sea necesario. (Flores, 2022).

Para la segunda variable, productividad laboral, autores como López et al. (2023); Ramírez et al. (2022) indican que uno de los mayores retos del mercado y en el que deben enfocarse las organizaciones es el esfuerzo por lograr la mejor posición del mercado en la competencia, lo que marca la diferenciación ante la competencia y estratégicamente estable y objetiva, es decir una optimización, mezcla de recursos y conocimientos para garantizar altos niveles de productividad.

Para Baraei & Mirzaei (2018) la productividad en las últimas décadas presenta cambios y se ha convertido en un factor crucial tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Estos países consideran que una organización productiva es aquella que logra sus objetivos con rapidez y eficacia, minimizando los costes y maximizando la eficiencia y la economía. La mejora del crecimiento económico y el aumento del nivel de vida contribuyen a obtener una ventaja competitiva.

De manera similar, la productividad se puede definir como un método y parte de los objetivos de una organización en ser competitiva en el mercado (Medina citado por Baraei & Mirzaei, 2018). Además, se considera productividad a la eficiencia de la producción, que genera la cantidad producida a partir del conjunto de materias primas disponibles.

Por su parte, definen la productividad como una condición inicial mejorar las condiciones de vida y el factor económico: debe partir de una alta eficiencia y utilidad, que es la mejor combinación de recursos, porque eficiencia más eficiencia es igual a productividad. La productividad es la primera condición para lograr un mejor nivel de

vida. Por supuesto, debe ser una competitividad complementaria y toda la política gubernamental para mejorar el crecimiento y el desarrollo. Por otro lado, la productividad se puede lograr a través de la gestión de proyectos y habilidades relacionadas, capacitación en técnicas de colaboración y varios motivadores que contribuyen a mejorar el desempeño de los empleados (Morán et al., 2022); (Mahesh, 2021).

Basado en la importancia de la productividad, De la Cruz (2021); Chávez - Ramírez et al. (2023) señalan que esto contribuye a los salarios y el reconocimiento de los empleados, así como a los salarios de los inversores y al crecimiento del capital. De esta manera, una economía más grande conduce a salarios más altos y una mayor estabilidad financiera para los trabajadores, pero a la inversa, las pequeñas empresas suelen ofrecer salarios muy bajos y una economía inestable.

La productividad laboral contiene las siguientes dimensiones las cuales son: La capacitación, información, autonomía y comunicación.

La dimensión capacitación, mejora el desempeño de los colaboradores siendo muy importante, ayuda en un proceso sistematizado en el cual facilita diversos cambios que son necesarios para los colaboradores, obteniendo beneficios y de esta manera obtener una adecuada visión (Chiavenato citado por Flores, 2022).

La dimensión información, se trata de un conjunto de datos importante que ayuda a reducir la incertidumbre y aumentar el conocimiento de quienes lo observan (Chiavenato citado por Flores, 2022).

La dimensión autonomía, esto se refiere a la capacidad de desarrollar de forma independiente la autoevaluación (Chiavenato citado por Flores, 2022).

La dimensión comunicación, este es el proceso en el que una persona se comunica con otra a través de un mensaje y espera a que la otra persona responda, ya sea una opinión, actitud o comportamiento (Chiavenato citado por Flores, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, porque se centró en el análisis situacional del fenómeno teniendo como base las teorías existentes. Este estudio se enfocó en diseñar un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad en los colaboradores de una municipalidad distrital, Chiclayo. Según Arias et al. (2022) afirma que la investigación básica se centra en examinar datos para comprender mejor los fenómenos, buscar lo desconocido y satisfacer la curiosidad.

El enfoque fue cuantitativo, ya que la investigación se basó en el análisis de datos en relación a las variables de la investigación. Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) menciona que el enfoque cuantitativo estudia los fenómenos de forma sistemática.

El nivel de este estudio es descriptiva - propositiva, propositiva porque el propósito de este estudio es diseñar un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo. Esta propuesta abordó un problema práctico, ya que su base corresponde al trabajo y experiencia del autor (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio fue un diseño no experimental, porque los instrumentos se aplicaron en un único momento y determinado tiempo y espacio, ya que no se manipularon las variables de estudio. Según Arias et al. (2022) señalaron que, en este diseño, los participantes del estudio realizan evaluaciones en su contexto natural sin cambiar la situación. Asimismo, las variables del estudio no fueron manipuladas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Plan de motivación Public Warriors

Definición conceptual: Son acciones planificadas que motivan al individuo a desempeñarse con entusiasmo y dedicación para lograr los planes y objetivos de la organización (Parra et al., 2019).

Definición operacional: La motivación laboral se trabajará en base a las siguientes dimensiones: Reconocimiento, compensación y liderazgo (Parra et al., 2019).

La dimensión reconocimiento contiene los siguientes indicadores: económicos o desarrollo profesional; la dimensión compensación tiene como indicadores: salarios y/o bonos; la dimensión liderazgo contiene los siguientes indicadores: contar con líder que inspire confianza y optimismo.

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual: Se considera como una medida general de qué tan bien las organizaciones cumplen con los criterios objetivos, es decir, El nivel de eficiencia y eficacia logrado al utilizar recursos para crear un producto útil y eficaz, y cómo se comparan los resultados con lo que hubiera sido posible (Swain et al., 2020).

Definición operacional: La productividad laboral trabajará en concordancia de las siguientes dimensiones: Capacitación, información, autonomía y comunicación (Swain et al., 2020).

La dimensión capacitación tiene como indicador: desarrollo profesional para promover ascensos; la dimensión información contiene como indicadores: garantizar efectividad en el trabajo y herramienta dinámica comunicativa; la dimensión autonomía tiene como indicadores: toma de decisiones y baja presión en el trabajo; la dimensión comunicación tiene como indicadores: intercambiar ideas entre las áreas y libertad de expresión y opinión.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Arias et al. (2022), sostiene que la población es un conjunto infinito o finito de objetos que tienen características similares o comunes entre ellos. La población estuvo conformada por 231 trabajadores de la municipalidad distrital de Pimentel (Anexo 4).

Criterios de inclusión

- Colaboradores que cuenten con contrato vigente.
- Colaboradores participantes de la investigación.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no deseen participar del estudio.

3.3.2. Muestra

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) afirman que una muestra es un grupo pequeño que se considera una parte representativa de la población, que los datos recopilados se obtienen de la muestra y que la población está separada de la situación del problema de investigación.

Al aplicar la fórmula se obtuvo como resultado un total de 145 colaboradores, los cuales fueron objeto de estudio en la presente investigación, la cual se realizó en la municipalidad distrital de Pimentel.

3.3.3. Muestreo

Para el estudio el muestreo fue probabilístico aleatorio simple (Arias et al., 2022).

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis es el colaborador de la Municipalidad Distrital de Pimentel (Arias et al., 2022).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó como técnica para la presente investigación, la encuesta. Para Arispe et al. (2020), una encuesta es un método realizado a través de un medio llamado cuestionario. Es respondido únicamente por individuos y proporciona información sobre sus opiniones, acciones o percepciones.

Instrumento

Como instrumento se utilizó dos cuestionarios: el cuestionario de motivación laboral y el cuestionario de productividad laboral. Según Arias et al. (2022), los cuestionarios son herramientas de recopilación de datos comúnmente utilizadas. Se basa en un conjunto de interrogantes señaladas en una tabla con respuestas que el encuestado puede contestar.

Para la validez de los instrumentos, se realizó la validación V. de Aiken, quien realiza una valoración cuantitativa de las pruebas de validez según el contenido de los ítems que componen la prueba, según las calificaciones alcanzadas por el método de criterio de expertos (jueces). La validez de los instrumentos por medio de criterios de expertos tuvo la siguiente valoración:

Tabla 1

Validez por criterio de expertos.

Expertos	Decisión
Dr. Abraham José García Yovera	Valido
Dra. Carla Angélica Reyes Reyes	Valido
Mg. Martín Alexander Ríos Cubas	Valido

Nota. Formato de evaluación por juicio de expertos

La confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto para determinar la confiabilidad del cuestionario utilizando una muestra de 50 empleados de la municipalidad distrital de Pimentel y utilizando el programa estadístico SPSS versión 25 y la prueba estadística alfa de Cronbach. Para el instrumento de Motivación Laboral se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.811 y para el

instrumento de Productividad Laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.704, donde se concluye que ambos instrumentos son confiables para su aplicación. La confiabilidad se garantiza mediante pruebas experimentales que pueden garantizar las condiciones del mundo real (Arispe et al., 2020).

3.5. Procedimientos

El procedimiento se realizó de la siguiente manera: primero, validar el instrumento de recolección de datos; segundo, solicitar autorización institucional para utilizar el cuestionario; tercero, aplicar herramientas de motivación y productividad laboral a los colaboradores del gobierno municipal de acuerdo al tamaño de la muestra; cuarto, establecer la base de datos y ejecutarla en el software estadístico SPSS de procesamiento, y finalmente se analizan y discuten los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó un análisis descriptivo para analizar los datos. En el análisis descriptivo se crearon tablas y figuras estadísticas de acuerdo a las metas planteadas, y con base en los resultados se diseñó un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad de los empleados de una municipalidad distrital de Chiclayo.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló de acuerdo con los principios éticos de confidencialidad, ideas, teorías y perspectivas citadas de acuerdo con las Normas APA 7ma Edición, encaminadas a combatir todo tipo de delitos.

Esta investigación se realizó con el objetivo de demostrar el aporte científico en el campo de investigación del proyecto. Además, la institución seleccionada no intentó empañar su imagen, sino que, por el contrario, intentó contribuir a la solución de los problemas que puedan surgir en esta empresa.

De acuerdo al Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, existen los siguientes principios éticos, los cuales se detallan a continuación:

Autonomía: Los individuos que sean partícipes de la presente investigación pudieron elegir si continúan con su participación o retirarse en el momento que ellos decidan (Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV,2021).

Beneficencia: Se buscó el bienestar y el beneficio de los participantes del estudio (Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV,2021).

Justicia: El trato a los individuos que participen en el estudio fue igualatorio para el mejor desarrollo de la misma (Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV,2021).

No maleficencia: Se realizó un análisis previo a la investigación, en el cual se respetaron la integridad psicológica y física de cada participante del estudio (Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV,2021).

Respeto de la propiedad intelectual: Los investigadores respetaron los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores, incluida la abstención de plagiar total o parcialmente los resultados de la investigación de otros autores (Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV,2021).

Transparencia: La investigación se informó de manera que permitió replicar los métodos y probar la validez de los resultados (Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV,2021).

IV. RESULTADOS

Después que se aplicaron los cuestionarios de motivación laboral y productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, se observaron los siguientes resultados:

O.E.1: Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo.

Tabla 2

Nivel de motivación laboral de los colaboradores.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	27.6%
Medio	90	62.1%
Alto	15	10.3%
Total	145	100%

Nota. Encuesta de motivación laboral

Se observa en la tabla 2, que existe un nivel medio de la motivación laboral con un 62.1%; por otro lado, también se observa que el 27.6% de los colaboradores que participaron del estudio poseen en un nivel bajo de motivación y solo el 10.3% tienen un nivel alto.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de la variable motivación laboral.

Niveles	Reconocimiento		Compensación		Liderazgo	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	91	62.8%	77	53.1%	9	6.2%
Medio	46	31.7%	51	35.2%	46	31.7%
Alto	8	5.5%	17	11.7%	90	62.1%
Total	145	100%	145	100%	145	100%

Nota. Encuesta de motivación laboral

La tabla 3 muestra que para la dimensión reconocimiento, el 62.8% de los colaboradores que participaron del estudio, tienen un nivel bajo, el 31.7% un nivel medio y el 5.5% un nivel alto; por su parte, para la dimensión compensación el 53.1% de los colaboradores tiene un nivel bajo, el 35.2% un nivel medio y el 11.7% un nivel alto; y, por último, para la dimensión liderazgo el 62.1% tiene un nivel alto, el 31.7% un nivel medio y solo el 6.2% un nivel bajo.

O.E.2: Identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo.

Tabla 4

Nivel de productividad de los colaboradores.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3.5%
Medio	104	71.7%
Alto	36	24.8%
Total	145	100%

Nota. Encuesta de productividad laboral

Se evidencia en la tabla 4, que el 71.7% de los colaboradores encuestados muestran un nivel medio de productividad laboral, el 24.8% un nivel alto y solo el 3.5% un nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de la variable productividad laboral.

Niveles	Capacitación		Información		Autonomía		Comunicación	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	89	61.4%	4	2.8%	13	9%	9	6.2%
Medio	41	28.3%	94	64.8%	97	66.9%	81	55.9%
Alto	15	10.3%	47	32.4%	35	24.1%	55	37.9%
Total	145	100%	145	100%	145	100%	145	100%

Nota. Encuesta de productividad laboral

La tabla 5 muestra que, para la dimensión capacitación de la productividad laboral, el 61.4% de los colaboradores que participaron del estudio tienen un nivel bajo, el 28.3% un nivel medio y el 10.3% un nivel alto; por otro lado, para la dimensión información el 64.8% tiene un nivel medio, el 32.4% un nivel alto y el 2.8% un nivel bajo; para la dimensión autonomía el 66.9% tiene un nivel medio, el 24.1% un nivel alto y el 9% un nivel bajo; finalmente, para la dimensión comunicación el 55.9% tiene un nivel medio, el 37.9% un nivel alto y el 6.2% un nivel bajo.

O.E.3: Diseñar un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo.

Luego de haber obtenido los resultados se observó un nivel medio con tendencia a bajo de la motivación laboral y un nivel medio de productividad de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, lo cual indica que no existe un plan de motivación adecuado dentro de la institución, es por ello que se diseña un plan de motivación Public Warriors basada en la teoría centrada en el proceso lo cual va permitir mejorar la productividad laboral.

Estructura del Plan de Motivación

Figura 1

Diagrama de implementación del plan de motivación Public Warriors.



Nota. Elaborado por el autor.

Actividades para la implementación del plan de motivación Public Warriors

Tabla 6

Actividades para la implementación del plan de motivación Public Warriors.

OBJETIVO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RESPONSABLES
Reconocer el trabajo realizado de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar incrementos salariales a los colaboradores que suban de cargo. • Brindar horarios de trabajo y ubicaciones flexibles a los colaboradores. • Otorgar reconocimiento a los colaboradores que logren los objetivos propuestos por su área mensualmente • Enviar un mensaje sincero de agradecimiento o felicitación, vía correo electrónico. • Crear un mural en la institución donde se coloque la foto del colaborador del mes. 	Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.
Mejorar las condiciones laborales de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> • Genere confianza basada en la transparencia dentro de su organización. • Implementa un plan de igualdad de oportunidades hasta decidir la horizontalidad entre diferentes empleados, esto incluye eliminar cualquier signo de intimidación o acoso en el lugar de trabajo. • Proporcionar un equipo de trabajo funcional y ergonómico, que ayude al colaborador realizar mejor su trabajo. • Formación y desarrollo profesional para mejorar las condiciones del colaborador. 	Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.
Establecer la comunicación entre los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener informados a los colaboradores de todo lo que suceda dentro de la institución. • Implementar tecnologías digitales para mejorar los procesos de comunicación. • Estimular la comunicación clara y accesible entre los colaboradores. • Utilizar diversos canales de comunicación como: e-mail, videos, reuniones, intranets, etc. 	Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.

<p>Brindar capacitaciones a los colaboradores de un Municipio distrital de Chiclayo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formular un buen plan de capacitación considerando las necesidades de conocimientos de los colaboradores. • Priorizar los temas de importancia que necesita los colaboradores conocer de acuerdo a las actividades laborales de su área. • Realizar un seguimiento de las capacitaciones brindadas con el fin de que los colaboradores obtengan nuevos conocimientos. 	<p>Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.</p>
--	---	---

Nota. Elaborado por el autor

O.E.4: Validar el plan de motivación Public Warriors que mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo.

El presente plan de motivación Public Warriors fue validado por 3 expertos, los cuales dieron como resultado la aprobación de la misma, manifestando que es aplicable.

Tabla 7

Juicio de expertos de la validación del plan de motivación Public Warriors.

Nombre del experto	Grado del Experto	Calificación
Juan Amilcar Villanueva Calderón	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Válido
Luis Gerardo Gómez Jacinto	Doctor en Administración	Válido
Onésimo Mego Núñez	Doctor en Administración	Válido

Nota. Elaborado por el autor.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado los resultados se discuten la información cotejándolos con los antecedentes y teorías realizados en la presente investigación:

Respecto al objetivo específico 1, identificar el nivel de motivación de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, se evidencio que el nivel de motivación laboral es medio con un 62.1%, lo que significa que los colaboradores de la municipalidad no están del todo motivados para poder realizar su trabajo y esto origina que la productividad en la institución no sea la adecuada, otra consecuencia es que no se sientan satisfecho con el trabajo que realizan, las condiciones laborales que reciben no son las adecuadas ocasionando una baja motivación laboral, también se obtuvo un nivel bajo del 27.6%, mientras que el 10.3% tuvo un nivel alto.

Estos resultados se cotejan con los encontrados con Deroncele et al. (2021) quienes encontraron en su investigación titulada Motivación en empresas de servicios: la contribución de las intervenciones psicosociales una baja motivación, en la dimensión conductual (psicológica y organizacional) y media en la dimensión laboral. Por otro lado, Fernández et al. (2019) en su estudio denominado Motivación y satisfacción laboral entre enfermeros de alta complejidad en hospitales privados concluyeron que los enfermeros tienen un nivel de motivación moderado con tendencia a ser bajo, sosteniendo que la motivación es el grado en que los sentimientos de un colaborador cambian de acuerdo a la calidad de desempeño auto percibida incluyendo sus cinco dimensiones las cuales son: diversidad de habilidades, tarea identificada, significado de la tarea, autonomía y feedback.

Del mismo modo, los resultados se comparan con los hallados por Gusmán (2022) quien concluyo en su investigación titulada Gestión del Talento y Motivación Laboral de Administradores en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza un nivel medio de motivación laboral del 58.1% ya que existe mucho malestar y enojo entre quienes trabajan en instituciones públicas, pues denuncian que su trabajo no es valorado, apreciado y mucho menos reconocido, lo que se traduce en una menor motivación laboral; mientras que

el campo de RRHH se preocupa más por el control de personal, preparación de nómina, cálculo de vacaciones, liquidación, pagos, etc.

También los resultados se comparan con los evidenciados por Talledo & Amaya (2020), en donde en su investigación titulada Motivación y compromiso laboral de camioneros en Trujillo – Perú, concluyeron que existe un nivel de motivación laboral eficiente del 64.6%, también evidenciaron el porcentaje total para cada dimensión de motivación: Necesidad del logro se obtuvo 59,59 % efectivas, 38,34 % normales y 2,07 % deficientes. Para la dimensión Necesidad del poder se obtuvieron valores de 67,36% efectivo, 31,09% normal y menos de 1,55%; Se obtuvieron valores de 66,84% efectivo, 32,64% normal y menos de 0,52% para la dimensión de necesidades atribucionales.

Los resultados también se cotejan con los de Asalde (2022), quien en su estudio titulado Motivación y desempeño de los empleados del municipio regional de Lambayeque, identifico que el nivel de motivación de los socios de cooperación es bajo en relación a estas dimensiones, es necesarios para motivar a los empleados con factores internos y externos debido a que los empleados motivados tienen una mayor predicción de su desempeño para alcanzar las metas en un menor tiempo.

Por otra parte, Odicio et al. (2021); Quispe et al. (2023) se dan cuenta de que la motivación es una de las tareas de gestión más fáciles, pero también una de las más difíciles. Los individuos de forma fundamental se encuentran motivadas e impulsadas a mostrar un comportamiento el cual generen recompensas, y complejo porque se refiere al comportamiento impulsado por las necesidades individuales y, si es multinivel, satisface esas necesidades. Así mismo, Llanga et al. (2019) sostiene que etimológicamente, motivación es una combinación de las palabras motivación y acción, y también puede entenderse como una motivación o razón para tomar ciertas acciones para lograr objetivos.

Se puede considerar que los empleados están tratando de satisfacer sus necesidades y lograr metas, pero esto depende de la situación que se encuentre cada individuo, existirá una interacción entre él y la situación en la que se encuentre, es de gran importancia el deseo de trabajar de los

colaboradores para lograr los objetivos de la institución; el deseo depende de la capacidad de satisfacer ciertas necesidades personales (Odicio et al., 2021).

En cuanto al objetivo específico 2, en cual fue identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, se encontró un nivel de productividad laboral medio con un 71.1% esto se debe a que no se están capacitando al personal para adquirir nuevos conocimientos y la municipalidad no cuenta con un plan de capacitaciones y de esta manera poder obtener una alta productividad, otra consecuencia es que no brinda una buena información respecto a las actividades que se deben realizar en la institución y de esta manera los colaboradores no se desarrollan de manera profesional, otro déficit de que exista una media productividad es que los colaboradores no organizan su tiempo en el desarrollo de sus actividades, no son capaces de tomar decisiones respecto a las funciones que desarrollan, sienten que el trabajo bajo presión dentro de la institución es un obstáculo para ejecutar sus tareas diarias.

Estos resultados se comparan por los encontrados por Dávila et al. (2022) quienes en su trabajo de investigación denominada Productividad laboral y teletrabajo en el sector público durante emergencias nacionales evidenciaron un nivel de productividad laboral eficiente con un 83.9% en colaboradores de una institución del sector público durante la emergencia sanitaria, también observamos que las dimensiones obtienen indicadores altos, la más pronunciada es la dimensión correspondiente a la eficiencia, que alcanza el 84,6%, lo que significa que los servidores públicos están satisfechos, motivados y leales a la institución, se logró un nivel de eficiencia de 83.1% para las metas organizacionales, y la tasa de eficiencia de rendimiento es del 79,23%.

También estos resultados se cotejan con los de Agudelo & Escobar (2022), quienes sostuvieron que la productividad laboral es la que tuvo más impacto entre las variables de estudio, tanto los gerentes como los empleados los perciben como satisfacción laboral, por lo que es importante definir claramente las tareas a realizar y fijar las tareas de acuerdo a las capacidades de los colaboradores; trabajo en equipo/cohesión, lo que significa fomentar sobre la

base de la cooperación y la definición clara de los objetivos a alcanzar, el trabajo en equipo y un clima organizacional que requiere un ambiente de trabajo positivo caracterizado por la retroalimentación, la comunicación y la integración, por otro lado, la dimensión menos influyente son la competencia y que los trabajadores se sientan comprometidos el cual afectan la productividad laboral.

Los resultados encontrados por Quispe et al. (2023) en su investigación titulada Incentivos laborales para Pymes del sector construcción en Lima; sostienen que colaboradores motivados garantizan un alto nivel de productividad y una mejora continua de la competitividad de la organización. Por su parte, López et al. (2023); Ramírez et al. (2022) indican que uno de los mayores retos del mercado y en el que deben enfocarse las organizaciones es el esfuerzo por lograr la mejor posición del mercado en la competencia, lo que marca la diferenciación ante la competencia y luego de una estrategia estable y objetiva, es decir una optimización, combinación de recursos y capacidades para garantizar altos niveles de productividad.

Basado en la importancia de la productividad, De la Cruz (2021); Chávez - Ramírez et al. (2023) señalan que esto contribuye a los salarios y el reconocimiento de los empleados, así como a los salarios de los inversores y al crecimiento del capital. De esta manera, una economía más grande conduce a salarios más altos y una mayor estabilidad financiera para los trabajadores, pero a la inversa, las pequeñas empresas suelen ofrecer salarios muy bajos y una economía inestable.

Con respecto al objetivo específico 3, Diseñar un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, luego de haber obtenido los resultados se observó un nivel medio con tendencia a bajo de la motivación laboral y un nivel medio de productividad de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, lo cual indica que no existe un plan de motivación adecuado dentro de la institución, es por ello que se diseña un plan de motivación Public Warriors basada en la teoría centrada en el proceso lo cual va permitir mejorar la productividad laboral.

Esto se relaciona con lo evidenciado por Dolores et al. (2021) quienes realizaron un estudio titulado *Work motivation, an influential factor in economic reactivation during the COVID-19 pandemic*, donde sostuvieron que las empresas establecieron estrategias de motivación, de las cuales el 63% fueron estrategias con factores de incentivo, mientras que el 7% de factores de higiene y el 30% de empresas implementaron estrategias que tomaron en cuenta ambos factores. El 90% de las empresas responden de forma positiva al incremento de la motivación de los trabajadores, por lo que es importante reconocer que la motivación en el trabajo es una herramienta fundamental para que los colaboradores trabajen de manera efectiva, y aumente la productividad de la institución.

También los resultados se cotejan con los de Carvajal et al. (2022) quienes en su investigación titulada *Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de la microempresa Hermanos del estado Pedro Carbo*, concluyeron en su investigación que la implementación de estrategias motivacionales permitirá la integración a los colaboradores y mantenimiento de relaciones estables que hagan que los empleados se sientan parte de la organización, sin esto, la productividad y el rendimiento de la organización no se optimizarán, pero la organización también se optimizará., de la misma manera reconocer que los recursos humanos son los más valiosos para el éxito y el crecimiento.

Así mismo, se comparan con lo evidenciado por Urrutia (2021) quien realizó una investigación titulada *Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño en el municipio de Picsi, Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú*, el cual demostró que el 47,5% de los empleados encuestados indicó que su motivación laboral se encuentra en un nivel medio, mientras que el 52,5% de los empleados encuestados indicó que su esfuerzo laboral se encuentra en un nivel medio, es por ello, que se recomienda implementar estrategias en beneficio de la organización y de los colaboradores.

Del mismo modo, se comparan con los resultados hallado por Dávila (2022) quien en su estudio titulado *Uso de programas motivacionales para incrementar la satisfacción de los empleados con el trabajo en SEGURGRAMA*

S.R.L., el objetivo principal es conocer si el uso de programas motivacionales puede aumentar la satisfacción de los empleados con el trabajo en SECURGRAMA S.R.L., se concluyó un bajo nivel de motivación laboral con un 47.5%, también el autor concluye que implementando un buen plan de motivación en la empresa SECURGRAMA, es posible obtener de los empleados una alta satisfacción laboral. Por último, los resultados se cotejan con los de Cubas & Torres (2019) quienes en su investigación determinaron que el nivel de motivación laboral de los colaboradores del área administrativa tributaria es bajo con un 55%, mientras que el nivel de productividad es bajo con un 65%, es por ello, que los autores recomendaron crear un plan de motivación que mejore la productividad de las autoridades del Área Provincial de Administración Fiscal, esto va permitir aumentar el talento y habilidades que incrementarán la productividad.

Por último, el objetivo general fue determinar como un plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, primero se analizó los resultados que se obtuvieron con el análisis descriptivo de cada una de las variables de estudios, con el propósito de identificar el estado actual de la motivación laboral y la productividad laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo. En relación a lo obtenido, se propone un plan de motivación Public Warriors en los cuales se señalan distintas actividades para mejorar la productividad laboral dentro de la institución, este plan de motivación Public Warriors se sustenta bajo la teoría centrada en el proceso de Skinner lo cual va permitir mejorar la productividad laboral.

Respecto a las implicancias teóricas, el objetivo de la presente investigación es apoyar la validez de las teorías acerca de la motivación y productividad laboral dentro de la administración pública, como son el caso de las municipalidades. En ese sentido, el plan de motivación Public Warriors se basa en la teoría de procesos de Skinner, el cual busca mejorar la productividad de toda institución buscando la eficacia y eficiencias de sus áreas. Como limitaciones se observó una baja productividad, alta rotación de personal, altos niveles de absentismo, lo cual generaba desmotivación en los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. Luego de haber realizado un diagnóstico de la motivación laboral y productividad laboral en una municipalidad distrital de Chiclayo, y establecer un plan de motivación Public Warriors en base a la teoría centrada en el proceso de Skinner, se concluye que las actividades planteadas en el plan de motivación mejoraran la productividad laboral.
2. También se concluyó que existe un nivel medio de motivación laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, sosteniendo que no se brindan los reconocimientos adecuados para los colaboradores, no reciben una buena compensación por el trabajo que realizan y no existe un buen liderazgo dentro de la institución.
3. Otra de las conclusiones es que existe un nivel medio de la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, esto indica que no se lleva un buen plan de capacitación dentro de la institución, la información no es la adecuada entre las áreas de trabajo, y existe una comunicación media entre los colaboradores y sus jefes inmediatos.
4. También se concluyó que al diseñar un plan de motivación Public Warriors en base a la teoría centrado en el proceso de Skinner se garantiza mejorar la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.
5. Se concluyo que la propuesta planteada en esta investigación fue validada por tres expertos y concluyeron que las actividades planteadas en el plan de motivación Public Warriors mejorara la productividad laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente municipal de la municipalidad distrital de Pimentel aprobar y aplicar los objetivos y actividades del plan de motivación Public Warriors, con el fin de que mejorará la productividad laboral de los colaboradores y de esta manera tener colaboradores motivados al momento de realizar sus labores dentro de la institución.
2. También se recomienda a los jefes de áreas de la municipalidad distrital de Pimentel realizar diagnósticos referentes a la motivación laboral en las municipalidades de la región con el propósito de conocer que tan motivados están los colaboradores dentro de la institución al momento de realizar su trabajo.
3. Otra de las recomendaciones para el gerente municipal de la municipalidad distrital de Pimentel es ejecutar planes de capacitación, mejorar la comunicación dentro de las municipalidades para poder relacionar más a los colaboradores con el propósito que logren una alta motivación y por ende se obtenga una mejor productividad laboral.
4. Se recomienda a los investigadores futuros realicen investigaciones haciendo uso de las variables aplicadas en este estudio, para determinar la motivación laboral como una manera de efectividad y la productividad laboral como una propuesta positiva, con el fin de obtener una alta información cumpliendo diversas actividades.
5. Finalmente, se recomienda a los gerentes municipales de las municipalidades de la región Lambayeque implementar el plan de motivación Public Warriors propuesto, ya que fue aprobado por juicios de expertos, lo cual les permitirá mejorar la productividad laboral y se sientan motivados al momento de realizar su trabajo en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals*. *Journal Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método Arias para realizar un proyecto de tesis*. (1a ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. (1a ed.). Universidad Nacional de Santiago del Estero. https://institutorambell.blogspot.com/2022/12/la-investigacion-cientifica-una_11.html
- Asalde, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93199/Asalde_Q
- Baraei, E., & Mirzaei, M. (2018). *Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity The purpose of recent research is to investigate the relationship between*. *UCT Journal of Management Adn Accounting Studies.*, 6(4), 13-19. <https://doi.org/10.24200/jmas.vol7iss02>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *Motivation and job performance: Human capital as a key factor in an organization*. *University and*

- Society Magazine*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cabrera, J. (18 de Febrero de 2022). *Los trabajadores españoles están desmotivados por los salarios bajos y piden otros incentivos*. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/motivacion-empleados/>
- Campos, L., Jaimes, M., Villavicencio, M., & Sánchez, M. (2023). *Work motivation and stress coping strategies in university professors*. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7), 266-276. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034437>
- Carvajal, E., Reyes, A., & Zambrano, L. (2022). *Motivational strategies to improve the work performance of the Hermanos "S" Microenterprise of the Pedro Carbo canton*. *Revista Científica Dominio de las Ciencias.*, 8(1), 92-110. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>
- Chávez-Ramírez, E., Anticona, D., Risco, M., Delgado, L., & Caballero-Cantu, J. (2023). *Knowledge management and ict in the labor productivity of officials of the public sector of Perú*. *Magazine Scopus*, 19(1). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85160519653&partnerID=40&md5=8752ca9e8ffd288e9af4f4cff4e459b2>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchari, Y. (2019). *Motivation and work performance in teachers of the Faculty of Nursing of the National University of Huancavelica - Peru*. *Research Magazine of the Private University of Pucallpa*, 4(3), 5-9. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/153>
- Comisión Europea. (1 de Setiembre de 2021). *Cómo motivar a los empleados a reincorporarse al trabajo después de la COVID-19*. https://eures.ec.europa.eu/how-motivate-employees-returning-work-after-covid-19-2021-09-01_es

- Cubas, B., & Torres, M. (2019). *Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca*. Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6566>
- Custodio, K., Ríos, O., & Ríos, M. (2020). *Management skills and work motivation of business advisors*. *UCV Magazine Make*, 9(3), 85-96.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/606>
- Cuzquen, S. (2020). *Estrategia de motivación laboral para mejorar la calidad de vida en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Túcume*. Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7287/Cuzquen%20Yocya%20Sara%20Randy%20Deliacir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dávila, R. (2022). *Aplicación de un plan de motivación para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa SEGURGRAMA S.R.L.* Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9503/D%c3%a1vila%20Muguerza%20Robert%20Misael.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). *Labor productivity and teleworking in the public sector during the national emergency period*. *Scientific Magazine University and Society*, 14(2), 402-409.
<https://research.upn.edu.pe/en/publications/productividad-laboral-y-el-teletrabajo-en-el-sector-p%C3%ABblico-duran>
- De la Cruz, M. (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57106>

- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). *Motivation in service companies: Contributions from psychosocial intervention. Venezuelan Management Magazine*, 26(94), 568-580. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612006>
- Diario El Peruano. (5 de Diciembre de 2019). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Dolores, A., Luna, W., & López, E. (2021). *Work motivation, an influential factor in economic reactivation during the COVID-19 pandemic. Digital Publisher CEIT Magazine*, 6(6-1), 65-79. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Morelli, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Revista Científica NURE*, 16(103). <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
- Flores, F. (2022). *Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora de educación - Lambayeque*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93938/Flores_MFS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Franco, J., Uribe, J., & Agudelo, S. (2021). *Key factors in productivity evaluation: case study. CEA Scientific Magazine*, 7(15), 1-26. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Golf, E. (2017). *Plan de motivación laboral en la Empresa CHG*. Tesis de Pregrado, Universitat Politècnica de Valencia, España. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20->

%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.
pdf?sequence=1

Gusmán, E. (2022). *Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Revista Multidisciplinaria Pakamuros*, 10(1), 78-90.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Jalón, F. (2021). *Productividad laboral española: magnitud, evolución y contracicidad*. Universidad Complutense de Madrid.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/65961/1/T42597.pdf>

La Cotera, J. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. Revista Científica Centro Sur Social*, 5(1), 44-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8064403>

Llanga, E., Murillo, J., Panchi, K., Paucar, M., & Quintanilla, D. (2019). *La motivación como factor en el aprendizaje. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>

López, J., Sandoval, K., Romero, S., & Arellano, A. (2023). *Relationship between quality of work life and productivity in the pandemic: A bibliometric and systemic analysis. Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2023(E55),

327-343. <https://www2.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162781943&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=4fe822019f21ca6bc1b123e5abddd842&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28productividad+laboral%29&sl=36&sessionSearchId=4fe822019f21ca6bc1b123e5abddd842>

Marin, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Científica Horizonte Médico, 17(4), 42-52.* <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Morán, R., Corzo, E., Llaja, L., & Murillo, A. (2022). *Labor productivity and telework in the public sector during the period of national emergency. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409.* <https://www2.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85130735772&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=4fe822019f21ca6bc1b123e5abddd842&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28productividad+laboral%29&sl=36&sessionSearchId=4fe822019f21ca6bc1b123e5abddd842>

Navarro, J., Rueff, R., & Philippe, J. (2022). *Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think! Journal of Work and Organizational Psychology, 38(1), 1-17.* <https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>

Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). *Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. Revista Científica Innova, 6(1), 162-176.* <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>

- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enríquez, R., & Rojas, A. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(5), 6790-6808. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- 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>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). *Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. Revista científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177-186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional. Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quevedo, F. (2022). *Plan de acción "MotivAcción" para el fortalecimiento de la motivación laboral de los docentes de una Universidad Privada en Lima. Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú.* <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/589e32e5-5ec3-4a57-aba9-bddb6d3991/content>
- Quispe, G., Durán, V., Benites, A., & Bringas, V. (2023). *Labor motivation in SMEs in the construction sector, Lima. Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 113-125. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>

- Quispe, G., Durán, V., Benites, A., & Bringas, V. (2023). *Labor motivation in SMEs in the construction sector, Lima. Revista Venezolana de Gerencia, 28(101)*.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.8>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). *Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Revista Trascender, Contabilidad y Gestión, 7(20), 189-208*.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ramírez, M. (2023). *Estrategia motivacional para el cumplimiento del plan operativo institucional de un proyecto especial del norte del Perú*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107196/Ramirez_SME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ramírez, Y. (2021). *La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de Hidrocarburos en Colombia*. Tesis de Pregrado, Fundación Universidad de América, Bogotá - Colombia.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). *Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. Revista Espacios, 41(43), 53-68*. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Samanamud, S. (2021). *Motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho. Revista Big Bang Faustiniiano, 10(2)*. <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i2.677>

- Swain, S., Aggarwal, D., & Kumar, S. (2020). *Addressing health inequity through strategic planning and management. Indian Journal of Public Health, 64(4)*, 417. <https://doi.org/bit.ly/2LFxeX4>
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). *Motivation and job satisfaction of workers in a Provincial Municipality of Puno, Peru. Knowledge Pole Scientific Magazine, 6(10)*, 3-14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú. *Revista Ciencia y Tecnología, 16(3)*, 77-86. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>
- Urrutia, E. (2021). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral en la Municipalidad de Picsí*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8745/Urrutia%20Mendoza%20Edson%20Eduardo.pdf?sequence=1>
- Valdera, R. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital La Peca, Amazonas*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Pimentel - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67156/Valdera_ORL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Valdivia, E., Gonzáles, F., & Armesto, M. (2023). *Motivation and job satisfaction of teachers in gastronomy in Lima high schools. Revista Venezolana de Gerencia, 28(9)*, 316-329. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.20>
- Yana, M. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja - Lima*. Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de las Américas, Lima - Perú. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/645/TRABAJO%2>

0INVESTIGACION%20BACHILLER%20DE%20MAXIMILIANA%20LAURA%2
0YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS.

Anexo 1: Cuadro de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Plan de motivación Public Warriors	Son acciones planificadas que motivan al individuo a desempeñarse con entusiasmo y dedicación para lograr los planes y objetivos de la organización (Parra et al., 2019).	La motivación laboral se trabajará en base a las siguientes dimensiones: Reconocimiento, compensación y liderazgo (Parra et al., 2019).	Reconocimiento	Económicos o desarrollo profesional.	Ordinal
			Compensación	Salario y/o bonos.	
			Liderazgo	Contar con líder que inspire confianza. Optimismo.	
Variable 2: Productividad laboral	Se considera como una medida general de qué tan bien las organizaciones cumplen con los criterios objetivos, es decir, el nivel de logro de la eficiencia y el nivel de la eficacia con el que se utilizan los recursos para crear un producto útil y eficaz, cuál es el resultado en comparación con el posible resultado (Swain et al., 2020)	La productividad laboral trabajará en concordancia de las siguientes dimensiones: Capacitación, información, autonomía y comunicación (Swain et al., 2020).	Capacitación	Desarrollo profesional para promover ascensos.	Ordinal
			Información	Garantizar efectividad en el trabajo. Herramienta dinámica comunicativa.	
			Autonomía	Toma de decisiones. Baja presión en el trabajo.	
			Comunicación	Intercambiar ideas entre las áreas. Libertad de expresión y opinión.	

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Problema	Objetivo	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
<p>Problema general. ¿Cómo un plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?</p>	<p>Objetivo general. Determinar como un plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo</p>	<p>Variable 1: Plan de motivación Public Warriors.</p>	Reconocimiento	Económicos o desarrollo profesional.	Cuestionario
<p>Problemas específicos. ¿Cuál es el nivel de la motivación de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?</p> <p>¿De qué manera un diseño de plan de motivación Public Warriors mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?</p> <p>¿Cómo se validará el Plan de Motivación Public Warriors que mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo?</p>			Compensación	Salario y/o bonos. Contar con líder que inspire confianza.	
	Liderazgo	Optimismo.			
	Capacitación	Desarrollo profesional para promover ascensos.			
	Información	Garantizar efectividad en el trabajo. Herramienta dinámica comunicativa.			
	Identificar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo		Autonomía	Toma de decisiones. Baja presión en el trabajo.	Cuestionario
	Diseñar un plan de motivación Public Warriors para mejorar la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo.	Variable 2: Productividad laboral.		Intercambiar ideas entre las áreas.	
	Validar el plan de motivación Public Warriors que mejorará la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo		Comunicación	Libertad de expresión y opinión.	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de motivación laboral

Estimado Sr.(a), se está realizando un estudio respecto a la motivación laboral, es por ello que se ha elaborado este cuestionario para saber su opinión.

La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie puede identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario.

Todas las preguntas tienen una respuesta, deberá elegir SOLO UNA, marque con un aspa (X).

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Dimensión: Reconocimiento		1	2	3
1	En los últimos siete días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?			
2	¿Te sientes valorado como empleado de esta institución?			
3	¿Esta institución se toma el tiempo para celebrar tu éxito?			
4	¿La institución brinda capacitaciones y cursos para mejorar tu desempeño?			
5	¿Dentro de la institución se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido?			
Dimensión: Compensación				
6	¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la institución?			
7	¿Consideras que tu salario corresponde a tu nivel de responsabilidad?			
8	¿Confías en que se te paga de manera justa en comparación con puestos similares de tu institución?			
9	¿Los ingresos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?			
10	¿Estás motivado con la estructura actual de bonificaciones que se te ofrece?			
Dimensión: Liderazgo				
11	¿Considera usted que su jefe es un buen líder?			
12	¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?			
13	¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?			
14	¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal?			

Cuestionario de productividad laboral

La finalidad del presente cuestionario es determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo. En tal sentido, el participante elegido ostenta amplia trayectoria en la materia, por lo que sus aportes serán de suma utilidad para la presente investigación.

Todas las preguntas tienen una respuesta, deberá elegir SOLO UNA, marque con un aspa (X).

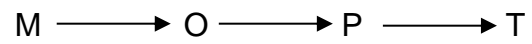
Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Dimensión: Capacitación		1	2	3
1	¿Realiza la institución el DNC (Diagnóstico de necesidades de capacitación)?			
2	¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?			
3	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su institución en los últimos 3 meses?			
4	¿El personal pone en práctica los conocimientos recibidos en los programas de capacitación?			
Dimensión: Información		1	2	3
5	¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar?			
6	¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?			
7	¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la institución para el desarrollo de sus actividades?			
8	¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo?			
9	¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?			
Dimensión: Autonomía		1	2	3
10	¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores?			
11	¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma?			

12	¿Usted decide en las tareas encomendadas?			
13	¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral?			
14	¿El trabajo bajo presión por parte de la institución es un obstáculo para el desarrollo de sus actividades diarias?			
Dimensión: Comunicación		1	2	3
15	¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?			
16	¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus compañeros de trabajo para comunicarse mejor?			
17	¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?			
18	¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la institución?			
19	¿Se entera oportunamente de los problemas existentes y las medidas que se van a tomar en situaciones de crisis en la institución?			

Anexo 4: Diseño de investigación

El diseño fue de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra de estudio.

O: información recolectada.

P: Plan de motivación Public Warriors.

T: Teorías.

Anexo 5: Muestra

La muestra para la presente investigación se calculó utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * P * q}$$

Donde:

Z² = Nivel de confianza al 95% -----1.96

N = Población Finita de Contribuyentes-----231

p = Probabilidad de Éxito-----0.5

q = Probabilidad de Fracaso-----0.5

E = Margen de Error-----0.05

Anexo 6: Validación por juicio de experto



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de Motivación laboral y Productividad Laboral, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RIOS CUBAS, MARTIN ALEXANDER	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Contador Público Magister en Gestión Pública Magister en Tributación Nacional e Internacional	
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán SAC	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios de Motivación laboral y Productividad Laboral
Autor:	Querevedá Paiva, Luis Inigueri
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Reconocimiento	Es uno de los métodos más valiosos en los que su equipo puede concentrarse. Esta práctica tiene el potencial de mejorar el compromiso de los empleados, disminuir los ingresos, aumentar la productividad y alcanzar los objetivos empresariales (Flores, 2022).
	Compensación	Se refiere a la porción de la compensación económica que recibe un trabajador, así como a los beneficios y remuneraciones en especie que son complementarios al salario recibido (Flores, 2022).
	Liderazgo	Es el proceso de influir y apoyar a otros para que sigan su ejemplo y estén dispuestos a hacer lo que sea necesario. (Flores, 2022).
Productividad laboral	Capacitación	Mejora el desempeño de los colaboradores siendo muy importante, ayuda en un proceso sistematizado en el cual facilita diversos cambios que son necesarios para los colaboradores, obteniendo beneficios y de esta manera obtener una adecuada visión (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Información	Se trata de un conjunto de datos importante que ayuda a reducir la incertidumbre y aumentar el conocimiento de quienes lo observan (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Autonomía	Esto se refiere a la capacidad de desarrollar de forma independiente la autoevaluación, la toma de decisiones y el sentido de responsabilidad (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Comunicación	Es un proceso en el que una persona contacta a otra a través de mensajes y espera que esa persona dé una respuesta, ya sea una opinión, una actitud o un comportamiento (Chiavenato citado por Flores, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de motivación laboral y productividad laboral elaborado por Querevalú Paiva Luis Miguel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem es comprensible, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- Primera dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Económicos o desarrollo profesional	En los últimos siete días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?	3	3	3	Porqué 7 días es a Corto Plazo
	¿Te sientes valorado como empleado de esta institución?	3	3	3	en la Institución
	¿Esta institución se toma el tiempo para celebrar tu éxito?	4	4	4	
	¿La institución brinda capacitaciones y cursos para mejorar tu desempeño?	3	3	3	Su desempeño
	¿Dentro de la institución se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compensación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión compensación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario y/o bonos.	¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la institución?	3	3	3	Conoce los Incentivos de motivación justa de acuerdo con los índices
	¿Consideras que tu salario corresponde a tu nivel de responsabilidad?	4	4	4	Su nivel
	¿Confías en que se te paga de manera justa en comparación con puestos similares de tu institución?	4	4	4	
	¿Los ingresos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	3	3	3	en su empleo
	¿Estás motivado con la estructura actual de remuneraciones que se te ofrece?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión liderazgo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contar con líder que inspire confianza.	¿Considera usted que su jefe es un buen líder?	4	4	4	
	¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?	4	4	4	
Optimismo	¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?	4	4	4	
	¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional para promover ascensos	¿Realiza la institución el DNC (Diagnóstico de necesidades de capacitación)?	3	3	3	Conoce DNC, lo aplica
	¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?	4	3	3	Cuenta con un Plan de Capacitación
	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su institución en los últimos 3 meses?	4	3	3	
	¿El personal practica los conocimientos recibidos en los programas de capacitación?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Información
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión información.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantizar efectividad en el trabajo.	¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar?	4	4	4	
	¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la institución para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
	¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo?	3	3	4	
Herramienta dinámica comunicativa.	¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?	4	4	4	
	¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autonomía
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones.	¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores?	4	4	4	
	¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma?	4	4	4	
	¿Usted decide en las tareas encomendadas?	4	4	4	
Baja presión en el trabajo.	¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral?	4	4	4	
	¿El trabajo bajo presión por parte de la institución es un obstáculo para el desarrollo de sus actividades diarias?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación.

Indicadores	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambiar ideas entre las áreas.	¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus compañeros de trabajo para comunicarse mejor?	4	4	4	
	¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?	4	4	4	
Libertad de expresión y opinión.	¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Se entera oportunamente de los problemas existentes y las medidas que se van a tomar en situaciones de crisis en la institución?	4	4	4	


 Mg. C.P.C. Martín A. Ríos Cubas
 Firmado en: 04/09/2015
 DNI 45220005



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 Ejecutivo 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 **RIOS CUBAS**
Nombres **MARTIN ALEXANDER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45220005**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **23/03/15**
Resolución/Acta **0192-2015-UCV**
Diploma **UCV03287**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001573478



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/11/2023 21:46:05-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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° 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.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de Motivación laboral y Productividad Laboral, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	REYES REYES, CARLA ANGELICA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Licenciada en Administración Magister en Gestión Pública Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Pronósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios de Motivación laboral y Productividad Laboral
Autor:	Querevalú Paiva, Luis Miguel
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Aplicado a una muestra de 145 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel.
Significación:	Determinar el nivel de la motivación laboral y la productividad laboral, con la finalidad de diseñar un plan de motivación para mejorar la productividad laboral.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Reconocimiento	Es uno de los métodos más valiosos en los que su equipo puede concentrarse. Esta práctica tiene el potencial de mejorar el compromiso de los empleados, disminuir los ingresos, aumentar la productividad y alcanzar los objetivos empresariales (Flores, 2022).
	Compensación	Se refiere a la porción de la compensación económica que recibe un trabajador, así como a los beneficios y remuneraciones en especie que son complementarios al salario recibido (Flores, 2022).
	Liderazgo	Es el proceso de influir y apoyar a otros para que sigan su ejemplo y estén dispuestos a hacer lo que sea necesario. (Flores, 2022).
Productividad laboral	Capacitación	Mejora el desempeño de los colaboradores siendo muy importante, ayuda en un proceso sistematizado en el cual facilita diversos cambios que son necesarios para los colaboradores, obteniendo beneficios y de esta manera obtener una adecuada visión (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Información	Se trata de un conjunto de datos importante que ayuda a reducir la incertidumbre y aumentar el conocimiento de quienes lo observan (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Autonomía	Esto se refiere a la capacidad de desarrollar de forma independiente la autoevaluación, la toma de decisiones y el sentido de responsabilidad (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Comunicación	Es un proceso en el que una persona contacta a otra a través de mensajes y espera que esa persona dé una respuesta, ya sea una opinión, una actitud o un comportamiento (Chiavenato citado por Flores, 2022).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de motivación laboral y productividad laboral elaborado por Querevalú Paiva Luis Miguel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento: Motivación Laboral

- Primera dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Económicos o desarrollo profesional	En los últimos siete días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?	4	4	4	
	¿Te sientes valorado como empleado de esta institución?	4	4	4	
	¿Esta institución se toma el tiempo para celebrar tu éxito?	4	4	4	
	¿La institución brinda capacitaciones y cursos para mejorar tu desempeño?	4	4	4	
	¿Dentro de la institución se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compensación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión compensación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario y/o bonos.	¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la institución?	4	4	4	
	¿Consideras que tu salario corresponde a tu nivel de responsabilidad?	4	4	4	
	¿Confías en que se te paga de manera justa en comparación con puestos similares de tu institución?	4	4	4	
	¿Los ingresos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	4	4	4	
	¿Estás motivado con la estructura actual de bonificaciones que se te ofrece?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión liderazgo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contar con líder que inspire confianza.	¿Considera usted que su jefe es un buen líder?	4	4	4	
	¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?	4	4	4	
Optimismo	¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?	4	4	4	
	¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional para promover ascensos.	¿Realiza la institución el DNC (Diagnóstico de necesidades de capacitación)?	4	4	4	
	¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?	4	4	4	
	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su institución en los últimos 3 meses?	4	4	4	
	¿El personal practica los conocimientos recibidos en los programas de capacitación?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Información
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión información.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantizar efectividad en el trabajo.	¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar?	4	4	4	
	¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la institución para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
	¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo?	4	4	4	
Herramienta dinámica comunicativa.	¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?	4	4	4	
	¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autonomía
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones.	¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores?	4	4	4	
	¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma?	4	4	4	
	¿Usted decide en las tareas encomendadas?	4	4	4	
Baja presión en el trabajo.	¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral?	4	4	4	
	¿El trabajo bajo presión por parte de la institución es un obstáculo para el desarrollo de sus actividades diarias?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambiar ideas entre las áreas.	¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus compañeros de trabajo para comunicarse mejor?	4	4	4	
	¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?	4	4	4	
Libertad de expresión y opinión.	¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Se entera oportunamente de los problemas existentes y las medidas que se van a tomar en situaciones de crisis en la institución?	4	4	4	




Firma del evaluador
DNI 17435695



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 Ejecutivo 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 **REYES REYES**
Nombres **CARLA ANGELICA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17435695**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **28/01/16**
Resolución/Acta **0026-2016-UCV**
Diploma **UCV24716**
Fecha Matrícula **15/03/2012**
Fecha Egreso **18/07/2012**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001554185

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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: 03/11/2023 14:42:54-0500

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.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos de Motivación laboral y Productividad Laboral, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GARCIA YOVERA, ABRAHAM JOSE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	LICENCIADO EN ADMINISTRACION MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán SAC	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionarios de Motivación laboral y Productividad Laboral
Autor:	Querevalú Paiva, Luis Miguel
Procedencia:	Maestría en Gestión Pública
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Aplicado a una muestra de 145 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel.
Significación:	Determinar el nivel de la motivación laboral y la productividad laboral, con la finalidad de diseñar un plan de motivación para mejorar la productividad laboral.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Reconocimiento	Es uno de los métodos más valiosos en los que su equipo puede concentrarse. Esta práctica tiene el potencial de mejorar el compromiso de los empleados, disminuir los ingresos, aumentar la productividad y alcanzar los objetivos empresariales (Flores, 2022).
	Compensación	Se refiere a la porción de la compensación económica que recibe un trabajador, así como a los beneficios y remuneraciones en especie que son complementarios al salario recibido (Flores, 2022).
	Liderazgo	Es el proceso de influir y apoyar a otros para que sigan su ejemplo y estén dispuestos a hacer lo que sea necesario. (Flores, 2022).
Productividad laboral	Capacitación	Mejora el desempeño de los colaboradores siendo muy importante, ayuda en un proceso sistematizado en el cual facilita diversos cambios que son necesarios para los colaboradores, obteniendo beneficios y de esta manera obtener una adecuada visión (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Información	Se trata de un conjunto de datos importante que ayuda a reducir la incertidumbre y aumentar el conocimiento de quienes lo observan (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Autonomía	Esto se refiere a la capacidad de desarrollar de forma independiente la autoevaluación, la toma de decisiones y el sentido de responsabilidad (Chiavenato citado por Flores, 2022).
	Comunicación	Es un proceso en el que una persona contacta a otra a través de mensajes y espera que esa persona dé una respuesta, ya sea una opinión, una actitud o un comportamiento (Chiavenato citado por Flores, 2022).

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios de motivación laboral y productividad laboral elaborado por Querevalú Paiva Luis Miguel en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- Primera dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Económicos o desarrollo profesional	En los últimos siete días: ¿He recibido reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo?	4	4	4	
	¿Te sientes valorado como empleado de esta institución?	4	4	4	
	¿Esta institución se toma el tiempo para celebrar tu éxito?	4	4	4	
	¿La institución brinda capacitaciones y cursos para mejorar tu desempeño?	4	4	4	
	¿Dentro de la institución se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compensación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión compensación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario y/o bonos.	¿Está usted de acuerdo con los incentivos de motivación que otorga la institución?	4	4	4	
	¿Consideras que tu salario corresponde a tu nivel de responsabilidad?	4	4	4	
	¿Confías en que se te paga de manera justa en comparación con puestos similares de tu institución?	4	4	4	
	¿Los ingresos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	4	4	4	
	¿Estás motivado con la estructura actual de bonificaciones que se te ofrece?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión liderazgo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contar con líder que inspire confianza.	¿Considera usted que su jefe es un buen líder?	4	4	4	
	¿Es importante para usted el apoyo de su jefe en su desempeño laboral?	4	4	4	
Optimismo	¿Cree usted que su jefe tiene un liderazgo que inspira confianza y motivación?	4	4	4	
	¿Siente usted que la actitud de su líder influye en la motivación del personal?	4	4	4	

Dimensiones del Instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión capacitación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional para promover ascensos.	¿Realiza la institución el DNC (Diagnóstico de necesidades de capacitación)?	4	4	4	
	¿Se cuenta con un programa, anual, semestral o trimestral de capacitación?	4	4	4	
	¿Ha recibido capacitaciones por parte de su institución en los últimos 3 meses?	4	4	4	
	¿El personal práctica los conocimientos recibidos en los programas de capacitación?	4	4	4	



- Segunda dimensión: Información
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión información.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Garantizar efectividad en el trabajo.	¿Usted se siente comprometido con sus funciones a desarrollar?	4	4	4	
	¿Usted está conforme con los recursos que le otorga la institución para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
	¿Usted aplica sus conocimientos previos en función a su trabajo?	4	4	4	
Herramienta dinámica comunicativa.	¿Cree usted que son consideradas sus propuestas y sugerencias en el centro donde labora?	4	4	4	
	¿Usted considera que la información que percibe es suficiente e importante para el desarrollo profesional?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autonomía
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión autonomía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones.	¿Generalmente usted suele organizar su tiempo para el desarrollo de sus labores?	4	4	4	
	¿Usted toma decisiones con respecto a sus funciones a desarrollar de una forma autónoma?	4	4	4	
	¿Usted decide en las tareas encomendadas?	4	4	4	
Baja presión en el trabajo.	¿Se siente usted capacitado y preparado para afrontar nuevos retos en el campo laboral?	4	4	4	
	¿El trabajo bajo presión por parte de la institución es un obstáculo para el desarrollo de sus actividades diarias?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión comunicación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambiar ideas entre las áreas.	¿Considera usted que en su centro de labores realizan el trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Tiene en cuenta la forma de ser de sus compañeros de trabajo para comunicarse mejor?	4	4	4	
	¿Le gusta prestar su ayuda a los demás y además se siente bien al hacerlo?	4	4	4	
Libertad de expresión y opinión.	¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la institución?	4	4	4	
	¿Se entera oportunamente de los problemas existentes y las medidas que se van a tomar en situaciones de crisis en la institución?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 80270538



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 Ejecutivo 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 **GARCIA YOVERA**
Nombres **ABRAHAM JOSE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **80270538**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109895**
Fecha Matrícula **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
03 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001554854

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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: 03/11/2023 23:42:08-0500

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 7: Validación V. de Aiken

Validación del cuestionario de Motivación Laboral

Inserte valores	
Min	1
Max	4
k	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	D.E.	V de Aiken	Interpretación V. Aiken
item1	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item2	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item5	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item7	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item10	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item11	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

Validación del cuestionario de Productividad Laboral

Inserte valores	
Min	1
Max	4
k	3

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	D.E.	V de Aiken	Interpretación V. Aiken
item1	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item2	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item4	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

item13	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

Anexo 8: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento de Motivación Laboral

La confiabilidad del Alfa de Cronbach se obtuvo con la aplicación de una muestra piloto de 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, obteniéndose como resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	25,62	23,016	,541	,790
P2	25,16	22,709	,623	,784
P3	25,66	24,107	,419	,800
P4	25,38	24,730	,293	,810
P5	25,48	24,214	,406	,801
P6	25,46	23,723	,523	,793
P7	25,40	24,082	,329	,809
P8	25,34	23,739	,393	,803
P9	25,42	24,208	,378	,803
P10	25,56	24,782	,345	,805
P11	24,88	24,149	,384	,803
P12	24,66	23,984	,497	,795
P13	24,82	23,498	,527	,792
P14	24,76	23,982	,468	,797

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento de motivación laboral tuvo un valor de 0.811, concluyendo que se tiene una excelente confiabilidad y el instrumento es confiable para su aplicación.

Confiabilidad del instrumento Productividad Laboral

Los resultados de la confiabilidad del Alfa de Cronbach para el instrumento de productividad laboral son los siguientes:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	19

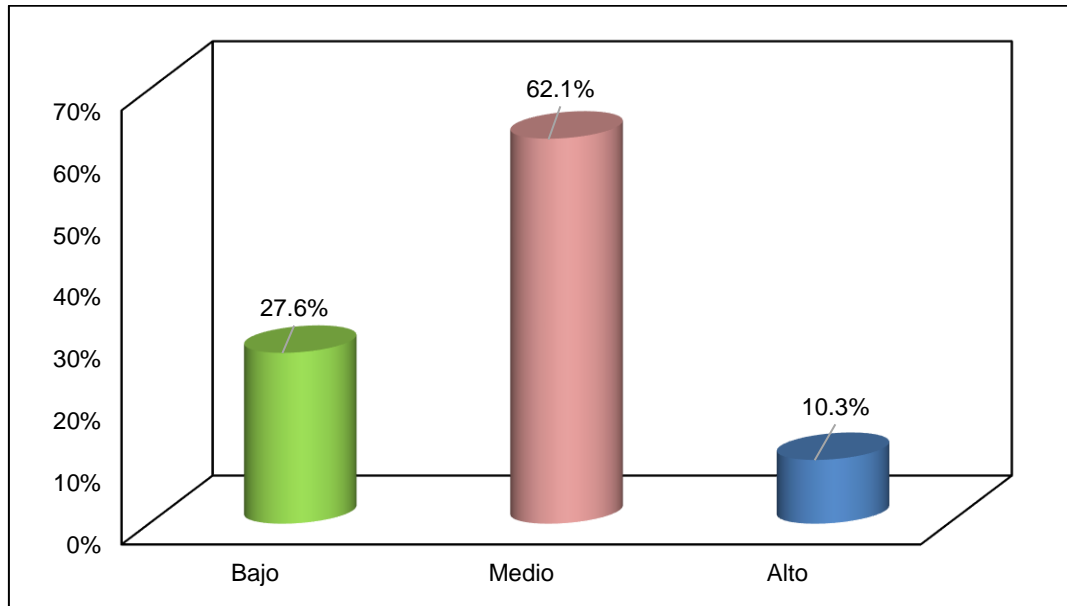
Estadísticas de total de elemento				
	Varianza de			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	40,98	17,489	,193	,700
P2	40,90	17,480	,158	,705
P3	40,80	15,837	,457	,672
P4	40,66	15,331	,491	,666
P5	39,58	17,269	,471	,684
P6	40,18	16,885	,338	,687
P7	40,62	16,444	,366	,683
P8	39,78	17,563	,222	,697
P9	40,26	17,135	,313	,689
P10	39,70	17,888	,136	,704
P11	40,04	16,896	,220	,700
P12	40,32	16,957	,246	,696
P13	39,66	17,617	,222	,697
P14	40,76	17,207	,138	,712
P15	40,04	17,223	,257	,694
P16	39,86	16,653	,361	,684
P17	39,66	16,678	,430	,679
P18	40,06	17,894	,078	,712
P19	40,42	17,024	,387	,684

El valor de Alfa de Cronbach del instrumento de productividad laboral tuvo un valor de 0.704, concluyendo que el instrumento es muy confiable para su aplicación.

Anexo 9: Resultados en figuras.

Figura 2

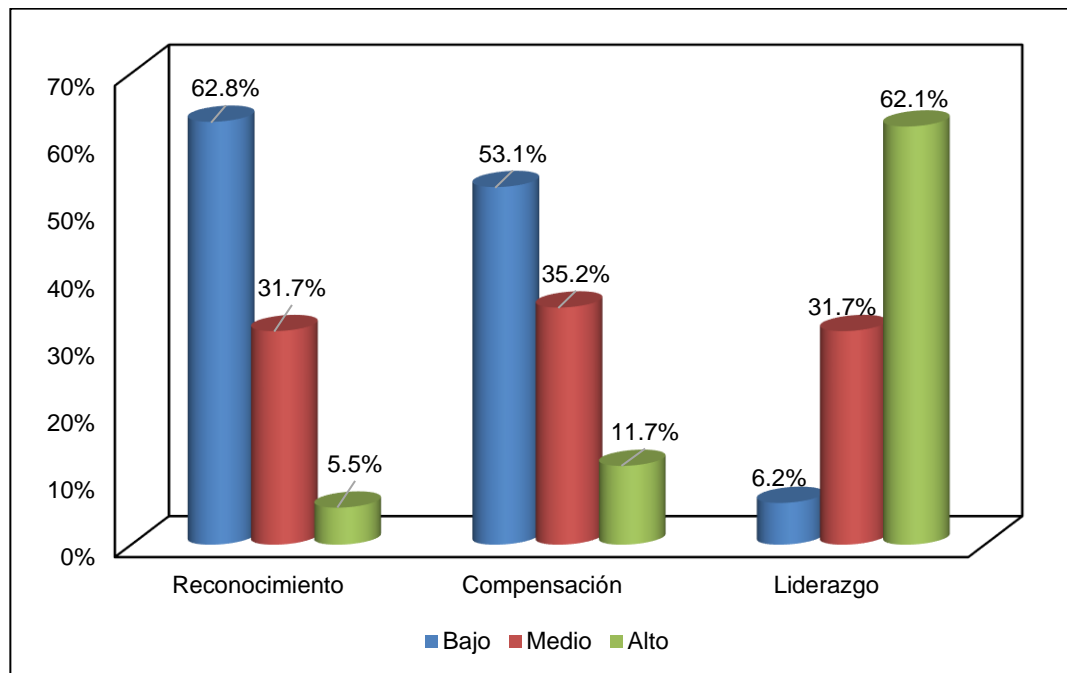
Nivel de motivación laboral de los colaboradores.



Nota. Encuesta de motivación laboral

Figura 3

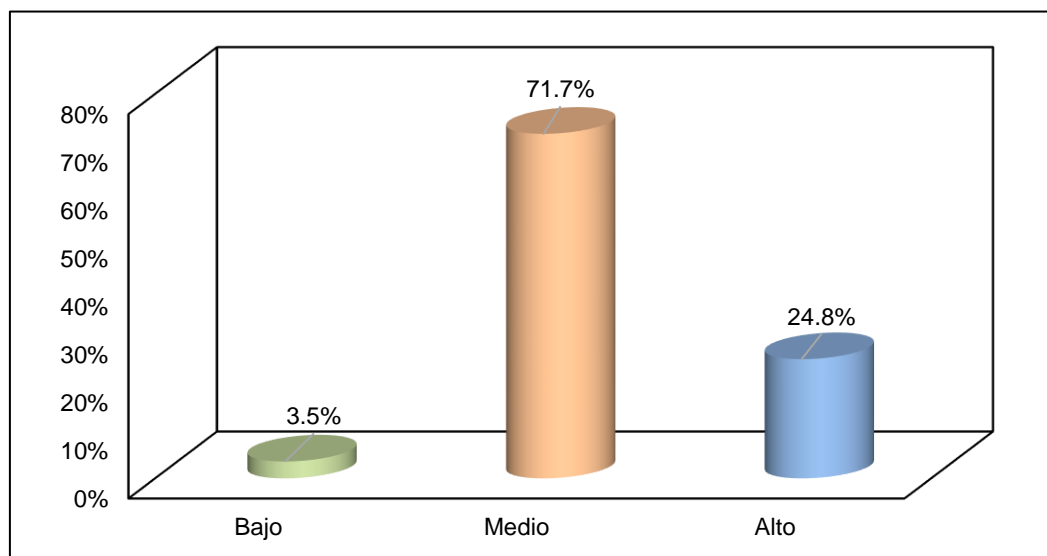
Nivel de las dimensiones de la variable motivación laboral.



Nota. Encuesta de motivación laboral

Figura 4

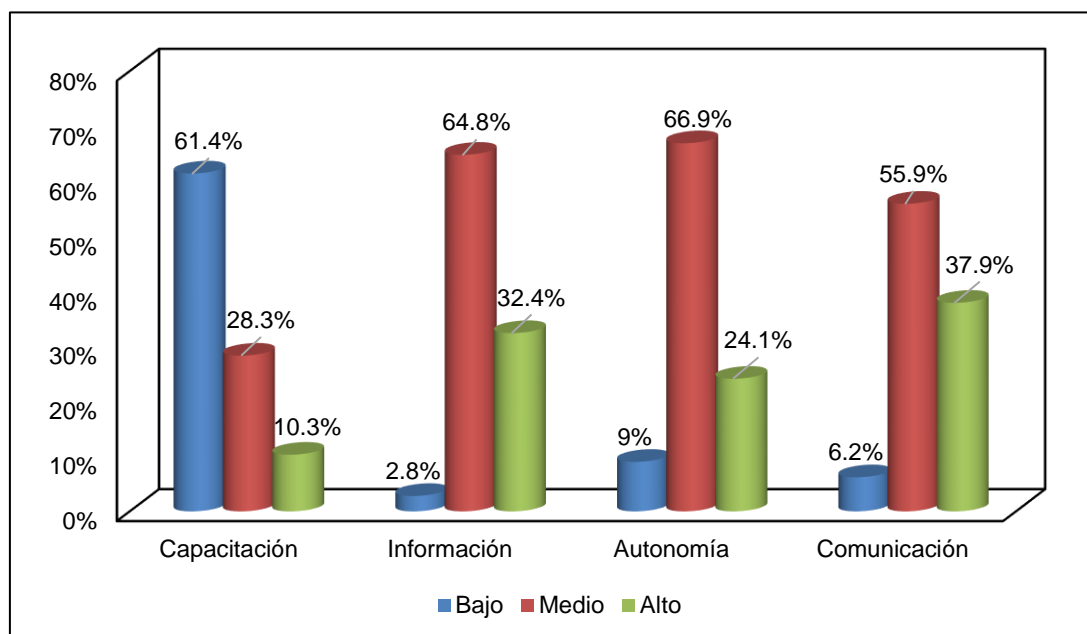
Nivel de productividad laboral de los colaboradores.



Nota. Encuesta de productividad laboral.

Figura 5

Nivel de las dimensiones de la variable productividad laboral.



Nota. Encuesta de productividad laboral.

Anexo 10: Propuesta de la investigación

Plan de Motivación Public Warriors

1. Título

Implementación de un plan de motivación Public Warriors en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo.

2. Presentación

El factor más importante para el éxito, la productividad y la competitividad en muchas empresas es la motivación, además de otros factores, es más significativo ya que puede contribuir significativamente a la innovación. Las empresas actuales consideran la motivación como el medio principal para alcanzar el éxito, lo que se considera óptimo para las organizaciones. La propuesta de diseñar un plan de motivación Public Warriors dentro de una municipalidad distrital de Chiclayo tiene como objetivo mejorar la productividad laboral de los colaboradores.

Se encontró que el nivel de motivación laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, se encuentra en un nivel medio (62.1%), evidenciándose que no existe un plan de motivación para que los colaboradores se sientan satisfechos con el trabajo que realizan, por otro lado, esta mediana motivación se debe a que los colaboradores no reciben un reconocimiento por los objetivos que logran en las tareas realizadas dentro de la institución, tampoco reciben una compensación por el esfuerzo que realizan. Por lo tanto, es importante diseñar un plan de motivación Public Warriors basado en la teoría central del proceso propuesta por Skinner (citado por Golf, 2017) la cual permite fijar objetivos claros de los colaboradores al momento de realizar sus tareas laborales con el fin de que ayude a mejorar la productividad de los colaboradores y de esta manera dar solución al problema encontrado.

3. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Mejorar la productividad laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.

Objetivos específicos

- Reconocer el trabajo realizado de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.
- Mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.
- Establecer la comunicación entre los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.
- Brindar capacitaciones a los colaboradores de un Municipalidad distrital de Chiclayo.

4. Justificación

El presente plan de motivación Public Warriors tiene una justificación práctica, ya que los resultados van a permitir dar recomendaciones fundamentales para mejorar la productividad laboral, es por ello que esta propuesta de plan de motivación en una municipalidad distrital de Chiclayo ayudará a que el colaborador se sienta satisfecho y motivado para lograr los objetivos establecidos por la institución. Y se justifica metodológicamente ya que se empleará el método científico, lo cual el estudio busca comprender la problemática de la municipalidad y desarrollar ideas de mejora a través de un plan de motivación.

5. Fundamentos

Las entidades públicas, en particular los gobiernos locales, requieren administradores públicos que comprendan el papel fundamental de su fuerza laboral para lograr el éxito institucional, para ello es fundamental la implementación de políticas de gestión del talento humano. Para abordar los temas de demanda social y desafíos inherentes a la entidad empleadora, se propone un plan de motivación Public Warriors que autorice al distrito de Chiclayo a llevar a cabo medidas para atraer y retener el

recurso humano necesario para una gestión efectiva.

Se implementan estrategias de motivación que promuevan compromisos colectivos, con el objetivo de ganar, ya que tanto los colaboradores como las instituciones se esfuerzan por lograrlo.

6. Características

Se tiene las características más importantes para la presente propuesta:

- Equilibrio entre el puesto de trabajo y los objetivos profesionales del trabajador.
- Buenas condiciones de trabajo para los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.
- Autonomía para llevar a cabo las tareas asignadas dentro de la institución.
- La comunicación entre los colaboradores y los responsables de cada área conlleva a tener un buen trabajo en equipo.

7. Estructura del plan de motivación Public Warriors

Figura 1

Diagrama de implementación del plan de motivación Public Warriors.



Nota. Elaborado por el autor

8. Actividades para la implementación del plan de motivación Public Warriors

OBJETIVO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	RESPONSABLES
Reconocer el trabajo realizado de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.	Brindar incrementos salariales a los colaboradores que suban de cargo.	Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.
	Brindar horarios de trabajo y ubicaciones flexibles a los colaboradores.	
	Otorgar reconocimiento a los colaboradores que logres los objetivos propuestos por su área mensualmente	
	Enviar un mensaje sincero de agradecimiento o felicitación, vía correo electrónico.	
	Crear un mural en la institución donde se coloque la foto del colaborador del mes.	
Mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.	Generar confianza, a partir de la transparencia dentro de la institución.	Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.
	Implantar un plan de igualdad, hasta optar por la horizontalidad entre los distintos empleados; pasando por erradicar cualquier indicio de mobbing o acoso laboral.	
	Proporcionar un equipo de trabajo funcional y ergonómico, que ayude al colaborador realizar mejor su trabajo.	
	Formación y desarrollo profesional para mejorar las condiciones del colaborador.	
Establecer la comunicación entre los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.	Mantener informados a los colaboradores de todo lo que suceda dentro de la institución.	Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.
	Implementar tecnologías digitales para mejorar los procesos de comunicación.	
	Estimular la comunicación clara y accesible entre los colaboradores.	
	Utilizar diversos canales de comunicación como: e-mail, videos, reuniones, intranets, etc.	
Brindar capacitaciones a los colaboradores de un Municipalidad distrital de Chiclayo.	Formular un buen plan de capacitación considerando las necesidades de conocimientos de los colaboradores.	Área de recursos humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo.
	Priorizar los temas de importancia que necesita los colaboradores conocer de acuerdo a las actividades laborales de su área.	
	Realizar un seguimiento de las capacitaciones brindadas con el fin de que los colaboradores obtengan nuevos conocimientos.	

9. Presupuesto de la propuesta

Objetivo	Descripción	Cantidad	Costo	Total
Reconocer el trabajo realizado de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.	Entregar bono económico a los colaboradores que logren las metas de la institución.	1	S/. 3,000,00	S/. 3,000,00
Sub total				S/. 3,000,00
Mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.	Realizar talleres de formación y desarrollo profesional para mejorar las condiciones del colaborador.	2	S/. 1,000,00	S/. 2,000,00
Sub total				S/. 2,000,00
Establecer la comunicación entre los colaboradores de una Municipalidad distrital de Chiclayo.	Contratación de un experto para la implementación de tecnologías digitales para mejorar la comunicación.	1	S/. 2,200,00	S/. 2,200,00
	Contratación de un facilitador para dictar charlas de mejorar la comunicación dentro de la institución.	1	S/. 2,200,00	S/. 2,200,00
Sub total				S/. 4,400,00
Brindar capacitaciones a los colaboradores de un Municipalidad distrital de Chiclayo.	Contratación de un facilitador para los temas de importancia que necesita los colaboradores conocer de acuerdo a las actividades laborales de su área.	1	S/. 2,500,00	S/. 2,500,00
Sub total				S/. 2,500,00
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE LA ESTRATEGIA				S/.11,900,00

Anexo 11: Validación de la propuesta por expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE MOTIVACIÓN PUBLIC WARRIORS

Yo, **Juan Amilcar Villanueva Calderón**, identificado con DNI N° **41400923**, con Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 052-116444

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Plan de motivación Public Warriors**, correspondiente a la Tesis **Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo**; de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Título, Presentación, Objetivos, Justificación, Fundamentos, Características, Estructura y Actividades a implementar y corresponde a la tesis: "Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	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°	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:

El plan de motivación propuesto tiene los fundamentos y características el cual conllevará a mejorar la productividad en los colaboradores de una municipalidad no solo distrital sino regional.

OBSERVACIONES:

Ninguna observación

Chiclayo, 07 de diciembre de 2023.

Dr. Juan Amilcar Villanueva Calderón, Código de registro de SUNEDU N° 052-116444, con Centro de labores en la Universidad Señor de Sipán, N° de celular: 975413175



DNI: 41400923
CLAD N° 026471
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



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 Ejecutivo 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 **VILLANUEVA CALDERON**
Nombres **JUAN AMILCAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41400923**

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 **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/06/21**
Resolución/Acta **0363-2021-UCV**
Diploma **052-116444**
Fecha Matrícula **22/04/2017**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001596367



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Mbtivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/12/2023 12:30:24-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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 DEL PLAN DE MOTIVACIÓN PUBLIC
WARRIORS**

Yo, **Luis Gerardo Gómez Jacinto**, identificado con DNI N° **02825475**, con Grado Académico de Doctor en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, con código de inscripción en SUNEDU N° A1582083

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Plan de motivación Public Warriors**, correspondiente a la Tesis **Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo**; de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Título, Presentación, Objetivos, Justificación, Fundamentos, Características, Estructura y Actividades a implementar y corresponde a la tesis: "Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	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°	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:

Que se ejecute el plan de motivación Public Warriors

OBSERVACIONES:

Ninguna

Chiclayo, 07 de diciembre de 2023.

Dr. Luis Gerardo Gómez Jacinto, Código de registro de SUNEDU N° A1582083,
con Centro de labores en la Universidad Señor de Sipán, N° de celular: 969 633
342



FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO
Dr. Luis Gerardo Gómez Jacinto
Docente Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.



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 Ejecutivo 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 **GOMEZ JACINTO**
Nombres **LUIS GERARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **02825475**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**
Rector **VICTOR RAUL LOZANO IBAÑEZ**
Secretaria General **BERTHA ROSA MALABRIGO DE VERTIZ**
Director De Postgrado **VICTOR HUGO CHANDUVI CORNEJO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **23/10/2013**
Resolución/Acta **4770-2013-R-UPAO**
Diploma **A1582083**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001596355



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/12/2023 12:23:36-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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.

(*****) 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 DEL PLAN DE MOTIVACIÓN PUBLIC
WARRIORS**

Yo, **Onesimo Mego Nuñez**, identificado con DNI N° **16451057**, con Grado Académico de Doctor en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, con código de inscripción en SUNEDU N° A1325565

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Plan de motivación Public Warriors**, correspondiente a la Tesis **Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo**; de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Título, Presentación, Objetivos, Justificación, Fundamentos, Características, Estructura y Actividades a implementar y corresponde a la tesis: "Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	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°	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:

SE DECIDE APROBAR LA PROPUESTA PLANTEADA EN
ESTA INVESTIGACIÓN Y PRÓXIMO A SU EJECUCIÓN.

OBSERVACIONES:

NINGUNA

Chiclayo, 07 de diciembre de 2023.

Dr. Onesimo Mego Nuñez, Código de registro de SUNEDU N° A1325565, con Centro de labores en la Universidad Señor de Sipán, N° de celular: 965858816



DNI: 16451057

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



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 Ejecutivo 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 **MEGO NUÑEZ**
Nombres **ONESIMO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16451057**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Rector **VELASQUEZ BENITES ORLANDO**
Secretario General **UCEDA DUCLOS SANTIAGO ALBERTO**
Director **SANTOS CRUZ TEODULO JENARO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **12/07/2013**
Resolución/Acta **1038-2013/UNT**
Diploma **A1325565**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001596479



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/12/2023 14:22:27-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

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.

(****) 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.

Anexo 12: Evidencias de la aplicación de los instrumentos





Anexo 13: Carta de Aceptación



PERÚ



MUNICIPIOS
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL
OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Firmado digitalmente por CARDENAS DEL AGUILA Edward FIR
16779036 hard
Unidad: OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Cargo: JEFE DE OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS
HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 16/11/2023 - 16:28:03

Id seguridad: 8154

Pimentel 16 noviembre 2023

OFICIO N° 001124-2023-MDP/OGGRH [4011 - 1]

**JUAN PABLO MURO MORENO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHICLAYO**

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación.

REFERENCIA: S/N EXPEDIENTE (4011-0)

Es grato dirigirme a usted previo cordial saludo, asimismo en atención al documento de la referencia, manifestarle que este despacho autoriza al sr. Luis Miguel Querevalú Paiva, identificado con DNI N° 44784384, estudiante del Programa de Maestría y Doctorado de la Universidad César Vallejo, para el desarrollo de su respectiva investigación.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi consideración.

Atentamente,

Firmado digitalmente
EDWARD CARDENAS DEL AGUILA
JEFE DE OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
Fecha y hora de proceso: 16/11/2023 - 16:28:03

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Municipalidad distrital Pimentel, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.munipimentel.gob.pe/verifica/>

TESIS QUEREVALU PAIVA LUIS MIGUEL

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

5

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1%

6

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad del Istmo de Panamá

Trabajo del estudiante

<1%

8

www.derecho.uba.ar

Fuente de Internet

<1%

9

doaj.org

Fuente de Internet



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Plan de motivación Public Warriors para la productividad laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Chiclayo", cuyo autor es QUEREVALU PAIVA LUIS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL DNI: 26697122 ORCID: 0000-0002-5682-2500	Firmado electrónicamente por: HTORRESAM el 06- 01-2024 18:01:43

Código documento Trilce: TRI - 0722153