



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Calderon Carillo, Wilson Alfredo (orcid.org/0000-0003-3621-2948)

ASESORES:

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

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres por haber apostado por mi educación, por su constante apoyo y preocupación. A mis hermanos, por haber sido mi ejemplo a seguir; y a mis sobrinos, porque de una u otra manera quiero ser un ejemplo para ellos en su futura formación profesional.

Wilson

AGRADECIMIENTO

A mi docente tutor, porque a pesar de las dificultades que se suscitaron en el desarrollo del presente trabajo de investigación, siempre fue un gran soporte académico que contribuyó grandemente en la consecución del objetivo trazado.

Wilson.

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	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Nivel de productividad laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén.....	18
Tabla 2.Nivel de eficiencia laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén.....	19
Tabla 3.Nivel de eficacia laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén.....	20
Tabla 4.Nivel de efectividad laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén.....	21
Tabla 5.Validación por V de Aiken.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1. Ilustración de la propuesta.....	35
---	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal proponer un plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén. Para ello se utilizó una metodología de tipo aplicada, de diseño no experimental y de corte transversal. Se empleó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue contestado por un total de 31 colaboradores que ejercen labores netamente administrativas. Se evidenció que el 70,9% de las respuestas de los colaboradores indican un nivel de productividad baja, mientras que el 29% señala un nivel alto. Esto corroboró que hay deficiencias en la gestión de las funciones de los empleados en la entidad relacionadas con eficiencia, sobre todo en temas de aprovechamiento y uso de los recursos estatales, de la misma forma se evidenció que hay conflictos en base a la eficacia, allegado al tema de cumplir con metas establecidas en un tiempo establecido y por último en asociación con la efectividad en materia de resoluciones de necesidades sociales que solicitan los administrados.

Palabras clave: Motivación, productividad, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

The main objective of this research was to propose a motivational development management plan to improve the work productivity of administrative areas of a district municipality of Jaén. For this, an applied methodology, with a non-experimental and cross-sectional design, was used. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, which was answered by a total of 31 collaborators who perform purely administrative tasks. It was evident that 70.9% of the collaborators' responses indicate a low level of productivity, while 29% indicate a high level. This corroborated that there are deficiencies in the management of the functions of employees in the entity related to efficiency, especially in matters of exploitation and use of state resources, in the same way it was evident that there are conflicts based on effectiveness, close to the issue of meeting established goals in an established time and finally in association with the effectiveness in terms of resolutions of social needs requested by the administrators.

Keywords: Motivation, productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se busca que la administración pública en los distintos niveles de gobierno preste servicios de calidad a sus administrados. Sin embargo, se advirtió que aún no se ha podido realizar una mejora significativa en ello, tal fue el caso de diferentes entidades municipales, donde se evidenciaron la carencia de funcionarios idóneos y líderes para ejercer la función pública, falta de motivación hacia el personal y desconocimiento de las funciones propias del puesto laboral (Alarcón et al., 2020).

Ante lo descrito, Bohorquez et al. (2020) refirieron que existen diversas fallas de la administración pública, todo ello se debe a la carencia de recursos económicos y materiales logísticos para ejercer funciones administrativas, sobre todo en los contextos rurales, generando limitaciones en el cumplimiento de objetivos y metas. De la misma forma Vásquez & Vidaurre (2020) indicaron que estas limitaciones son también consecuencia del mal manejo presupuestal de las gerencias a la hora de requerir recursos logísticos, generando diversos problemas al personal administrativo en el cumplimiento de una labor eficiente.

En el contexto argentino Ramírez et al. (2020) referenciaron que son distintas causas las que provocan una mala gestión dentro de las entidades subnacionales, siendo una de ellas la poca importancia hacia el trabajador o su reconocimiento propio, generando que este mismo no produzca una labor realmente significativa. De la misma forma Alveiro (2019) detalló que la mala labor reflejada en las deficientes gestiones administrativas, frecuentemente son causadas por la falta de planes motivacionales con los mismos empleados.

A nivel nacional, Castro (2021) indicó que son diversas falencias que se reflejan en la administración pública de diferentes entidades del nivel nacional, ello es causado por la falta de recursos logísticos además de no contar con un personal altamente calificado. La misma idea la comparte De Souza (2018) quien refirió que el sector público, personificado en entes gubernamentales, es el más criticado dentro del sector social.

Siguiendo ese orden de ideas, en un plano local explícitamente en una municipalidad de la provincia de Jaén se pudo evidenciar ciertas falencias por parte de los funcionarios públicos para gestionar funciones administrativas. Asimismo, se advirtió la falta de entusiasmo por parte del Área de Recursos Humanos a través de incentivos (dinerarios y no dinerarios) hacia el personal de la entidad, lo cual trae como consecuencias un personal desmotivado.

Por otro lado, se advirtió demasiada burocracia en los trámites solicitados por los administrados (Martínez et al., 2019). Ello, debido al desconocimiento de las funciones propias del puesto laboral pues en muchos casos el personal no cumple con los perfiles requeridos según los documentos de gestión (Neves y Ferreira, 2021). Al respecto Delgado (2018) refirió que, ello se pudo evidenciar como causa del desconocimiento de los mismos para asumir responsabilidades profesionales de manera eficiente, generando así que no se avance en temas administrativos, siendo calificados como burocráticos o personas allegadas a intereses privados en lugar de públicos.

Asimismo, en la parte organizacional se apreció la falta de capacitación al grupo en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICS), lo cual trae como consecuencia que el personal no maneje o desconozca respecto de estos medios virtuales; generando de esta manera retraso en la tramitación de documentación y/o petición por parte de un administrado (Prada et al., 2019). En ese sentido Falconi et al. (2019) refirieron que la falta de personas capacitadas en materia tecnológica ha causado que no se modernice los procesos dentro de la administración pública, por lo que aún se padece de burocracia e ineficiencia.

Por último, se advirtió que no se planifica o ejerce liderazgo en el ámbito administrativo por parte de los funcionarios, trayendo como consecuencia que el personal se encuentre desorganizado y no cumpla adecuadamente su labor (Salimova et al., 2022). Al respecto, Heredia & Fonseca (2020) referenciaron que otro de las causantes del bajo desempeño administrativo en las entidades gubernamentales del Perú ha sido no contar con buenos gerentes para liderar las áreas a cargo, lo cual ha causado que exista desorden, caos e incluso rebeldía

para obedecer órdenes.

En ese sentido se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo un plan de gestión de desarrollo motivacional mejorará la productividad laboral dentro de las áreas administrativas respecto a una municipalidad distrital de la provincia de Jaén? y como cuestiones específicas ¿cuál es el nivel de productividad laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén? ¿cuál es el nivel de eficiencia en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén? ¿cuál es el nivel de efectividad en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén? ¿cuál es el nivel de eficacia en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén?

La presente indagación se justificó desde el aspecto teórico, ya que emplea la teoría de la motivación de Vroom (1964) citado por Tamayo en el año 2018, el cual sustentó que la variable escogida debe ser analizada desde el aspecto de la eficiencia, eficacia y efectividad. De la misma manera, se justificó desde el plano metodológico por el uso de herramientas prácticas para el desarrollo práctico de la indagación, ejecutando así cuestionarios para su propia recopilación.

Como objetivo general se planteó: Proponer un plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén. Como objetivos específicos se planteó: Determinar el nivel de productividad laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén, determinar el nivel de eficiencia en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén, determinar el nivel de efectividad en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén, determinar el nivel de eficacia en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén y validar un plan de gestión desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén.

Finalmente, se planteó como hipótesis: La gestión de desarrollo motivacional mejora de manera significativa la productividad laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén.

II. MARCO TEÓRICO

Según el marco universal, Castiglione (2018) indagó sobre los planes de motivación que se ejercen dentro de una administración pública, por ello tuvo como principal objetivo proponer planes de capacitación motivacional para la mejora de la productividad en la gestión administrativa en entidades del nivel subnacional. Para ello ejecutó un análisis descriptivo-propositivo, sobre un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. Como resultados obtuvo que más del 67% de empleados se sienten desmotivados, además de mostrarse un nivel de gestión administrativa deficiente (43%). Se concluyó que el plan motivacional garantizó una mejora sobre la condición de la gestión administrativa en gran dimensión. El presente antecedente sirvió como base teórica para indagar sobre la calidad de la productividad en áreas administrativas.

En el análisis de Cerezo (2019) se comparó estudios sobre la gestión que se realiza en una entidad municipal ecuatoriana. Se planteó como objetivo general determinar el nivel de productividad de la gestión administrativa en la municipalidad de Vinces-Ecuador durante el año 2018. Para ello se generó una indagación de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con 50 colaboradores de la entidad. Se obtuvieron como resultados significativos que más del 42% de colaboradores referenciados evidenció deficiencias respecto a la gestión administrativa, así mismo más del 58% refirió que se siente insatisfecho. Se concluyó que la mejora dentro de la administración pública de la entidad depende de planes o estrategias resaltantes. El antecedente sirvió como fuente de recolección de datos, lo cual incide en generar una discusión productiva para la comparación de resultados.

Por su parte, Espíndola et al. (2019) indagaron sobre los limitantes que se presentan en la parte administrativa para que no funcione de manera adecuada, es por ello que se planteó como objetivo describir los limitantes que afecta la labor productividad de las áreas administrativas en una entidad municipal del contexto español. Ante ello se ejecutó una metodología de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. De la misma forma se trabajó con colaboradores de dicha entidad en análisis. Considerando como resultados que factores como la carencia

de los recursos humanos y logísticos afectaban de manera directa la productividad en las áreas administrativas. Se concluyó que hacía falta la inserción de lineamientos para ejecutar procesos eficientes en la gestión, sobre todo relacionados a las políticas modernas del estado. El presente antecedente fue viable para la indagación por lo que resaltó los procedimientos de la administración en materia municipal, indicando el desarrollo propio de las dimensiones eficiencia y eficacia.

En esa línea de investigación, se citó el trabajo de Guillin et al. (2022) quienes indagaron sobre los índices de productividad en una universidad nacional de Ecuador, para ello plantearon como objetivo general determinar el nivel de productividad de las áreas administrativas de la entidad antes mencionada. Se ejecutó una metodología basada sobre una orientación cuantitativa y de un diseño no experimental. De la misma manera se trabajó con un total de 253 trabajadores. Se obtuvieron como resultados significativos que más del 68% de colaboradores manifestaron que existe un nivel bajo respecto a la productividad de las áreas administrativas. De la misma manera se concluyó que limitantes como la responsabilidad del personal influyó en el presente resultado. El presente antecedente sirvió como base de investigación, ya que se obtienen indicadores para obtener un panorama amplio de la investigación.

Asimismo, se tomó en referencia la indagación de Delgado (2018) quien investigó sobre los procesos de calidad en diversas instituciones del sector justicia, para ello se planteó como objetivo general, determinar los niveles de calidad y productividad en instituciones jurisdiccionales del sector ecuatoriano. Se ejecutó un método que se basa en una posición cuantitativa, de clase básica y de diseño no experimental. Se obtuvo como resultados principales que no existían adecuados niveles de productividad y calidad en las gestiones que realizaban las áreas de la institución antes mencionada. De la misma forma se concluyó que la parte de los desacuerdos laborales tanto de los jefes como de los trabajadores, afectaban de manera considerable la producción de la parte administrativa. Se tomó como referencia el presente tema debido a la presencia de fuentes metodológicas que son guías en el presente estudio. El aporte del estudio radicó en el ofrecimiento de la ampliación de la teoría de Tamayo en el año 2018,

reiterando dimensiones significativas para su propio desarrollo bibliográfico.

En el contexto nacional se citó la investigación de López (2020) quien generó su estudio referente a la productividad de las áreas administrativas, para ello ejecutó como objetivo analizar la labor de las áreas que componen la institución judicial de Santa Rosa en el año 2019. Para ello se ejecutó un método basado en el enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se trabajó con 60 colaboradores. Se obtuvieron como resultados que más del 47% de encuestados refirieron que existe un nivel de productividad negativa o baja y un 53% indicaron que estaban en un nivel regular. Se concluyó que problemas de recursos humanos incidieron en la problemática en estudio. El presente estudio fue significativo en la indagación por las fuentes teóricas que se empleó en la construcción del marco teórico, además ofreció resultados importantes para la discusión propia del estudio.

Por su parte, Machaca (2022) indagó en referencia a la productividad administrativa en una entidad pública del sur, para ello planteó como objetivo general determinar el nivel de productividad laboral en las áreas en una municipalidad localizada en el departamento de Tacna. Para ello se ejecutó una metodología de tipo básico, de diseño no experimental y de corte transversal. Se obtuvo una muestra de 90 personas. teniendo como resultados significativos que más del 50% de empleados determinaron que existe un nivel regular de la productividad en la entidad. De la misma manera se concluyó que aspectos de organización y direccionamiento incidieron en esta problemática. Se tomó en referencia dicho trabajo por el ofrecimiento de los conceptos de las dimensiones tomadas en el estudio científico.

De igual forma, se citó el trabajo de Murga (2021) el cual tuvo como objetivo principal definir el grado de productividad en una institución gubernamental de Lima. La indagación fue de un punto cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estaba compuesta por 120 empleados administrativos. El estudio generó como resultados que más del 57% de empleados determinaron que existe una baja productividad laboral de estas administraciones. De esta manera se concluyó que para gestionar dicho problema

se necesita de planteamiento de gestiones, así como el desarrollo adecuado de procesos administrativos. Se tomó en referencia dicho trabajo por los puntos de vista teóricos que ofrece de la literatura, además de ofrecer instrumentos asociados a la variable de estudio.

Respecto a la variable Gestión de desarrollo motivacional, se fundamentó en el aspecto teórico de Pairó & Prieto (2002), en referencia a la teoría de la motivación, donde refirió que es un conjunto de procedimientos desarrollados psicológicamente relacionados con la capacidad de dirigir los esfuerzos y el comportamiento de las personas hacia objetivos específicos. Por tanto, la mayoría de la raíz del trabajo radicó en dicha habilidad en el trabajo.

En cuanto a la teoría de la motivación Vroom (1964) determinó en esta fundamentación que las emociones que crean satisfacción en el desempeño de los empleados, distinguiéndolas de otras en las que se encuentran elementos diferentes. El empleado debe realizar el trabajo para el cual fue contratado y el nivel de evaluación necesario para evaluar el desempeño de ese trabajo, en cuanto a los trabajadores y su remuneración en función de los resultados anteriores o sanciones previstas en función de su esfuerzo laboral (Bisquerra, 2014). Además, los empleados valoran mucho estas recompensas, por lo tanto, la teoría puso un fuerte énfasis en la importancia de comprender este aspecto en el crecimiento del entusiasmo en los empleados, ya que hacerlo nos ofrece comprender muchos aspectos del comportamiento de los empleados en relación con los objetivos institucionales y personales (Münch, 2017).

Por otra parte, la investigación empleó la Teoría Jerarquía de necesidades de Maslow (1964), en la que el autor clasificó las motivaciones de las personas según su dirección. Las necesidades esenciales son consideradas como las necesidades de desarrollo, las cuales se dividieron en dos partes, las necesidades básicas tienen dos subniveles, el subnivel fisiológico como el sueño, la alimentación y el deseo sexual, por otro lado, el siguiente subnivel es sentirse a salvo de amenazas o peligro, la satisfacción de estas necesidades asegura la supervivencia de una persona (Humphreys, 2019). Así mismo tenemos las necesidades secundarias, estas se dividen en tres áreas, las necesidades

sociales, como la interacción individual con los sentimientos y el amor, y el segundo nivel es la autoestima, la búsqueda del valor propio (Álvarez et al. 2018). Por último, el tercer nivel son las necesidades de autorrealización, que satisfacen en su mayoría las necesidades de autorrealización del desarrollo humano en el proceso de superación de la especie (Arana, 2018).

Por otro lado, también la variable se apoyó en la teoría de los dos factores de Herzberg, también conocida como la teoría de la motivación-alegría, la cual fue otra teoría que se desarrolló (Bancayán & Dávila, 2018). Se basó también en la idea que la motivación, la cual se refirió al deseo de un empleado de aumentar la productividad de su organización (Cáceres et al., 2017).

La teoría antes descrita referenció que la motivación de los empleados depende de dos factores: factores extrínsecos y factores intrínsecos. El primer factor de higiene, al que denomina factores de higiene (por ser de condiciones mínimas), se refirió al entorno de trabajo, cuya ausencia provoca desmotivación, pero cuya presencia no proporciona motivación (Chiang et al. 2018). Estos factores incluyen beneficios sociales, salario, entre otros (Custodio, 2020). Los factores intrínsecos o motivadores relacionados con la tarea son aquellos que pueden generar que las personas desarrollen logros y reconocimientos, como resultado, estos componentes deben medirse por separado, por lo que deben expresarse por medio de la productividad (Madero, 2020).

Katz y Kahn (1966) citado por Valdera (2016) identificó tres modelos de motivación que pueden influir en el comportamiento de los empleados. El primero asumió roles y normas además de las reglas organizacionales y consideró sanciones por comportamiento de cumplimiento, así como este modelo no considera las acciones que toman los empleados (Faya et al. 2018). El segundo tipo fueron las recompensas extrínsecas, que se dividió en cuatro aspectos; dice que, solo logrando una recompensa de mayor antigüedad, mejor es el sentimiento de pertenencia a la organización; el otro aspecto fue la recompensa basada en el mérito y la contribución (Barra et al., 2023). El tercer aspecto del reconocimiento de los empleados fue el reconocimiento de los superiores basado en actitudes o comportamientos particulares, y el cuarto aspecto es el reconocimiento público

como resultado de comportamientos particulares (Al-Tkhayneh et al. 2019). En el caso de este último modelo de motivación, se centró en aspectos internos, como que los empleados realicen una determinada actividad y estén satisfechos con su desempeño, los resultados coinciden con el trabajo (Alharahsheh & Pius, 2020).

La variable también se centró principalmente en dos vías para el avance de la motivación a saber, la fuente de la motivación, la fuente del entorno laboral y la fuente del contenido laboral, en donde, primero se tiene una referencia a las condiciones de desarrollo del entorno en el que los empleados desempeñan su trabajo, en el segundo caso se hizo referencia a la complejidad de la labor, es decir, tiene una relación directa con la naturaleza y la actividad laboral (Chiavenato, 2014).

Según Chiavenato (2011), el entusiasmo en lugar de trabajo es la energía que impulsa a los trabajadores a tomar decisiones que resultan en el desempeño y cumplimiento de las tareas, logrando objetivos de manera más efectiva, o, en otras palabras, una fuerza que crea tendencias. La motivación son todas las fuerzas que surgen en el cuerpo humano que lo llevan a comportarse de una determinada manera y así crear tendencias de comportamiento personales (Amir, 2021). Este impulso fue una acción creada por estímulos externos e internos, y en este sentido, la capacidad cognitiva y la motivación del individuo estuvieron relacionadas (Castro, 2021). De esta manera Chiavenato (2014) afirmó que el entusiasmo laboral es un conjunto de esquemas que evidencian la magnitud del comportamiento de un individuo y la dirección hacia el logro de metas.

La motivación es una fuerza importante en el desarrollo laboral porque animó a los empleados a integrar mejor sus capacidades y habilidades para que se logren resultados óptimos (Shankar et al., 2018). Sus principales características son que cumple con los objetivos institucionales, es sustentable, cuenta con fuentes materiales y no monetarias, genera y estimula el desarrollo de habilidades de los empleados, etc. (Oyagüe, 2018).

Por otro lado, el esfuerzo considerado la cantidad de energía que un empleado puede utilizar en respuesta al desarrollo de la tarea, se consideró valor

en la viabilidad de las recompensas y las relaciones esfuerzo-recompensa (Fenicia, 2022).

De la misma manera en relación a la actuación, se trata de la relación entre el alcance de la tarea y la capacidad e intención de cada empleado para realizar la tarea, porque si no es capaz, por mucho esfuerzo que ponga, la meta no se cumplirá (Fedulova et al. 2019).

Por su parte la satisfacción en esta situación estuvo significativamente influenciada por la motivación, esto es, por supuesto, directamente proporcional al tipo de recompensas obtenidas, así como directamente proporcional al buen desempeño que ofreció el empleado (Rojas, 2022). La satisfacción existe sola, pero con motivación la satisfacción aumentará (Oyagüe, 2018).

Según el Servicio Navarro de Empleo, Galleli et al. (2020) y su programa Líder, la motivación fue una fuerza interna que activa, dirige y consigue objetivos mediante la actuación humana continua para lograr un determinado objetivo, y por tanto su función es dirigir, dinamizar al trabajador para que moldee su comportamiento para realizar mejor una tarea, de modo que la motivación no sea un estado mental, sino una razón para hacer algo.

Pairo & Prieto (2020) propusieron un modelo sobre la motivación de los empleados que divide la motivación en tres aspectos dentro de la fuerza laboral, donde la participación de los empleados en el lugar de trabajo se basó en las siguientes tres dimensiones: la motivación extrínseca, la cual tuvo fuentes externas, como que un empleado realice un trabajo para obtener recompensas materiales o emocionales. Consecuentemente se estudió la motivación intrínseca, la cual proviene de las personas y, por tanto, los empleados trabajan sólo por satisfacción, es decir, lo hace por ganas y como objetivo, tanto a nivel profesional como personal (Gimadeeva & Zalyaev, 2019). Finalmente se desarrolló la motivación trascendental, quien surge de una fuente superior de inspiración para el bien común con un propósito más trascendente que les da a los empleados significado para hacer su trabajo porque los resultados esperados benefician simultáneamente a todos, obteniendo mejores beneficios (Verdezoto,

2020).

En base al aspecto legal, se tienen los decretos legislativos donde regulan el régimen especial de contratación administrativa, los cuales fundamentan que todo individuo presta un esfuerzo físico o mental a cambio de una retribución bajo ciertos requisitos, resaltando los números 276, 1057, 728 y por locación de servicios, teniendo pautas que cumplir para solventar necesidades de una institución y que justifique su propio requerimiento (SERVIR, 2023).

Por otra parte, en referencia a la variable productividad laboral se fundamentó en la teoría de la administración moderna o modernización de la administración de Tamayo (2018) referenciado por Chiavenato (2019) donde determinó que la productividad laboral fue el nivel de habilidades que los empleados pueden adquirir en sus puestos de trabajo, esto se logró a través de una serie de comportamientos asimilados y generados para alcanzar las metas institucionales.

Otra de las teorías de la productividad es la teoría de grupos de Steiner (1972) citado por Velásquez (2019); quién mencionó que existen tres aspectos importantes en este concepto; exigencias de la labor, que definen ciertos requisitos que formen parte de la tarea a realizar; recursos, es decir las características, talentos y habilidades del trabajador y los recursos que necesita para realizar las tareas anteriores; el tercer elemento son las variables, consideradas como un proceso que es una actividad a considerar a la hora de formular tareas individuales y colectivas. La importancia de la clasificación significó que, para lograr una productividad aceptable en un equipo, tanto los empleados como los grupos de trabajo debieron centrarse en las funciones requeridas para realizar tareas específicas, cuanto mayor sea el grado de coherencia de las tareas, mejores serán los métodos y grupos de trabajo (Pebes et al. 2019).

Incrementar la productividad es muy importante para cualquier empresa porque puede proporcionar beneficios financieros y de otro tipo como: ahorro en gastos organizacionales, logro constante de puntos importantes, minimización de

tiempo, mayor flexibilidad de procedimientos, óptima gestión y crecimiento continuo (Huerta et al. 2021).

La medición continua de la productividad laboral también es fundamental, ya que también tiene las siguientes ventajas: se pueden identificar las erratas durante el proceso que obstaculizan el crecimiento de la productividad y se pueden evitar situaciones innecesarias, generando expectativas para el proceso, con lo cual es posible comprobar la efectividad de la política y estrategia aplicada, también permite un mejor control de posibles desviaciones del proceso que impiden alcanzar las metas planificadas en el tiempo establecido (Coll, 2018).

Los indicadores de productividad mostraron que los empleados siguen planes en todas sus actividades diarias, en donde siempre están conscientes de la situación problemática o realidad, por lo cual los procesos están implementados y son más eficientes para resolver problemas, además se les pueden presentar actividades innecesarias caracterizadas por obstáculos, donde los empleados se concentran tanto en el tiempo y en sus obligaciones (Johnson, 2019).

En la propia área funcional de productividad, se centró en la medición objetiva y rigurosa del progreso del trabajo; se puede decir que el desarrollo de la organización tiene la función de convertirse en un indicador importante de la actividad económica de la organización, por lo tanto, la productividad es considerada como un vínculo entre las actividades y los medios necesarios para lograr su equilibrio (Kosach et al. 2020).

El rendimiento, que es el resultado final de estos procesos, incluida la eficacia operativa y la gestión presupuestaria, cumple el objetivo principal de la empresa de facilitar el crecimiento futuro y proporcionar información para el establecimiento de su marco institucional financiero y presupuestario (Quintana & Tarqui, 2019).

Se determinó que el rendimiento laboral también es todo esfuerzo que ejecuta un conjunto de recursos humanos que tienen como fin alcanzar una meta u objetivo dentro de una organización, quien es valorado o no según la escala que quiere llegar la entidad respectivamente (Wong, 2018). Además, se afirmó que

este indicador es capaz de evaluar el nivel del presupuesto y del trabajo, así como su tasa de crecimiento en el tiempo. También ofreció datos generales sobre la efectividad y calibre del capital humano en el proceso productivo, incluyendo inversiones adicionales en innovación y de servicios, así como el contexto social (Li, 2022).

En términos de productividad, Kootz & Wehrich (2012) sugirieron que se deben considerar tres aspectos al momento de evaluar dentro de un sistema de trabajo. En este estudio se consideró como dimensión de la productividad lo siguiente: Eficiencia, es la evaluación y comparación de los recursos usados para lograr metas y resultados obtenidos de ellos, en otras palabras, los recursos utilizan el menor costo y pérdida para lograr objetivos predeterminados (Bayser, 2022). La eficiencia según el criterio de Valdez (2018) es todo empleo de los recursos que tiene a cargo una entidad para gestionarlos de manera adecuada para lograr la satisfacción de las carencias que tiene un ciudadano o una colectividad.

Por otra parte, se analizó la efectividad, la cual estuvo asociada a la muestra la relación entre los resultados alcanzados y los resultados esperados, dándonos una indicación del grado de cumplimiento dentro de una organización con fines institucionales (Quijano, 2017). Ante lo descrito, se puede determinar que es todo empleo o utilidad que se le da a los elementos o recursos de una determinada organización, quien, bajo la capacidad o cualidad de los recursos humanos, la gestionan empleando lo mínimo o lo adecuado para cumplir una determinada meta u objetivo organizacional (Medel et al., 2021).

Finalmente se detalló la eficacia, quien representa el impacto de un producto o servicio a lo largo del tiempo o de un proceso que demuestra continuamente que sus resultados cumplen con las expectativas establecidas. Se puede entender a la presente dimensión como aquel valor que se le otorga a una determinada entidad cuando los objetivos o metas planificadas se cumplen, respetando el tiempo y la cantidad de recursos que se han ejecutado durante un aspecto dado y fijado.

III. METODOLOGÍA

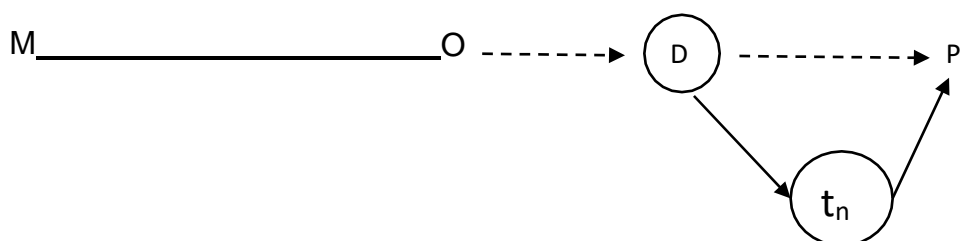
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

En referencia a Hernández et al. (2018) la presente indagación fue básica, puesto que la recolección de datos se generó por medio de técnicas e instrumento, empleando la exploración de varias fuentes bibliográficas. Ante ello se basó en la creación de conocimientos nuevos en el diseño de un plan o programa motivacional en una entidad municipal.

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal, descriptivo-propositivo. Ante ello se estudió las dimensiones en la motivación de los administrativos, así como en la productividad que generan día a día, en un tiempo establecido. El estudio recogido respecto a las variables de estudio estuvo basado en la teoría de la motivación laboral de Tamayo, el cual permitió generar el diseño de una propuesta que intentará resolver el conflicto organizacional de la entidad (Hernández et al. 2018).



M= Muestras de trabajadores.

O = Información de la productividad laboral de los trabajadores.

D = Diagnóstico referenciado de los instrumentos.

tn = Teoría empleada para el programa.

P = Propuesta de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión de desarrollo motivacional

- **Definición conceptual:** Pairó & Prieto (2002) referenciaron que es un conjunto de procesos desarrollados psicológicamente relacionados con la capacidad de dirigir los esfuerzos y el comportamiento de las personas hacia objetivos específicos.
- **Definición operacional:** La Gestión de desarrollo motivacional se analizará mediante el uso de la motivación intrínseca, extrínseca y transcendental.
- **Indicadores:** Necesidades satisfechas, oportunidades, reconocimiento, seguridad, estabilidad, autorrealización, satisfacción.
- **Escala de medición:**

3.2.2. Variable 2: Productividad laboral

- **Definición conceptual:** Según Chiavenato (2019) la productividad laboral es el nivel de habilidades que los empleados pueden adquirir en sus puestos de trabajo, esto se logra a través de una serie de comportamientos asimilados y generados para alcanzar las metas institucionales.
- **Definición operacional:** la productividad laboral depende directamente de las habilidades y destrezas que muestren los empleados en el cumplimiento de su rol en la institución.
- **Indicadores:** Comparte información, trabaja en equipo, evita sanciones, puntualidad en la entrega del trabajo, conocimiento del puesto de trabajo, responsabilidad al asumir funciones y trabaja bajo presión.
- **Escala de medición:** Escala ordinal.

3.3. Población, muestra

3.3.1. Población

Estuvo constituida por 31 trabajadores de una entidad municipal. La muestra, fue la misma que la población, pues estuvo representada por ser una cantidad pequeña. Según Hernández et al. (2018) los residentes son todo conjunto de elementos que conviven en un contexto y tienen particularidades en común. De la misma forma Ñaupás et al. (2018) referenció que la muestra es una pequeña parte proveniente del total de los habitantes en estudio, la cual debe ser representativa.

- **Los criterios de inclusión:** Trabajadores nombrados y contratados que conforman la entidad y que deseen participar en el estudio.
- **Los criterios de exclusión:** Trabajadores de otra entidad, no considerada en el estudio. Así como, aquellos que están con permiso de salud o vacaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El investigador consideró ejecutar la encuesta como técnica de recolección de información, puesto que tiene como beneficios recopilar toda opinión de una unidad muestral, quienes en la presente indagación fueron los colaboradores del contexto de estudio. De la misma forma, se ejecutó como instrumento de estudio al cuestionario, el cual se subdividió en ítems por medio de una escala ordinal. Ese cuestionario pasó una validez por juicio de expertos y la confiabilidad respectiva.

3.5. Procedimientos

Respecto a los procedimientos, el investigador empleó la planificación, esto es identificó la problemática que sucedió en una determinada organización, consecuentemente procedió a la construcción de instrumentos de recolección de información, generando continuamente su validación, la cual fue ejecutada por 3 especialistas o expertos en la materia, así también se generó el permiso adecuado para ejecutarlos en la organización. Una vez obtenido el permiso respectivo, se aplicó los cuestionarios, donde los resultados a obtener fueron procesados mediante una estadística descriptiva. Dichos datos o información se organizarán en tablas empleando el programa Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Se desarrolló en primer lugar el método analítico-sintético, puesto que se generó información concerniente a la productividad laboral, consecuentemente se ejecutó la estadística descriptiva para generar dichos datos que fueron expuestos o presentados en tablas y gráficas respectivas.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos constituyeron los expuestos por el código de ética de la Universidad César Vallejo, donde en primer lugar destacó el principio de no maleficencia, puesto que el autor no generó perjuicio a la institución en estudio, al contrario, utilizó dicha información recolectada para fines académicos o investigativos para respaldarlos con una propuesta de solución e innovadora al problema de interés. De la misma manera, el principio de autonomía requirió del principio de voluntad de cada trabajador de la entidad para recolectar datos oportunos, sin la necesidad de ejercer coerción u obligación al encuestado. Consecuentemente, el principio de justicia, ya que todos los encuestados fueron tratados de igual forma, es decir, de manera justa e imparcial, sin tener preferencia por alguno. Asimismo, el principio de beneficencia, el cual implicó dar un uso adecuado a la información que se recolectó. Finalmente se respetó el uso a la autoría utilizando de manera adecuada las normas APA séptima edición respectivamente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de productividad laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,2
Medio	21	67,7
Alto	9	29,0
Total	31	100,0

Nota: Respuestas emitidas por los colaboradores

Respecto a la tabulación 1, se pudo comprobar que existe un nivel de productividad medio, ello se pudo evidenciar en el 67,7% de respuestas gestionadas a partir de la contestación de las encuestas por parte de los colaboradores, de la misma forma se encuentra en un nivel alto según el 29% de trabajadores, finalmente está en un nivel bajo según el 3% correspondientemente. De lo detallado, se pudo observar que no se está gestionando de manera adecuada las funciones de los empleados en la entidad en estudio, ello se debe a diversas fallas que puedan tener en aspectos de eficiencia, eficacia y efectividad, involucrando tanto acciones como diversas situaciones que tienen que tratarse en la parte laboral.

Tabla 2

Nivel de eficiencia laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,2
Medio	9	29,0
Alto	21	67,7
Total	31	100,0

Nota: Respuestas emitidas por los colaboradores

Respecto a la tabla 2, se pudo corroborar que existe un nivel alto de eficiencia laboral en la entidad en estudio, ello se pudo sostener en el 67,7% de respuestas recolectadas por medio del instrumento de recopilación de datos, de la misma forma se encuentra en un nivel medio según el 29% de trabajadores, finalmente está en un bajo según el 3,2% respectivamente. De lo detallado, se pudo evidenciar que no todos los trabajadores ejecutan sus funciones de manera eficiente, ya que hay un porcentaje considerable de individuos que aún no ejecutan sus labores al 100%, lo cual afecta a la consecución de metas y objetivos respectivamente.

Tabla 3

Nivel de eficacia laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6,5
Medio	11	35,5
Alto	18	58,1
Total	31	100,0

Nota: Respuestas emitidas por los colaboradores

Respecto a la tabulación 3, se pudo evidenciar que existe un nivel alto de eficacia laboral en la entidad municipal, ello se pudo corroborar según el 58,1% de respuestas gestionadas bajo el desarrollo del instrumento de indagación, consecuentemente se encuentra en un nivel medio según el 35,5% de trabajadores, finalmente está en un nivel bajo según el 6,5% correspondientemente. De lo mostrado en la tabla, se pudo sostener que no todos colaboradores de la entidad cumplen de manera consciente y laboral las funciones según el reglamento que manda la entidad, por lo que ocasiona diferentes problemas a nivel organizacional, entre ellos las discusiones o diferencias en que un área trabaja más que otra, generalizando problemas en la parte administrativa organizacional.

Tabla 4

Nivel de efectividad laboral en las áreas administrativas de un municipio ubicado en Jaén

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,2
Medio	17	54,8
Alto	13	41,9
Total	31	100,0

Nota: Respuestas emitidas por los colaboradores

En base a la tabla 4, se pudo demostrar que hay un nivel medio de efectividad laboral en el municipio donde se realiza el estudio, ello se pudo corroborar según el 54,8% de respuestas dadas por la totalidad de empleados o administrativos, consecuentemente se pudo reflejar que está en un nivel alto según el 41,9% de trabajadores, finalmente está en un nivel bajo según el 3,2% respectivamente. De lo mostrado en la tabla, se pudo evidenciar que la efectividad laboral no ha sido positiva en el último año, ello se debe en gran parte a la no resolución de competencias en tiempos adecuados, así como el poco compromiso y motivación entre funcionarios y empleados, atrasando toda gestión organizacional.

Tabla 5*Validación de la propuesta por V de Aiken*

ítem	Calificaciones de los jueces					Suma	V
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5		
1	0	1	1	1	1	4	0.80
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	0	1	1	1	4	0.80
4	1	1	1	1	0	4	0.80
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	0	4	0.80
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	0	1	4	0.80
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00
V DE AIKEN GENERAL							0.95

Nro de jueces: 5
 c: Número de valores 2
 de la escala de
 valoración:

De la presente tabulación se obtuvo un resultado positivo respecto a la valoración de los jueces, obteniéndose un resultado de 0.95, siendo calificado el plan de gestión de desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén como apto.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado, el investigador generó la contrastación de los hallazgos que obtuvo por medio del desarrollo y gestión del instrumento de indagación, con el fin de encontrar datos resaltantes para la elaboración de su propuesta de estudio, para lo cual, se procesó una comparación de estos datos con los resultados obtenidos y sostenidos por los antecedentes de estudios citados en el marco teórico.

En lo que respecta al objetivo principal, el cual fue proponer un plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén, se sustentó de manera metodológica bajo las direcciones de ejercer actos bajo una motivación intrínseca, extrínseca y trascendental, basándose en un marco teórico propuesto por Pairo & Prieto (2002) quienes detallaron que bajo este cúmulo de acciones ordenadas, la gestión administrativa ejercida por los empleados tendrá altos niveles de contribución hacia la sociedad, siendo necesaria su aplicación en dicho contexto de estudio. Referentes a los resultados que se obtuvieron de manera práctica, se encontró un hallazgo positivo según el criterio de 5 especialistas respecto a la validación de la propuesta, obteniéndose una V de aiken de 0.95, calificándose dicha propuesta como apta para desarrollarse en la entidad escogida y resolver problemas que se aquejaron según la contestación de los instrumentos de la investigación.

Estos hallazgos validados por jueces expertos en el tema, coinciden con la indagación de Castiglione (2018) quien referenció que todo tipo de plan motivacional basado en las mismas dimensiones, garantizó una mejora sobre la condición de la gestión administrativa en una entidad pública internacional. A su vez, se tiene una concordancia con el análisis de Cerezo (2019) quien referenció que la mejora dentro de la administración pública de la entidad dependió de planes o estrategias motivacionales, siendo las mismas que se aplicó en el presente estudio. Finalmente, también se guarda una coherencia con la indagación de Machaca (2022) quien referenció en su estudio que planes basados en aspectos de organización y direccionamiento inciden en la mejora de una problemática, por lo que su validación es prioritaria para ser ejecutada,

garantizando en todo momento el buen funcionamiento por parte de los recursos humanos dentro de una entidad municipal.

En ese aspecto, según la tabulación número 1, se pudo demostrar que existe un nivel de productividad medio y bajo según el 70,9% de respuestas obtenidas por el criterio de los colaboradores, de la misma forma, en un nivel alto un 29%. Lo que se infiere que la gestión carece de diversos aspectos basados en elementos de temporalidad para ejecutar acciones en un tiempo establecido, además de no saber aprovechar al máximo los recursos estatales y ser efectivos en temas de resolución de problemas que se presentan en la entidad. Estos hallazgos tienen una asociación con el estudio generado por Guillin et al. (2022) quienes encontraron más del 68% de colaboradores en un nivel bajo respecto a la productividad de las áreas administrativas, calificándose como improductiva dicha organización municipal. De la misma manera guardó en parte similitud con el estudio generado por López (2020) quien obtuvo como resultados de su indagación que más del 47% de encuestados refieren que existe un nivel de productividad negativa o baja y un 53% indica que está en un nivel regular.

Estos resultados se explican desde la teoría de Tamayo (2018) la misma que manifestó que cada puesto laboral debe estar compuesto por empleados que tengan habilidades adecuadas, además de una serie de comportamientos asimilados y generalizados para alcanzar las metas institucionales. Ante ello se puede inferir que la productividad laboral es fundamental, ya que también tiene las siguientes ventajas, se pueden identificar todo tipo de crecimiento de la organización, además de prevenir situaciones innecesarias y complicadas que pueden limitar la consecución de metas planificadas en un tiempo oportuno, además de comprobar la efectividad de la política y estrategia aplicada, teniendo así un mejor control de posibles desviaciones del proceso que impiden solucionar problemas en la parte administrativa-social, lo que en última instancia permite conocer y comprender todos elementos de la institución (Coll, 2018).

Es por ello, que lo descrito demostró que la gestión de las acciones generalizadas por los recursos humanos es realmente significativa dentro de una organización, por lo que es necesario que la entidad cuente con buenos

trabajadores con optimas habilidades de motivación tanto profesional como personal, ya que el resultado mostrado, evidencia el bajo grado de productividad que se está alcanzando durante la gestión municipal, creando conflictos tanto internos como externos. En definitiva, se debe plantear aspectos estratégicos basados en funciones motivacionales, ya que gracias a ellas se puede lograr que los empleados se cohesionen y funcionen mejor en trabajos colectivos, la ayuda en la resolución de algún problema que suele presentarse en toda institución y que en conjunto logren los objetivos institucionales. Si bien es cierto la parte más complicada es compenetrar a todo el equipo humano, empero, con buenos planes estratégicos se puede lograr una mejor compensación, integración y ejecución de actividades planificadas en beneficio organizacional.

En ese orden de ideas, según la tabulación número 2, se pudo demostrar que existe un nivel alto de eficiencia en las labores que ejecutan los colaboradores en la entidad en estudio, ello se pudo demostrar en el 96.7% de respuestas obtenidas a través del instrumento de recolección de información, de la misma forma se puede determinar que está en un nivel bajo según el 3,2% correspondientemente. De lo transcrito, se pudo corroborar que en gran medida los trabajadores municipales sí generan un desempeño optimo en cuando a la resolución de algún problema que pretenden resolver desde la parte administrativa, ello según el indicador trabajo en equipo, por lo que aplicar dicho aspecto, le ha traído resultados beneficiosos, de igual manera dicho porcentaje lo respalda el indicador de compartición de información, lo cual es primordial dentro de una organización, ya sea de tipo horizontal como vertical.

Estos resultados descritos tuvieron una coherencia con el análisis científico de Espíndola et al. (2019) quienes investigaron sobre los factores que limitan la parte administrativa de una entidad municipal, determinando que la eficiencia fue aquella capacidad faltante por parte del colaborador, trayendo como resultados problemas en los procedimientos de la administración y la carencia en materia de resolución de problemas.

Se pudo determinar que dichos hallazgos también se asocian con la teoría de Tamayo (2018) la misma que manifestó que la eficiencia es uno de los

elementos esenciales dentro de una organización, puesto que a través de ella se logran metas y resultados, en otras palabras, los recursos utilizan el menor costo y pérdida para lograr objetivos predeterminados. Se puede también inferir que a través de la eficiencia el empleo de los recursos se ejecuta de manera correcta, por lo cual se logra una satisfacción de las carencias que tiene un ciudadano o una colectividad.

Tras lo detallado, se puede determinar que es resaltante y obligatorio que esta dimensión se ejecute en su totalidad, ya que gracias a ella se mejora todo proceso, se evalúa el desempeño propio del empleado y además se logra ahorrar diversos recursos por el buen uso que tienen por parte de un empleado, siendo su análisis realmente importante.

Consecuentemente, según la tabulación número 3, se pudo mostrar que existe un nivel alto de eficacia laboral por parte de los colaboradores municipales encuestados, ello se corrobora según el 58,0% de respuestas procesadas por el indagador, además se puede evidenciar que se encuentra en un nivel medio y bajo según el 42%, referenciando una problemática significativa por resolver. Según la información presentada, se pudo argumentar que no todos los miembros de la entidad desempeñan sus funciones de manera consciente y responsable de acuerdo con las normativas establecidas, ello según el indicador de responsabilidad a la hora de asumir las funciones, lo que genera diversos problemas a nivel organizativo, esto incluye disputas o disparidades en la carga de trabajo entre áreas, además se presentan problemas referente al indicador de no saber ejercer labores bajo presión ante problemas que puedan aparecer en la institución.

Estos hallazgos guardan una asociación con la indagación de Delgado (2018) quien obtuvo como resultados principales que no existen adecuados niveles de productividad según sus propias dimensiones, específicamente en temas de la eficacia, por lo que infirió que la parte de los desacuerdos laborales tanto de los jefes como de los trabajadores, afectan de manera considerable la producción de la parte administrativa, ya que no generan soluciones en un tiempo planificado.

Estos hallazgos también guardan coherencia con la teoría de Tamayo (2018) la misma que refirió que la eficacia debe tomarse como la medida del impacto sostenido de un servicio o proceso, demostrando de manera constante que sus resultados cumplen con las expectativas preestablecidas, por lo que refiere que toda organización debe apuntar a conseguir los resultados durante un tiempo planificado para lograr buenas percepciones sociales respectivamente.

En ese aspecto, se infirió que esta dimensión puede ser interpretada como el valor asignado a una entidad cuando logra cumplir sus objetivos o metas planificadas, respetando tanto el tiempo como la cantidad de recursos asignados durante un período específico y definido.

Finalmente, según la tabulación número 4 se corroboró que existe un nivel medio y bajo de efectividad laboral por parte de los colaboradores en la entidad municipal donde laboral, ello se evidenció según el 58 % de respuestas recepcionadas en el cuestionario, consecuentemente también se pudo evidenciar que está en un nivel alto según el 41,9% correspondientemente. La tabla revela que la eficacia laboral ha sido negativa durante el último año, principalmente debido al indicador de evitar sanciones por parte de los trabajadores, ya que muchos reciben documentos normativos que limitan su desempeño así como el recibimiento de críticas por parte de los demás integrantes, de la misma forma se ve afectado los indicadores de puntualidad en la entrega de trabajos y los regulares índices de contar con personas que no poseen conocimiento laboral en la plaza que ejercen funciones.

Estos resultados guardan una asociación con la investigación Machaca (2022) quien indagó sobre la productividad administrativa en una entidad pública del sur, llegando a concluir que aspectos organizacionales, de motivación y direccionamiento inciden en esta problemática, lo cual indica que se padece de efectividad en temas de resolución de problemas, causando gran insatisfacción por poblaciones que demandan de una carencia durante largo tiempo.

Estos hallazgos también se fundamentaron en la base teórica de Tamayo (2018), quien indicó que esta dimensión está vinculada a los logros obtenidos y los esperados, ofreciendo una indicación del grado de cumplimiento en una

organización con objetivos institucionales. En base a lo expuesto, se puede estudiar en base a la totalidad del uso o beneficio otorgado por el proceso de los elementos o recursos de una organización específica, además de su gestión eficaz para alcanzar metas u objetivos organizativos.

Tras lo referenciado se puede inferir que la efectividad en una organización es la administrativa por evaluar diariamente, ya que, por parte de las autoridades municipales, son muy pocas las que supervisan si se logró algún aspecto organizacional planificado, por lo que se requiere que se centre en dicha dimensión por tener un peso direccionador realmente importante dentro de la administración estatal respectivamente.

Respecto a las implicancias que se encontraron en el estudio, fue la búsqueda de diferentes propuestas para ser fuente de recolección de información o que se sirva como antecedentes para enriquecer el presente estudio, además de encontrar planes enmarcados a una realidad objetiva allegados a organizaciones del sector público, teorías resaltantes para profundizar cada variable de estudio y metodologías aptas para ser ejecutadas.

Por otra parte, las limitaciones que surgieron durante la ejecución del estudio científico fue en primer lugar la consecución del permiso institucional para aplicar el instrumento de información, dado que, ante el cambio de gerentes, siempre congestionan trámites para fines académicos, además de la búsqueda de un horario oportuno para recolección de la información. Consecuentemente, también se pudo referenciar que el contexto donde se encuentra la entidad en estudio padece de buenos recursos humanos para entender la importancia de responder responsablemente un instrumento, por lo que limitó muchas veces al indagador referente al proceso estadístico. Por último, se pudo inferir que toda limitación fue absuelta para el proceso adecuado del estudio científico.

VI. CONCLUSIONES

1. Se planteó que el 70,9% de las respuestas de los colaboradores indicaron un nivel de productividad medio o bajo, mientras que el 29% señala un nivel alto, ello es consecuencia de contar con un personal que tiene características regulares para generar funciones bajo criterios de eficiencia, eficacia y productividad, por lo que se requiere una mayor responsabilidad dentro de su área y logre en su totalidad resolver problemas sociales y administrativos.
2. Se evidenció que el desempeño de los colaboradores en la entidad muestra un alto nivel de eficiencia, como lo refleja el 96.7% de respuestas recopiladas mediante el instrumento de recolección de información. Asimismo, se puede constatar que un 3,2% indica un nivel bajo en este aspecto. Ante lo detallado se puede evidenciar que aún persiste un porcentaje diminuto pero importante para generar buenas funciones en su totalidad.
3. De acuerdo con la tercera tabla, se ha demostrado que los colaboradores municipales encuestados exhiben un nivel elevado de eficacia en su desempeño laboral, como lo indican el 58,0% de las respuestas procesadas por el investigador. Además, se observa que un 42% se sitúa en niveles medio y bajo, señalando una problemática significativa que requiere atención, ya que casi la mitad de empleados no generan sus funciones en un tiempo planificado en su entidad, perjudicando metas y objetivos institucionales.
4. Se ha confirmado que los colaboradores en la entidad municipal presentaron un nivel medio y bajo de efectividad en sus labores, reflejado por el 58% de respuestas desfavorables en el cuestionario. Asimismo, se destaca que un 42% indica un nivel alto en este aspecto, por lo que se infiere que problemas en temas del ejercicio de funciones y de resolución de problemas.
5. Se planteó que la propuesta de un plan de gestión de desarrollo motivacional mejora la productividad laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén, a raíz de la validación de los juicios de expertos que sostienen que se logrará resultados significativos en materia de gestión administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde y el responsable de recursos humanos como de las demás áreas administrativas, ejecutar el plan de gestión de desarrollo motivacional con el objetivo de elevar la eficiencia y productividad laboral en las áreas administrativas de la municipalidad distrital de Jaén, convirtiéndola en un organismo destacado.
2. Se recomienda al gerente de la entidad en estudio implementar talleres trimestrales basados en generar buena comunicación y trabajo en equipo por parte de los administrados, además de evaluar el antes y después de dicho programa para verificar los resultados obtenidos, con la consigna de verificar
3. Se recomienda al gerente de la entidad en estudio, así como al gerente de recursos humanos, generar reuniones de reconocimiento trimestrales a los empleados, con la intención de motivar la responsabilidad en sus labores encomendadas.
4. Se recomienda al gerente de recursos humanos de la entidad en estudio, contratar personal adecuado, con habilidades de trabajo bajo presión y con perfil según el puesto requerido, con la consigna de mejorar la eficacia en la organización a corto y largo plazo.
5. Al alcalde difundir en todas las áreas el plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén, con la consigna de seguir verificando su validez para ser guía de solución en otros entes gubernamentales que pasen situaciones problemáticas similares.

VIII. PROPUESTA

Gestión de desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén

01. TÍTULO PROPUESTA.

Gestión de desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén.

02. PRESENTACIÓN

La presente propuesta consiste en el ofrecimiento de talleres de capacitación estructurada en 8 sesiones, las cuales están dirigidas al personal de una municipalidad distrital de la provincia de Jaén, desarrollándose bajo la toma de decisiones de las autoridades allegadas y en el mismo contexto, es decir, en la misma entidad.

Se pudo constatar que hay un nivel de productividad moderado, reflejado en el 67,7% de respuestas gestionadas a través de las encuestas por parte de los colaboradores. Esta información revela que la gestión de las funciones de los empleados en la entidad en estudio no es adecuada, debido a diversas deficiencias relacionadas con la eficiencia, eficacia y efectividad. Estas deficiencias abarcan tanto acciones como situaciones laborales que requieren atención.

Ante el desarrollo positivo del conjunto de estrategias se pretende lograr que aumente la productividad de los empleados, sobre todo que se sientan motivados de manera interna como externa en beneficio de los ciudadanos respectivamente.

03. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

El plan motivacional se ajusta a las variables identificadas en la investigación, específicamente sobre la motivación laboral. Se examinó diversas dimensiones que afectan a la productividad, teniendo como fin proponer estrategias bajo un modelo motivador, intrínseco, extrínsecos y transcendental,

los cuales incidirán directamente en la producción laboral de los empleados. Se destaca que las capacitaciones son un motivador crucial, ya que contribuyen a cultivar un sentido de profesionalismo, mejorando la preparación de los empleados y brindando una atención personalizada y óptima a los ciudadanos.

04. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar la productividad laboral mediante la propuesta de desarrollo motivacional en las áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proponer estrategias intrínsecas para mejorar la productividad laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén.

Proponer estrategias extrínsecas para mejorar la productividad laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén.

Proponer estrategias de motivación trascendental para mejorar la productividad laboral en las áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén.

05. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo conforman los recursos humanos. Son de especial importancia en una entidad municipal que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, conlleva a que se plantee el siguiente programa, puesto que servirá para potencializar una entidad importante de Jaén, trayendo consigo beneficios tanto sociales como administrativos, ya que se contará con un personal altamente capacitado y apto para resolver las necesidades sociales que tanto padece hoy en día.

La implicancia teórica del presente tema se basa en el aporte de Pairó y

Prieto (2002) quien ofertó diferentes estrategias basadas en la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental, trayendo consigo resultados para gestionarlos a futuro como modelo de gestión pública efectiva, eficiente y eficaz.

06. FUNDAMENTOS

La presente indagación estuvo basada en un fundamento psicológico y administrativo, puesto que ha se ha basado en estrategias para mejorar la productividad laboral desde la parte motivacional del empleado, teniendo como objetivo el cambio en la mentalidad del trabajador para alcanzar buenos resultados organizacionales, todo ello bajo la teoría motivacional propuesta por Pairó y Prieto (2002).

07. PRINCIPIOS

Participación: Este principio, busca que todos los trabajadores concurren a las sesiones de motivación programadas, de esta manera se busca asociar sus conocimientos, destrezas y experiencias, con las de sus compañeros de labores.

Integralidad: Este principio se orienta a que los trabajadores de la institución reciban capacitaciones y charlas motivacionales de manera oportuna, eficiente y sobre todo de una buena calidad.

Compromiso: De acuerdo a este principio, se busca que el trabajador a quienes está dirigido las charlas y capacitaciones sientan el compromiso de asistir y ser parte activa de estas actividades, para posteriormente poner en práctica todo lo aprendido en sus labores diarias.

Responsabilidad: Este principio se adopta desde una óptica bilateral, pues la responsabilidad recae tanto entre los funcionarios o encargados de la aplicación de la propuesta, como en los trabajadores para los cuales está destinada las actividades a desarrollar.

08. CARACTERÍSTICAS

La presente propuesta se presenta como un sistema de prueba para

erradicar cambios transformacionales desde la parte motivacional del empleado en una organización pública, por ello presenta las siguientes características:

Compromiso:

- Involucrar a empleados y funcionarios en la realización total de las estrategias en el tiempo planificado, esto fomenta la transformación de la parte administrativa de la entidad.

- Establecer canales continuos de comunicación entre áreas, procurando detectar amenazas y debilidades de mejora de manera sistemática.

Responsabilidad:

- Desarrollar la propuesta según el tiempo establecido, sin opción a generar retrasos en temas laborales y administrativos.

- Contar con planes de contingencia ante sucesos imprevistos que limiten el desarrollo de la propuesta.

Análisis FODA

Fortalezas:

- Canales de comunicación de manera interna y externa en las áreas.
- Implementación de tácticas para la mejora continuas de competencias.
- Conocimientos básicos para la selección del personal.

Oportunidades:

- Capacitación temporal del personal.
- Condiciones de trabajos optimas.
- Establecimiento de remuneraciones y reconocimientos laborales.

Debilidades

- Poco reconocimiento de áreas flexibles y críticas de mejora laboral.

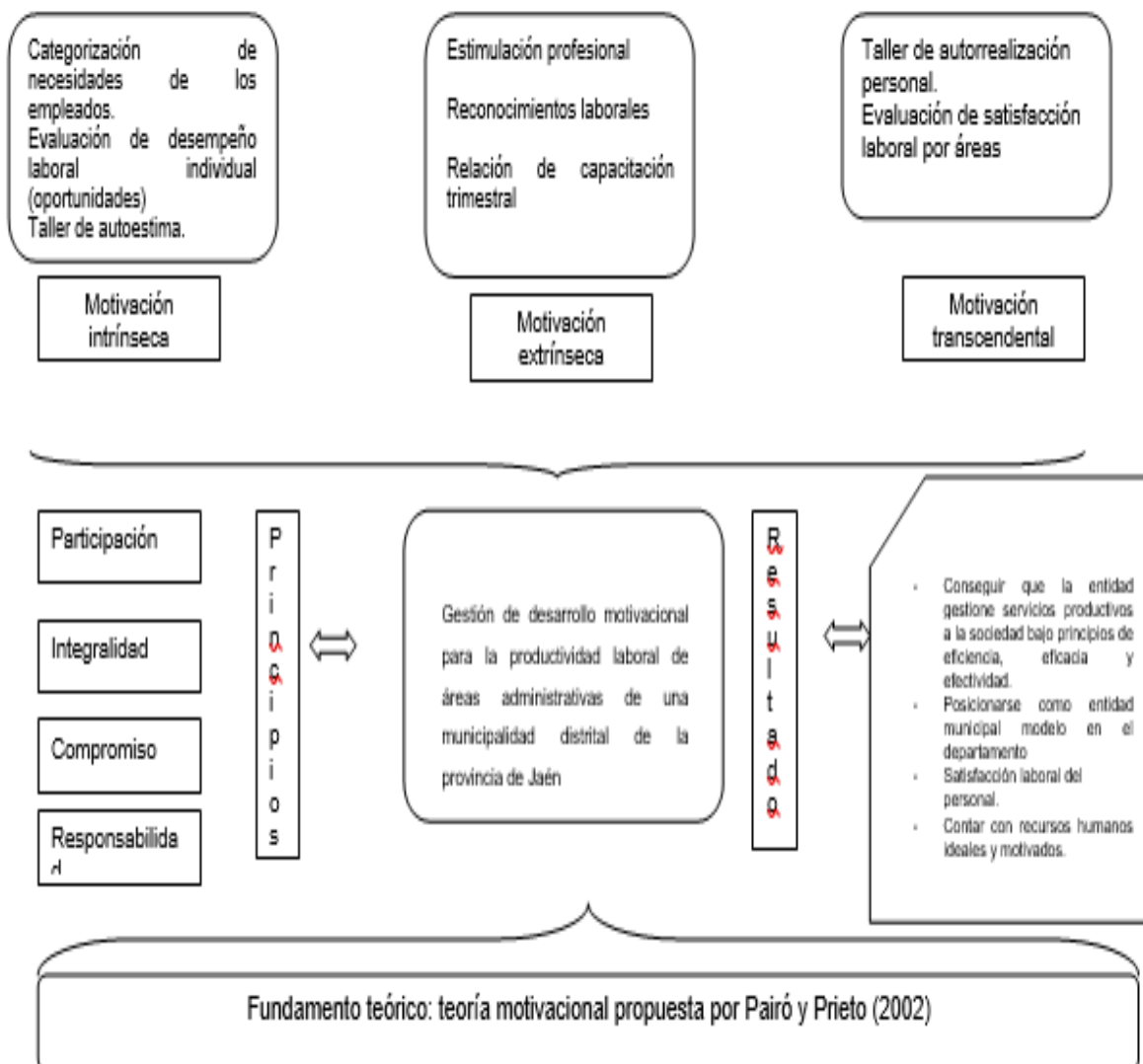
- Claridad en la función dada al personal.
- Falta de presupuesto para ejercer cambios transformacionales.

Amenazas

- Presencia de candidatos a puestos laborales sin la competencia adecuada.
- Identificación de áreas por temor a represalias laborales.
- Asignar recursos y presupuestos para la ejecución de propuestas.

Gráfico 1

Ilustración de la propuesta



09. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIA A DESARROLLAR	RECURSOS Y MATERIALES	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Categorización de necesidades de los empleados	Identificar las necesidades de los trabajadores respecto a la labor que realizan	- Reuniones informativas -Recopilación de datos mediante cuestionarios de manera trimestral.	Retroproyector Google Form	Jefe de recursos humanos	Encuestas Cuestionarios
Evaluación de desempeño o laboral	Generar la evaluación trimestral de los empleados según el área que le corresponda	- Reuniones trimestrales llevadas por el jefe de área.	- Laptop - Retroproyector	Gerente de cada área municipal	Encuestas Cuestionarios Entrevistas
Taller de autoestima	Generar de manera trimestral talleres de autoestima al personal correspondiente de la entidad	- Reuniones en el auditorio. - Identificación del personal que padece de autoestima - Identificación del personal que padece de malas relaciones laborales	- Laptop - Retroproyector	Responsable de cada área municipal Jefe de recursos humanos	Encuestas Cuestionarios
Estimulación laboral	Generar de manera trimestral propuestas de renovación laboral a los empleados que culminan contratos	- Reuniones internas entre jefe-empleado	-Revisión documental	Responsable de cada área municipal	Encuestas Cuestionarios Documentos
Reconocimiento laboral	Generar de manera trimestral reconocimientos laborales a los empleados con habilidades de eficiencia, eficacia y efectividad	Reuniones internas entre jefe-empleado Reuniones entre alcalde-empleados	- Laptop Retroproyector	Jefe de recursos humanos Alcalde	Cuestionarios Documentos
Relación de capacitación trimestral	Generar de manera trimestral capacitaciones laborales a los empleados de la municipalidad	Reuniones en el auditorio bajo un horario laboral adecuado para los trabajadores	- Laptop Retroproyector -Especialistas	Jefe de recursos humanos Alcalde	Encuestas Cuestionarios
Taller de autorrealización	Generar de manera trimestral	- Reuniones en el	- Laptop		Encuestas Cuestionario

ación personal	talleres de autorrealización personal a los empleados correspondiente de la entidad	<p>auditorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación del personal que padece de autoestima <p>Identificación del personal que padece de malas relaciones laborales</p>	Retroproyector		s
Evaluación de satisfacción laboral por áreas	Generar la evaluación trimestral de los empleados según la labor que ejecutan y las ordenes que le encomienda su superior	Reuniones trimestrales llevadas por el jefe de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Laptop <p>Retroproyector</p>	<p>Jefe de recursos humanos</p> <p>Alcalde</p>	<p>Encuestas</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Entrevistas</p>

REFERENCIAS

- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 20(4), e7900. doi:10.5867/medwave.2020.04.7900
- Álvarez, B., Porraspita, D. A., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Alharahsheh, H. H., & Pius, A. (2020). A Review of key paradigms: positivism VS interpretivism. *Global Academic Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 39–43. <https://www.researchgate.net/publication/338244145>
- Al-Tkhayneh, K., Kot, S., & Shestak, V. (2019). Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie Si Management Public*, 2019(33), 77–102. <https://doi.org/10.24818/amp/2019.33-05>
- Amir, A. (2021). Competency Development through Administrative Management on the Performance of Makassar City Government. *Journal Systems*, 4(12), 13993–14002
- Arana, W (2018). Factores que motivan a los trabajadores en empresas de Lima Metropolitana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21 (41), pp. 75-82. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15425>

- Bancayán, C & Dávila, C. (2018). Neurociencias para la gestión de los Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional. *Paideia XXI*, 6 (7), 126-136. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/1604/1478>
- Barra Quispe, M, Lora Loza, M., Cedrón León, Y., Rodríguez Vega, J., Barra, F. y Castillo Castro, V. (2023). Motivation and job performance at the regional health management of la Libertad during COVID-19. En Proceedings of the 7th Brazilian Technology Symposium (BTSym'21) (pp. 592–597). *Springer International Publishing*, 207(1).
https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85135006136&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9_63&partnerID=40&md5=60f7f5779757f9c6583c40e332be9a7d
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2 (12).
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>.
- Bisquerra, R. (2014). Metodología de la investigación educativa. Madrid, España: Editorial La Muralla
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Rodriguez, A. (2020) La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385 – 390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso
- Cáceres, Noemi., Mercado, J., & Cuba, E. (2017). Correlación entre clima

organizacional y la satisfacción laboral en el área de créditos del territorio uno de compartamos financiera, Arequipa-2017. *Revista Científica Investigación Andina*. 18(1).
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/596/523>

Castro Castillo, D. M. (2021). La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de la Dirección General de Electrificación 61 Rural - Ministerio de Energía y Minas, 2021. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Castro, M. (2021). Motivación y productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narváez S.A.C., Santa Anita 2021. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/85068>

Chiang, V., Riquelme, G & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficiencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*. 20(63), p. 178-186. <https://bit.ly/3ePlahW>

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. Bogotá. Colombia. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Quinta Edición.

Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Custodio Atencio, K. M., Ríos Incio, Óscar M., & Ríos Incio, M. I. (2020).

Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *UCV Hacer*, 9(3), 96–107.
<https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v9n3a10>

Faya, A., Venturo, C, Herrera, M & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de investigación Apuntes Universitario*, 8 (3). <https://bit.ly/3tUXIUK>

Fedulova, I., Voronkova, O., Zhuravlev, P., Gerasimova, E., Glyzina, M., & Alekhina, N. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: On the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1059–1073.
[https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(19\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(19))

Fenzia, A. (2022). Managers and Productivity in the Public Sector. *Econometrica*, 90(3), 1063–1084. <https://doi.org/10.3982/ecta19244>

Galleli, B., Hourneaux, F., & Munck, L. (2020). Sustainability and human competences: a systematic literature review. *Benchmarking An International Journal*, 27(7), 1981–2004. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0433>

Gimadeeva, A. A., & Zalyaev, R. I. (2019). Management of labor conflicts in conditions of organizational changes (For example, creative organization). *International Journal on Emerging Technologies*, 10(2), 121–124

Huerta, M. V., Carberry, A. R., Pipe, T., & McKenna, A. F. (2021). Inner engineering: Evaluating the utility of mindfulness training to cultivate

intrapersonal and interpersonal competencies among first-year engineering students. *Journal of Engineering Education*, 110(3), 636–670

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education

Humphreys, G. (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. Minister for Business Enterprise and Innovation. *Government*, 12 (9), pp. 1-5

Johnson, S. L. (2019). Authentic Leadership Theory and Practical Applications in Nuclear Medicine. *Journal of Nuclear Medicine Technology*, 47(3), 181–188. <https://doi.org/10.2967/jnmt.118.222851>

Kosach, I., Duka, A., Starchenko, G., Myhaylovska, O., & Zhavoronok, A. (2020). Socio-economic viability of public management in the context of european integration processes. *Administratie Si Management Public*, 2020(35), 139– 152. <https://doi.org/10.24818/amp/2020.35-09>

Kootz, H, y Weihrich, H. (2012) Administración. 14ª. Edición. México: McGraw-Hill.

Li, X. (2022). Effective Government Governance: An Analysis from the Perspective of Innovative. *Administrative Management*. 11(1), 35–38. <http://www.ivypub.org/MSR/paperInfo/56711.shtml>

Madero Gómez, Sergio Manuel. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29 (2153), 2020.<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Martínez, E., Molina, J., & Parada, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Revista Horizonte Sanitario*, 18(3). <https://cutt.ly/0ZOoyMm>
- Medel, R. M., Velásquez, D., & Pérez, D. (2021). Politization in Labor Conflict: Analyzing the Demands of Post-Authoritarian Chilean Strikes. *Critical Sociology*. <https://doi.org/10.1177/08969205211063235>
- Münch, L. (2017). Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. México: Pearson Educación
- Neves, C., & Ferreira, T. (2021). Nurses' job satisfaction assessment by areas of care. *Revista Da Escola Enfermagem USP*, 55(1), 1-9, <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>
- Ñaupas, Et. al. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis. Editorial Ediciones de la U, 5ta edición, Bogotá Colombia.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Oyague Huamán, DY. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo.
- Pebes Mendoza, A. B., Uribe Rosas, C., & Loyola Aguije, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 7(1), 13–22. doi:10.35563/revan. v7i1.186

- Pairó, J. M. y Prieto, F. (2002). Tratado de psicología del trabajo, volumen II. Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios* 41(45), 57-75.
<http://w.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>.
- Quijano, S. (2017) Dirección de recursos humanos y consultoría. Romanya editores. https://books.google.com.cu/books?id=HqA67bef-VcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2019) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), pp. 123-132.<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., & Cuellar, M. (2020) Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), 1305 – 1312. <http://doi.org/10.13053/CYS-24-3-3489>
- Robbins, S. Judge T. (2013) Comportamiento organizacional. Edición 15. Pearson.http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Rojas, E. (2022). Construction Productivity: A Practical Guide for Building and

Electrical Contractors. *Ross Publishing*, 7 (32).

<https://www.perlego.com/book/1355052/construction-productivity-a-practicalguide-for-building-and-electrical-contractors-pdf>

Salimova, G., Ableeva, A., Galimova, A., Bakirova, R., Lubova, T., Sharafutdinov, A. and Araslanbaev, I. (2022), Recent trends in labor productivity, *Employee Relations*, 44 (4), pp. 785-802. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2021-011>

SERVIR. (2023). *Regímenes de contratación pública*. www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF.

Shankar, R., Chaturvedi, S., and Thakkar, J. (2018), "Labor productivity in the construction industry: An evaluation framework for causal relationships", *Benchmarking: An International Journal*, 25 (1), pp. 334-356. <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2016-0171>

Steiner, I. D. (1972). *Group Process and Productivity*. New York, NY: Academic Press.

Vásquez Mundaca, I., & Vidaurre Valqui, L. K. (2020). *Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa conselva*, San Martín, 2020. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/58906>

Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of hotel barros in quevedo city. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37

Vroom, V.H. (1964). Trabajo y motivación. Oxford, Inglaterra: Wiley.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de desarrollo motivacional	Pairó y Prieto (2002) referencian que es un conjunto de procesos desarrollados psicológicamente relacionados con la capacidad de dirigir los esfuerzos y el comportamiento de las personas hacia objetivos específicos.	El Gestión de desarrollo motivacional se analizará mediante el uso de la motivación intrínseca, extrínseca y transcendental.	Motivación intrínseca	Necesidades satisfechas	
				Oportunidades	
			Motivación extrínseca	Reconocimientos	Seguridad
			Motivación transcendental	Autorrealización	Satisfacción

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad laboral	Según Chiavenato (2019) la productividad laboral es el nivel de habilidades que los empleados pueden adquirir en sus puestos de trabajo, esto se logra a través de una serie de comportamientos asimilados y generados para alcanzar las metas institucionales.	La medición de la productividad laboral será estudiada de la dimensión eficiencia, efectividad y eficacia.	Eficiencia	Comparte información Trabaja en equipo	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Eficacia	Responsabilidad al asumir funciones Trabajo bajo presión	
			Efectividad	Evita sanciones Puntualidad en la entrega de trabajos	
				Conocimiento del trabajo	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

CUESTIONARIO

Gestión de desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén

La presente investigación tuvo como objetivo principal evaluar la productividad laboral de áreas administrativas de una municipalidad distrital de Jaén, para ello se recomienda leer la siguiente instrucción.

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente, por favor que sea totalmente sincero(a)

ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre(4)

Siempre (5)

N		1	2	3	4	5
Eficiencia						
1	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis Compañeros.					
2	Me gusta participar en actividades en grupo compartiendo mis conocimientos.					
3	Hay mayor producción cuando las tareas las realizamos en equipos de trabajo.					
4	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros para la producción.					

5	Participo con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo en equipo.					
6	Evito hacer murmuraciones de mis compañeros y superiores.					
7	Evito ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
Eficacia						
8	Soy puntual en la entrega de trabajos que se me asignan.					
9	Es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo Establecido.					
10	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.					
11	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.					
12	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.					
13	Se me asignan funciones de puesto acorde a mi formación académica					
Efectividad						
14	Cumplo con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.					
15	Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia.					
16	Aunque no se me solicite brindo más tiempo del requerido operacionalmente a mi labor.					
17	En ausencia de mi inmediato superior asumo responsabilidades.					
18	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en mi centro de labores.					
19	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
20	Analizo la situación antes de actuar.					



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE **SAN FELIPE**

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

San Felipe, 30 de noviembre de 2023.

Señor
Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la escuela de Posgrado UCV – Chiclayo
Pimentel – Chiclayo.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Reciba un cordial saludo,

En mi calidad de alcalde de la Municipalidad Distrital de San Felipe, perteneciente a la provincia de Jaén, departamento de Cajamarca, en atención a la solicitud de autorización para realizar investigación realizada mediante documento de fecha 21 de noviembre de 2023, en el cual se detalla que el investigador será el estudiante de la Maestría en Gestión Pública Wilson Alfredo Calderón Carrillo y cuyo título de investigación es “Gestión de desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas de una municipalidad distrital de la provincia de Jaén”. Me permito autorizar que el mencionado alumno realice su trabajo de investigación en nuestra institución. Asimismo, mi grupo de trabajo y yo quedaremos atentos a que nos compartan los resultados obtenidos en este estudio para conocimiento de nuestra institución y así mejorar la problemática estudiada.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN FELIPE
Yo soy el alcalde
ALCALDE

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSION: EFICIENCIA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de sus Compañeros.				X				X				X	
02	Me gusta participar en actividades en grupo compartiendo mis conocimientos.				X				X				X	
03	Hay mayor producción cuando las tareas las realizamos en equipos de trabajo.				X				X				X	
04	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros para la producción.			X					X				X	
05	Participo con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo en equipo.			X					X				X	
06	Evito hacer murmuraciones de mis compañeros y			x					X				X	

	superiores.				x				X								
07	Evito ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.				x				X								x
Nº	DIMENSION: EFICACIA																
08	Soy puntual en la entrega de trabajos que se me asignan.				X				X								X
09	Es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo Establecido.				X				X								X
10	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.				X				X								X
11	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.				X				X								X
12	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.				X				X								X
13	Se me asignan funciones de puesto acorde a mi formación académica				x				x								x
Nº	DIMENSION: EFECTIVIDAD																

14	Cumplo con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.				X				X				X	
15	Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia.				X				X				X	
16	Aunque no se me solicite brindo más tiempo del requerido operacionalmente a mi labor.				X				X				X	
17	En ausencia de mi inmediato superior asumo responsabilidades.				X				X				X	
18	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en mi centro de labores.				X				X				X	
19	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión				x				x				x	
20	Analizo la situación antes de actuar frente a cualquier situación en mi centro de labores.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
 Apellidos y nombres del juez validador. **VENTURA SECLÉN, GUSTAVO ADOLFO** DNI: 76963739
 Especialidad del validador (a): **ESPECIALISTA EN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.**



**Firma del experto
 informante GUSTAVO
 ADOLFO VENTURA
 SECLÉN DNI:
 76963739**

25 de octubre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



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	VENTURA SECLÉN
Nombres	GUSTAVO ADOLFO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	76963739

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI
Rector (E)	DR. MONS. HECTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE
Secretario General	MG. JOSE ANDRES CRUZADO ALBARRAN
Director Escuela De Posgrado	DR. ALFREDO RUBEN SAAVEDRA RODRIGUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	31/03/22
Resolución/Acta	009-2022/UCT-CU
Diploma	UCTDDM000706
Fecha Matrícula	10/10/2020
Fecha Egreso	19/09/2021

Fecha de emisión de la constancia:
28 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001547063

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.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSION: EFICIENCIA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de sus Compañeros.				X				X				X	
02	Me gusta participar en actividades en grupo compartiendo mis conocimientos.				X				X				X	
03	Hay mayor producción cuando las tareas las realizamos en equipos de trabajo.				X				X				X	
04	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros para la producción.				X				X				X	
05	Participo con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo en equipo.				X				X				X	
06	Evito hacer murmuraciones de mis compañeros y				x				x				x	

	superiores.				X				X						
07	Evito ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.				X				X						X
Nº	DIMENSION: EFICACIA														
08	Soy puntual en la entrega de trabajos que se me asignan.				X				X						X
09	Es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo Establecido.				X				X						X
10	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.				X				X						X
11	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.				X				X						X
12	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.				X				X						X
13	Se me asignan funciones de puesto acorde a mi formación académica				x				x						x
Nº	DIMENSION: EFECTIVIDAD														

14	Cumplo con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.				X				X				X	
15	Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia.				X				X				X	
16	Aunque no se me solicite brindo más tiempo del requerido operacionalmente a mi labor.				X				X				X	
17	En ausencia de mi inmediato superior asumo responsabilidades.				X				X				X	
18	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en mi centro de labores.				X				X				X	
19	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión				x				x				x	
20	Analizo la situación antes de actuar frente a cualquier situación en mi centro de labores.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

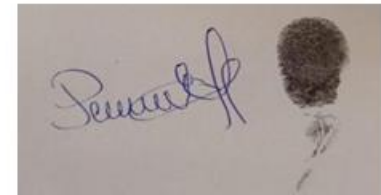
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: PAICO GABRIEL, FANNY ESMIDIA DNI: 44005263
 Especialidad del validador (a): DERECHO REGISTRAL Y NOTARIAL Y GESTIÓN PÚBLICA.

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante
FANNY ESMIDIA PAICO GABRIEL
DNI: 44005263



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	PAICO GABRIEL
Nombres	FANNY ESMIDIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44005263

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	12/12/22
Resolución/Acta	0748-2022-UCV
Diploma	052-182580
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	02/09/2022

Fecha de emisión de la constancia:
28 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001547060

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.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSION: EFICIENCIA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de sus Compañeros.			x			x					x		
02	Me gusta participar en actividades en grupo compartiendo mis conocimientos.				x			x					x	
03	Hay mayor producción cuando las tareas las realizamos en equipos de trabajo.				x			x					x	
04	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros para la producción.			x			x					x		
05	Participo con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo en equipo.				x			x					x	
06	Evito hacer murmuraciones de mis compañeros y				x			x					x	

	superiores.													
07	Evito ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.				X									X
Nº	DIMENSION: EFICACIA													
08	Soy puntual en la entrega de trabajos que se me asignan.				X									X
09	Es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo Establecido.				X									X
10	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.				X									X
11	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.				X									X
12	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.				X									X
13	Se me asignan funciones de puesto acorde a mi formación Académica				X									X
Nº	DIMENSION: EFECTIVIDAD													

14	Cumplo con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.				X				X				X	
15	Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia.				X				X				X	
16	Aunque no se me solicite brindo más tiempo del requerido operacionalmente a mi labor.				X				X				X	
17	En ausencia de mi inmediato superior asumo responsabilidades.				X				X				X	
18	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en mi centro de labores.				X				X				X	
19	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo Presión				X				X				X	
20	Analizo la situación antes de actuar frente a cualquier situación en mi centro de labores.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para la aplicación del presente instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: TORRES CAMPOS, JHORDY MICHEL. **DNI:** 70807213

Especialidad del validador (a): DERECHO PENAL, PROCESAL PENAL Y DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre de 2023


 Firma del experto informante
JHORDY MICHEL TORRES CAMPOS
 DNI: 70807213



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 **TORRES CAMPOS**
Nombres **JHORDY MICHEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **70807213**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **17/10/22**
Resolución/Acta **0612-2022-UCV**
Diploma **052-175203**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **01/09/2022**

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



CÓDIGO VIRTUAL 0001557693

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.

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSION: EFICIENCIA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de sus Compañeros.				X			X				X		
02	Me gusta participar en actividades en grupo compartiendo mis conocimientos.				X				X				X	
03	Hay mayor producción cuando las tareas las realizamos en equipos de trabajo.				X				X				X	
04	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros para la producción.				X			X					X	
05	Participo con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo en equipo.				X				X				X	
06	Evito hacer murmuraciones de mis compañeros y				X				X				X	

	superiores.													
07	Evito ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.				X									X
Nº	DIMENSION: EFICACIA													
08	Soy puntual en la entrega de trabajos que se me asignan.				X									X
09	Es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo Establecido.				X									X
10	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.				X									X
11	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.				X									X
12	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.				X									X
13	Se me asignan funciones de puesto acorde a mi formación Académica				X									X
Nº	DIMENSION: EFECTIVIDAD													

14	Cumplo con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.				X				X				X	
15	Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia.				X				X				X	
16	Aunque no se me solicite brindo más tiempo del requerido operacionalmente a mi labor.				X				X				X	
17	En ausencia de mi inmediato superior asumo responsabilidades.				X				X				X	
18	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en mi centro de labores.				X				X				X	
19	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo Presión				X				X				X	
20	Analizo la situación antes de actuar frente a cualquier situación en mi centro de labores.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para la aplicación del presente instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: ESTEVES TORRES TITO DNI: 16771777

Especialidad del validador (a): DERECHO PENAL Y DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante
ESTEVES TORRES TITO
 DNI: 16771777



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	ESTEVEZ TORRES
Nombres	TITO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16771777

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretario General	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
Director	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA
Fecha de Expedición	08/11/2013
Resolución/Acta	321-2013-CU
Diploma	A1597197
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

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



CÓDIGO VIRTUAL 0001549961

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: 31/10/2023 10:32:57-0500

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

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

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

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

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSION: EFICIENCIA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de sus Compañeros.			x			x					x		
02	Me gusta participar en actividades en grupo compartiendo mis conocimientos.				x			x					x	
03	Hay mayor producción cuando las tareas las realizamos en equipos de trabajo.				x			x					x	
04	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros para la producción.				x			x					x	
05	Participo con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo en equipo.				x			x					x	
06	Evito hacer murmuraciones de mis compañeros y				x			x					x	

	superiores.													
07	Evito ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.				X									X
Nº	DIMENSION: EFICACIA													
08	Soy puntual en la entrega de trabajos que se me asignan.				X									X
09	Es difícil o complicado realizar mis actividades en el tiempo Establecido.				X									X
10	Cumplo con mis actividades en el tiempo establecido.				X									X
11	Poseo los conocimientos adecuados para desempeñarme en el puesto que actualmente ocupo.				X									X
12	Consulto e investigo manuales que tengan relación con mi trabajo.				X									X
13	Se me asignan funciones de puesto acorde a mi formación Académica				X									X
Nº	DIMENSION: EFECTIVIDAD													

14	Cumplo con los procedimientos administrativos establecidos en la institución.				X				X				X	
15	Falto a mis labores, cuando es una verdadera emergencia.				X				X				X	
16	Aunque no se me solicite brindo más tiempo del requerido operacionalmente a mi labor.				X				X				X	
17	En ausencia de mi inmediato superior asumo responsabilidades.				X				X				X	
18	Mantengo una actitud positiva ante los cambios que se generen en mi centro de labores.				X				X				X	
19	Poseo la capacidad de atender asuntos laborales bajo Presión				X				X				X	
20	Analizo la situación antes de actuar frente a cualquier situación en mi centro de labores.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia para la aplicación del presente instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador: ACOPAICO RAMIREZ GRACE DELICIA. DNI: 45392869

Especialidad del validador (a): GESTIÓN PÚBLICA

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante
ACOPAICO RAMIREZ GRACE DELICIA
DNI: 45392869



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	ACOPAICO RAMIREZ
Nombres	GRACE DELICIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45392869

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	12/12/22
Resolución/Acta	0751-2022-UCV
Diploma	062-182670
Fecha Matricula	05/04/2021
Fecha Egreso	01/09/2022

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



CÓDIGO VIRTUAL 0091607564



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 16/12/2023 21:18:18-0500

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.

Anexo 4: Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido (a)	0	,0
	Total	31	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	20

Anexo 5

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DE DESARROLLO MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAÉN

Yo, Gustavo Adolfo Ventura Seclén, identificado con DNI N° 76963739 con Grado Académico de Maestro en la Universidad Católica de Trujillo, con código de inscripción en SUNEDU N° 009-2022/UCT-CU.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén.

La propuesta contiene la siguiente estructura: título, presentación, conceptualización, objetivos, justificación, fundamentos, principios, características, actividades y corresponde a la tesis: “Gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén”.

Pertenencia con la investigación

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

Pertenencia 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 valida la propuesta para su aplicación.

OBSERVACIONES:

Ninguna.

Chiclayo, 13 de diciembre de 2023

Mg. Gustavo Adolfo Ventura Seclén, con código de inscripción en SUNEDU N° 009-2022/UCT-CU y con centro de labores en la Universidad César Vallejo.



DNI: 76963739

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DE DESARROLLO MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAÉN

Yo, Paico Gabriel Fanny Esmidia, identificado con DNI N° 44005263 con Grado Académico de Maestro en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0748-2022/UCV.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén.

La propuesta contiene la siguiente estructura: título, presentación, conceptualización, objetivos, justificación, fundamentos, principios, características, actividades y corresponde a la tesis: “Gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén”.

Pertenencia con la investigación

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

Pertenencia con la aplicación.

N°	CRITERO	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:

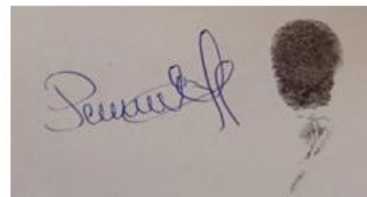
Se valida la propuesta para su aplicación.

OBSERVACIONES:

Ninguna.

Chiclayo, 13 de diciembre de 2023

Mg. Paico Gabriel Fanny Esmidia, con código de inscripción en 0748-2022/UCV.



Firma del experto informante

FANNY ESMIDIA PAICO GABRIEL

DNI: 44005263

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DE DESARROLLO MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAÉN

Yo, Torres Campos Jhordy Michel, identificado con DNI N° 70807213 con Grado Académico de Maestro en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0612-2022/UCV.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén.

La propuesta contiene la siguiente estructura: título, presentación, conceptualización, objetivos, justificación, fundamentos, principios, características, actividades y corresponde a la tesis: “Gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén”.

Pertenencia con la investigación

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

Pertenencia con la aplicación.

N°	CRITERO	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 valida la propuesta para su aplicación.

OBSERVACIONES:

Ninguna.

Chiclayo, 13 de diciembre de 2023

Mg. Torres Campos Jhordy Michel, con código de inscripción en SUNEDU
N° 0612-2022/UCV


Firma del experto informante
JHORDY MICHEL TORRES CAMPOS
DNI: 70807213

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DE DESARROLLO MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAÉN

Yo, Esteves Torres Tito, identificado con DNI N° 16771777 con Grado Académico de Doctor por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, con código de inscripción en SUNEDU N° 321-2013-CU.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén.

La propuesta contiene la siguiente estructura: título, presentación, conceptualización, objetivos, justificación, fundamentos, principios, características, actividades y corresponde a la tesis: “Gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén”.

Pertenencia con la investigación

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

Pertenencia con la aplicación.

N°	CRITERO	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 valida la propuesta para su aplicación.

OBSERVACIONES:

Ninguna.

Chiclayo, 14 de diciembre de 2023

Dr. Esteves Torres Tito, con código de inscripción en SUNEDU N° 321-2013-CU.



DNI N° 16771777

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

FICHA DE EVALUACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DE DESARROLLO MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JAÉN

Yo, Acopaico Ramirez Grace Delicia, identificado con DNI N° 45392569 con Grado Académico de Maestro en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0751-2022-UCV.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta plan de gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén.

La propuesta contiene la siguiente estructura: título, presentación, conceptualización, objetivos, justificación, fundamentos, principios, características, actividades y corresponde a la tesis: “Gestión de desarrollo motivacional para mejorar la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de Jaén”.

Pertenencia con la investigación

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

Pertenencia con la aplicación.

N°	CRITERO	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 valida la propuesta para su aplicación.

OBSERVACIONES:

Ninguna.

Chiclayo, 12 de diciembre de 2023

Mg. Acopaico Ramirez Grace Delicia, con código de inscripción en SUNEDU N° 0751-2022-UCV.



DNI N° 45392569



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de desarrollo motivacional para la productividad laboral de áreas administrativas en una municipalidad distrital de la provincia de Jaén", cuyo autor es CALDERON CARRILLO WILSON ALFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA DNI: 41661370 ORCID: 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 02-01-2024 15:22:12

Código documento Trilce: TRI - 0712879