



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial  
Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín,  
Tarapoto - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Pezo Isuiza, Cinthia Greis (orcid.org/0000-0001-8556-9164)

**ASESORES:**

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (orcid.org/0000-0001-5055-9222)

Dr. Saavedra Sandoval, Renan (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO-PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

Dedico esta investigación principalmente a Dios, por seguir permitiéndome estar de pie gozando de buena salud, porque aún sigo cumpliendo mis objetivos bajo su bendición, a mis padres por su apoyo emocional, mis hermanitos y mi compañero de vida Carlos García, todos ellos forman parte de todo este proceso.

Greis

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a Dios por brindarnos salud, por ser nuestro guía para seguir cumpliendo con nuestros objetivos y poder superarnos en lo personal, laboral y profesional.

Agradecer también a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos ser parte de esta prestigiosa institución, donde nos impulsan a seguir creciendo profesionalmente para ser personas de bien ante la sociedad.

La autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto - 2023", cuyo autor es PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08-2023 20:30:36
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 20:19:13

Código documento Trilce: TRI - 0641321



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CINTHIA GREIS PEZO ISUIZA <b>DNI:</b> 47236543 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8556-9164	Firmado electrónicamente por: CGPEZOP el 02-07- 2023 18:11:07

Código documento Trilce: TRI - 0564083



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procesamiento.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Nivel de Motivación</i> .....	20
<b>Tabla 2.</b> <i>Nivel de Gestión por Resultados</i> .....	21
<b>Tabla 3.</b> <i>Prueba de Normalidad</i> .....	22
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre la motivación y la gestión por resultados</i> .....	23
<b>Tabla 5.</b> <i>Relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados</i> .	24
<b>Tabla 6.</b> <i>Prueba de Normalidad</i> .....	25

## RESUMEN

Esta investigación tiene por finalidad identificar la relación entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín. Para la elaboración del estudio de investigación se utilizó referencias bibliográficas de diferentes autores identificados en el marco teórico, el cual permitió describir, analizar y relacionar las variables de estudio. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo. La población y muestra estuvo conformado por 50 trabajadores de la Gerencia Territorial del Gobierno Regional de San Martín, se utilizó como técnica de obtención de datos la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno que mida el nivel de motivación y el siguiente el nivel de gestión por procesos. Los datos obtenidos fueron transcritos al programa SPSSV.29 permitiendo su análisis, interpretación y presentación mediante tabulaciones y cuadros estadísticos descriptivos. Los resultados demostraron que sig. (bilateral) <0.001, aceptando la hipótesis alterna, afirmado que existe una relación significativa entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín. Tenemos el valor Rho de Spearman de correlación positiva muy alta de 0.891, el cual indica a incrementar la motivación por ende la gestión por resultados mejora, esta información nos ayudará a optimizar la administración de la entidad pública.

**Palabras clave:** Motivación, gestión por resultados, intrínseca y extrínseca, productividad y logro de metas.

## ABSTRACT

The goal of this research is to identify how motivation and management for results are related in the Gerencia Territorial Bajo Mayo of Gobierno Regional of San Martin. For the elaboration of the study, bibliographic references of different authors were considered in the theoretical framework, which allowed to describe, analyze, and relation the study variables. The research is quantitative, basic type, non-experimental design, cross-sectional, descriptive. The population and sample consisted of 50 workers from the Gerencia Territorial Bajo Mayo of Gobierno Regional of San Martin, to collect the data information, a survey was used and two questionnaires as the instruments, one that measures the level of motivation and the other measures the level of management process. The data obtained were transcribed to the SPSSV.29 program allowing its analysis, interpretation and presentation through tabulations and descriptive statistical tables. The results were sig. (bilateral)  $<0.001$ , accepting the alternative hypothesis, affirming that motivation and management by results, in the Gerencia Territorial Bajo Mayo of Gobierno Regional of San Martin, have a significant connection. The Rho de Spearman value presented a very high positive correlation of 0.891, which indicates that the management by results improves if the motivation increase. This information will help us to optimize the administration of the state company, considering the importance to putting in practice the factors of motivation: intrinsic, directing to personal objectives, work skills and responsibility; and extrinsic, like salaries and economic incentives as well as professional recognition, which will be reflected in the factors of management for results, productivity, and achievement of goals.

Keywords: Motivation, management by results, intrinsic and extrinsic, productivity and achievement of goals.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde una visión de las organizaciones públicas y privadas es fundamental optar con colaboradores debidamente capacitados para ocupar puestos indispensables y desarrollar actividades planificadas, es por ello que no solamente es primordial el aspecto cognoscitivo sino también el factor motivacional, siendo unos de los puntos importantes para los colaboradores y esto a su vez esté direccionado hacia la gestión por resultados orientado al rendimiento y cumplimiento de las tareas en relación a las metas, no obstante se verá también reflejada en el aumento de la productividad. Es por ello que la motivación es indefectible en una organización y tiene como objetivo que los colaboradores demuestren y otorguen un alto desempeño en las entidades, el cual se deberá identificar las necesidades de los trabajadores en relación a sus actividades y aspectos personales para lograr obtener un direccionamiento de líneas en marcadas en el factor motivacional el cual permitirá obtener resultados satisfactorios.

En consecuencia, se relaciona con lo indicado por Cepeda y Cifuentes (2019), menciona que la gestión del desempeño es un instrumento para la administración pública moderna poniendo en hincapié ser más eficientes y eficaces en los procesos utilizados, con la finalidad de mejorar a la administración creando valor y satisfacción para los ciudadanos, como también a los colaboradores desarrollando la entidad planes de motivación para mejorar su desempeño laboral.

En el Perú, existen casos que los colaboradores tienen poca motivación en relación a su desempeño laboral, presentándose dificultades reflejada en sus resultados laborales como personales, afectando a la organización al no cumplir oportunamente los objetivos direccionados. Es por ello que Calle (2021), menciona que la motivación laboral tiene vínculo con la gestión por resultados a partir de diversos factores, como el ámbito laboral, retribuciones y capacitaciones el cual tiene una inferencia en el comportamiento humano. Asimismo, indica que la motivación es el estímulo propio o brindado así la persona mejora sus resultados.

Caso contrario, si un colaborador se siente motivado, animado y con determinación de desarrollar sus actividades, esto generará un beneficio provechoso tanto para él como para la organización, ocasionando que los

demás colaboradores se sientan atraídos, y a la larga un mejor desenvolvimiento entre todos, como lo indica Trautner y Schwinger (2022), la motivación intrínseca, su desarrollo depende de factores individuales como conocimientos adquiridos, habilidades y destrezas, mientras la motivación extrínseca es el desarrollo constante de experiencias adquiridas por presión externa como recompensas, incentivos, castigos y reconocimiento, ambos factores motivacionales son predictores e importantes para el logro y la satisfacción de las tareas cumplidas.

De tal forma, el componente motivacional obtiene una significancia primordial de importancia dentro de la gestión por resultados. El cual mejorará sus habilidades para desarrollar sus actividades, utilizará mejor las herramientas para el logro de sus acciones y tendrá la capacidad de utilizar eficientemente sus recursos, entonces para la clave de los resultados es necesario conocer y manejar la motivación, como lo señala García et al. (2009), la motivación y la gestión por resultados son elementos que se relaciona por su grado de incidencia mediante el desempeño de personal idóneo, la planificación, habilidades profesionales, productividad, eficiencia y eficacia en realizar las tareas, obteniendo las organizaciones una ventaja competitiva el cual se direccionaría a un desarrollo sostenible.

Asimismo, el factor motivacional es observable, porque fluye y es inherente a las personas reflejadas a partir de la conducta y por una necesidad inicial para lograr su desarrollo satisfactorio, siendo uno de los factores claves para la gestión por resultados en cualquier organización el cual se obtendrá una ventaja competitiva que permitirá reflejarse en la calidad y servicios brindados por las organizaciones. En relación a lo anterior, según Ordaz (2021), se puede indicar que el factor motivacional sirve como herramienta para la conservación del capital humano, teniéndose esta correlación con la productividad, satisfacción y el mejoramiento de capacidades de los colaboradores, por consiguiente, tiene relación con el desempeño laboral el cual se medirá su grado mediante la planificación y cumplimiento de las tareas o actividades establecidas.

Por consiguiente, en nuestro país se tiene que en cada entidad de la administración públicaa través de las dependencias u oficinas que desarrollan funciones de servicios

de gestión humano, tienen responsabilidad que conocer las necesidades de los colaboradores y sus objetivos personales como profesionales, es en ese sentido se debe contar con un plan de motivación laboral, de capacitaciones y entre otros.

Es por ello, que en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, existen problemas que se relacionan con la falta de organización en base a un plan de motivación laboral o el que aplican no brinda los resultados esperados afectando la gestión de la organización, debido a que se desconoce realmente los intereses de cada colaborador con la institución. Existiendo mucha rotación de personal entre áreas esto también ocasiona que los colaboradores no se sientan identificados con un área específica el cual afecta a su motivación externa (extrínseca). Esta situación en la entidad se debe a que no existe un plan adecuado y una alimentación pobre que afecta a la motivación perjudicando en términos generales a la gestión por resultados de la entidad.

Ante la situación descrita en la presente investigación, busca responder a los siguientes cuestionamientos como problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023? y como problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023? y b) ¿Cuál es el nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023? Y c) ¿Cuál es la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto 2023?

Ante lo indicado, el estudio de investigación tiene las siguientes justificaciones, por conveniencia, debido a que permitirá identificar los problemas institucionales en relación a la determinación eficiente de la motivación y su implicancia con la gestión por resultados. De relevancia social, porque permitirá realizar mejoras dentro de la institución para la entrega de servicios eficientes y adecuados a las necesidades de la población como parte de su responsabilidad mediante el cumplimiento de los objetivos previstos. De valor teórico, porque integra información teórica relevante que enriquecerán

los conocimientos al analizar las variables, teniendo como finalidad brindar conocimiento e información a la comunidad científica.

Por tanto, las implicancias prácticas, permitirá determinar las estrategias necesarias para mejorar la situación problemática encontrada, además que se brindará alternativas de solución a modo de recomendaciones. De utilidad metodológica, se justifica porque se manejarán instrumentos válidos y confiables que servirán a investigadores sobre el tema abordado.

A partir de lo expuesto con anterioridad, se precisó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023; del mismo modo se planteó los siguientes objetivos específicos: a) Establecer el nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023. b) Conocer el nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023 y c) Analizar la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.

Por último, en el estudio de investigación se presenta como la siguiente hipótesis alterna:  $H_1$ : Existe relación significativa entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, y como siguiente la hipótesis nula:  $H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es mala. Asimismo, se determinó las hipótesis específicas: a) El nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es alta, b) El nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es alta, y c) Existe relación significativa entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación se basó en estudios de diversos autores de nivel internacional, en cual señalamos la autoría entre ellos citamos a Bohórquez et al. (2020), concluyó que, la motivación obtiene una rol esencial en la productividad de los colaboradores, existiendo una relación con sus competencias y conocimientos el cual permitirá realizar de forma eficiencia y eficaz el desarrollo de sus actividades, asimismo, concluye también que la necesidad de poder es un factor utilizado no en beneficio propio sino en poder orientar a otras trabajadores para el cumplimiento de actividades, como también es necesario un equilibrio en las recompensas y asignación remunerativa entre los trabajadores del mismo nivel y en base a su cumplimiento de actividades, por lo anterior expuesto se indica que las necesidades de poder, remunerativas, las competencias y conocimientos son factores de motivación que inciden positivamente en el rendimiento laboral. Por tanto, existe un propicio nivel adecuado del factor motivación afectando positivamente al desempeño laboral.

Asimismo, las necesidades de poder, necesidades fisiológicas, necesidades remunerativas y equidad en la proporción de recompensas e incentivos, teniendo un rol importante en la motivación laboral, por ende, su relación con el rendimiento óptimo por el logro de las metas, así como la gestión por resultados de la organización.

Por otra parte, se citó a Rodríguez et al (2020) concluyo que, existe medios para gestionar la motivación mediante factores determinantes como incentivos, conocimientos y capacidades, integración en la empresa y logro de metas, el cual aportara a implementar sinergias en el crecimiento del personal y profesional, así como también para el desarrollo de competencias y posicionamiento laboral, asimismo, se menciona trabajador motivado ayuda a conseguir trabajadores valiosos del mercado y retenerlos en la organización. También concluye que los lideres aparte de motivar al resto deberán contar con habilidades expresivas, proactivos y flexibles, con el fin de conseguir o retener importantes recursos humanos enfocados a la ventaja competitiva respecto a la competencia. Asimismo, el factor ambiente de trabajo juega un papel importante en la motivación, el cual es brindar orgullo e identificación de

pertenecer a la organización, reconociendo y premiando públicamente el destaque del capital humano con el fin que tomen como base de superación los demás colaboradores.

Por tanto, concluye también que una de los puntos de motivación son los ascensos justos por meritocracia y el desarrollo de líneas de carrera, siendo así la necesidad de brindar responsabilidad, autonomía y reconocimiento a los recursos humanos valiosos. Otro punto importante es la satisfacción plena del trabajador que se basa en el desarrollo de sus actividades profesionales como personales siéndole apoyados por sus superiores ocasionando su identificación y compromiso con la organización.

Asimismo, se citó a Macías y Vanga (2021), concluyo que, según los diagnósticos realizados se debe realizar planes de motivación en base a las necesidades personales (internas y externas) de los trabajadores como también a lo ofrecido por la organización (productividad y cumplimiento de metas), de esta forma plantear acciones a desarrollar a periodos de corto, mediano y largo plazo. Asimismo, concluye, la motivación laboral (aspecto interno) es lo que induce por propia voluntad a los trabajadores a cumplir sus objetivos, logrando el manejo y satisfacción de sus necesidades. Por otra parte, tenemos, el clima organizacional será incidido por las condiciones de los puestos de trabajo porque la satisfacción al desarrollar las actividades de los puestos laborales estos se vinculan directamente con el clima organizacional, es por ello que se debe poner en práctica el factor de compañerismo y la competitividad sana esto hace que mejore el clima organizacional, asimismo implementar planes de compensación para optimizar la calidad del servicio y retener del recurso humano calificado. Concluye también que se deberá implementar planes de mejora basados en necesidades de los trabajadores, pero orientados al cumplimiento de objetivos institucionales, es por ello que la utilización de la eficiencia y eficacia de los recursos y el tiempo, repercute en la productividad al final.

Por otro parte, se citó a Artieda et al. (2021), concluye que, los nuevos paradigmas de administración pública buscan personal con destrezas gerenciales que inciden en la productividad, planificación, uso de herramientas y cumplimiento de tareas en cual mejora en la gestión por resultados. También concluye que la nueva gestión pública deberá cambiar de una cultura

burocrática a una cultura de servicio, con sistemas flexibles y de mejora continua. Asimismo, concluyo, que es necesario para el sector público tener un mecanismo de gestión por competencias que asegure que el personal esté calificado de acuerdo con el perfil de las funciones y competencias, además de un adecuado proyecto de valoración del desempeño y capacitación apoyado en competencias que cubrirán las necesidades de desarrollo empresarial y de personas. Por último, concluyo que, las habilidades de liderazgo será la piedra angular para el crecimiento organizacional, pudiendo ser ámbito público o privado como en todas sus áreas de gestión, convirtiéndose una mejor visión de participación política y publica.

De igual forma, se citó a Medina et al. (2021), concluyeron que, después de analizar los factores prácticos en la administración del recurso humano como son colaboración, compromiso, cumplimiento y objetivos personales en relación a la administración por resultados, dio como consecuencia que el uso de configuraciones de prácticas en la administración del recurso humano exista una relación efectiva en la gestión por resultados. Asimismo, concluyeron que las configuraciones prácticas en el capital humano deben ser flexibles, fiables, ágiles y efectivas en relación con las estrategias organizacionales. Por consiguiente, concluyeron que, el uso de las configuraciones practica del recurso humano es diferente para distintos grupos de trabajadores, pero en relación a las necesidades y especificaciones del ámbito y entorno de la empresa, es por ello su adaptabilidad y por ende su uso. También concluyeron las configuraciones prácticas del capital humano al ser utilizados impacten a la gestión de resultados como también se obtiene valor agregado. Por último, concluyeron que, las configuraciones prácticas del capital humano incide directamente con la gestión por resultados por su efectividad y sinergia para el desarrollo de las actividades organizativas.

De igual forma, se citó a De la Parra y Figueroa (2022), concluyeron que, mediante el procedimiento deductivo permitió identificar factores oportunamente como la eficiencia, eficacia, productividad y planificación que servirán para mejorar los planes de desarrollo institucional generando mayor valor público o prestigio, así como el desempeño óptimo de las actividades, por ende, la mejora en la gestión por resultados. También concluyo que a mayor

capacidad de gestión por resultados los gobiernos serán más efectivos permitiendo identificar oportunidades que ayuden a desarrollar sus destrezas para la realización de las actividades encomendadas como también realizar planes de desarrollo institucional generando mayor valor público para las entidades. Concluyo que, el manejo de la gestión por resultados como instrumento para las organización privadas o públicas, ayudará a identificar con precisión los factores de influencia que tienen sobre el desempeño, satisfacción y motivación, en el cumplimiento del logro de metas. Por ende, se podrá concluir que la información brindada por la gestión por resultados tiene relevancia el cual se aplicaría en un guía basado en la motivación, desempeño y logro de metas.

Por tanto, de acuerdo a la autoría tenemos a nivel nacional a Jara et al. (2018), concluyeron que, existe incidencia significativamente entre gestión por resultados y la motivación mediante factores como recompensa, capacitaciones, conocimientos, responsabilidad y logro de metas el cual mejora significativamente la gestión pública. Concluyeron también, la gestión del capital humano se correlaciona con mejorar la administración pública. Asimismo, concluyeron que el talento humano, es un factor importante del crecimiento organizacional como su preparación enfocada hacia la performance y competitividad, incidiendo en el logro de metas y gestión óptima, así como en la responsabilidad, planificación, objetivos personales y uso de herramientas que ayudan a mejorar la administración de recursos y los resultados de la organización. Por último, concluyeron que, la gestión por resultados como función integral se sostiene un proceso de trabajo y organización, donde se coordinan diversas apreciaciones y esfuerzos para lograr efectivamente cumplir con las metas trazadas.

Por consiguiente, se describen autoría en referencia a las bases teóricas de la variable motivación, entre ellos tenemos a Chiavenato (2019), menciona que la motivación es el incentivo de una persona para desarrollar acciones voluntarias con un comportamiento específico, pudiendo estos ser por estímulo interno o externo, es la fuerza propia impulsadora para ejecutar actividades mediante el manejo de recursos físicos y mentales para el alcance de las metas

planteadas. Por último, la motivación en cíclica se da a conocer su satisfacción a medida que las necesidades se ven afectadas por el comportamiento o acción del individuo.

Por lo anterior mencionado, citamos a Sánchez (2019), Pizarro et al. (2019) y Manjarrez et al. (2020), el cual indicaron, el factor motivación viene hacer el dispositivo de activación de nuestro potencial para desear y decidir realizar acciones para obtener resultados en base a nuestros objetivos personales, cumplir metas, responsabilidades de nuestras acciones y reconocimiento por los logros alcanzados. Asimismo, concluyeron que, es indispensable tener en cuenta la independencia del trabajador, el cuál es la llave para aumentar su motivación si se les permite que lleven a cabo sus tareas de forma independiente, sin excesivo control y valor de su puesto responsable de un campo específico por mínimo que sea, es importante considerar la independencia, pero sin el monitoreo de sus actividades en base a los objetivos de la entidad.

Por consiguiente, se presenta autoría sobre las dimensiones de estudio, como lo presentado por Cabrera (2014), la motivación intrínseca y extrínseca son elementos importantes para el desarrollo sostenible en las organizaciones como también la influencia del liderazgo el cual permite direccionar hacia el compromiso y la atracción del cumplimiento de los objetivos con el desarrollo humano, capacidades, incentivos, responsabilidad y compromiso, de esta forma contribuir a la gestión y mejora de resultados.

Asimismo, Aguilar et al. (2016), la motivación intrínseca es el interés y el disfrutar desarrollar una actividad por uno mismo pudiendo ser en base, a) objetivos personales, b) capacidades y destrezas, c) conocimientos previos y d) el desarrollo óptimo de cada actividad, dando lugar a la satisfacción por su cumplimiento por la utilización de un interés sincero sin recompensa o meritocracia externa alguna, es por ello para que una persona logre un alto nivel de motivación intrínseca se deberá medir en base a la satisfacción del cumplimiento de sus necesidades previas ante la realización de sus actividades. Asimismo, indica que la motivación extrínseca es el desarrollo de asignaciones en base a una reciprocidad quiere decir que el grado de motivación se medirá en relación al nivel de dificultad de las actividades a

mayor nivel mayor será la satisfacción pudiendo ser a) remunerativos, b) incentivos y compensaciones y c) reconocimientos. Por otra parte, lo mencionado por Gutiérrez y Tomás (2018), la motivación intrínseca y extrínseca son elementos determinantes motivo que relaciona los factores personales y factores contextuales, que tiene una gran influencia en la formación e implementación de metas y resultados, el cual se podrá medir mediante el grado de satisfacción por los logros alcanzados.

Por último, lo indicado por Rovira (2008) y Márquez (2021), la motivación extrínseca o externa, se podría indicar que una formación competente se relacionada con el desarrollo de habilidades y destrezas, sería lo que mantendría motivados a los empleados. Motivación intrínseca es la aspiración de encontrar sucesos y retos nuevos, el cual servirá para la capacidad a) humana, b) de observar y c) de adquirir conocimiento, es por ello que la motivación intrínseca esta inherentemente vinculado con el interés personal sin la intervención de algún tipo de castigo o recompensa. Asimismo, indica también que la motivación extrínseca es el desarrollo de actividades, cumpliendo con los objetivos hasta conseguir los resultados planteados, es más bien por influencia externa como recompensas, incentivos, reconocimiento entre otros de forma significativa sobre el interés del individuo.

A continuación, se describen autoría en referencia a bases teóricas sobre la variable de estudio gestión por resultados, entre ellos tenemos a Flores y Delgado (2020) y Martínez et al. (2021), indican que, es un instrumento o herramienta primordial al ser utilizado eficientemente se logrará desarrollar de forma óptima las actividades en beneficio público, siendo importante su control, monitoreo y valoración, con mira al desarrollo de su entorno para observar su comportamiento y plantear propuestas de mejora.

Asimismo, lo indicado por Luque et al. (2019), Valdez (2019) y Rey de Castro et al. (2020), mencionan, la gestión por resultados como el nuevo enfoque burocrático que busca dar prestigio y una transformación en beneficio de las organizaciones del estado y de los gobiernos, mediante una nueva perspectiva de pensar, gestionar los recursos, mejoramiento en los métodos de atención, en sus prácticas, en la metodología de trabajo, uso de herramientas y de su sistema en general, el cual permitirá su desarrollo efectivo involucrando al factor humano y mediante a sus capacidades y conocimientos lograr alcanzar las metas planificadas. Por otra parte, se citó a Diaz et al. (2018), menciona, la gestión por resultados es un instrumento seguro y confiable, porque es utilizada para planificar y controlar los recursos del estado y los gobiernos mejorando la administración pública, esto implica establecer un plan de adaptación, aplicación de metodologías, direccionamiento y técnicas, con el objetivo establecer estrategias para las entidades del gobierno.

Por consiguiente, se presenta autoría sobre las dimensiones de estudio, como lo presentado por Ramírez et al. (2022), la productividad es uno de los principales factores que las organizaciones buscan ir mejorando constantemente mediante lo siguiente a) eficiente en la administración de recurso siendo esto la capacidad de cumplir adecuadamente una función o actividades, b) eficacia en el uso de los recursos, es el cumplimiento y el logro de lo planificado llegando al objetivo indicado y por último c) organización de las tareas por cada área en la entidad. Es por ello que la gestión pública tiene vínculo estrecho con la gestión de resultados porque en base a una planificación de metas y su cumplimiento aportan beneficios a la entidad como una gestión eficiente y eficaz, posicionamiento y proceso de mejora continua.

En consecuencia, tiene relación con lo indicado por Franco et al. (2021) y Vásquez (2021) donde indican que la productividad es el uso adecuado de recursos enfocado a la realización de las metas de la

entidad, enfocada en dar una perspectiva de la organización hacia los trabajadores en lo siguiente, de permanencia laboral y de factores emocionales, el cual contribuyen a mejorar:

a) los niveles de eficiencia, b) los niveles de eficacia, c) una mejor organización a mediano y largo plazo, d) cumplimiento de las tareas, e) uso de herramientas que simplifican y optimizan la culminación de las fases productivas sin perjudicar la calidad o el servicio ofrecido, reflejándose el crecimiento y competitividad en las entidades.

Asimismo, lo indicado Hinojo et al. (2020), para lograr una productividad y logro de metas concordantes con lo planificado por la entidad, se basará en un proceso de identificación de competencias y posterior planteamiento de planes de desarrollo para los colaboradores basados en los factores de eficiencia, eficacia, organización, planificación, uso de herramientas y listado de tareas, de esta forma aumentará la productividad motivo que los trabajadores crecerán en lo profesional y personal. Por tanto, Ramírez et al. (2019), sostiene que la gestión por resultados como factor estratégico, permite desarrollar habilidades competitivas para el desarrollo de dos factores, la productividad y logro de metas, el cual direcciona a priorizar recursos eficientemente y eficaz y mediante el uso de herramientas para el cumplimiento de tareas, asimismo, planificar y organizar los procesos integrales de la organización para su desarrollo, ejecución y control.

Por último, Del Río et al. (2022), la gestión por resultados en base a la productividad y logro de metas ayudará a entender que el recurso humano es indispensable para su ejecución, es por ello que los resultados obtenidos sirvan como inicio para que las entidades implementen recursos de mejoramiento en la formación laboral del capital humano y se pueda medir su relación mediante el cumplimiento de tareas oportunamente y la satisfacción al lograr los objetivos; asimismo, se refleja en el rendimiento organizacional,

considerada como estrategia: a) la implementación de eficiencia, eficacia, b) uso de herramientas, c) planificación, d) organización y e) control y evaluación periódica del desempeño en lograr los objetivos planteados pudiendo ser estos periodos de corto a largo plazo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Fue de tipo básica, menciona Escudero y Cortez (2018), está enfocada exclusivamente en bases teóricas a resolver problemas específicos y en busca de conocimientos para profundizar conceptos científicos a través de la metodología científica y corroborar la hipótesis.

##### Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo, menciona Zambrano y Menéndez (2019) son estudios sistemáticos que ocurrieron sin la intervención del investigador el cual no permitió manipular o alterar las variables. El análisis del estudio se enfocó en eventos ocurridos solo una vez en un momento dado, asimismo describió las características y comportamiento de las variables.

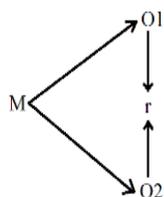
##### Enfoque de la investigación

Fue de enfoque cuantitativo, según Sánchez y Murillo (2021) se empleó un proceso o estructura teniendo en consideración primero la teoría y la hipótesis que originó la suposición o presunción; segundo la hipótesis y la recolección de datos dio origen a la operacionalidad o proceso estadístico y por último, el análisis de datos y los resultados, originó una explicación obtenida mediante el análisis por la aplicación de técnicas estadísticas, para luego plantear conclusiones.

##### Nivel de la investigación

Fue de Tipo correlacional, Arias et al. (2020) indica el grado de correlación de variables.

**Donde:**



**Corresponde:**

M: Muestra (Trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo)

O1: Motivación

O2: Gestión por resultados

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable Independiente: Motivación**

##### **Definición conceptual**

Chiavenato (2019), indicó que la motivación es un factor de empuje del individuo para que proceda a realizar o desarrollar actividades de determinada manera y comportamiento, pudiendo ser estos internos externos.

##### **Definición operacional**

Se midió mediante la utilización del instrumento a aplicar, el cual fue un cuestionario, asimismo dicho instrumento está en relación a 2 dimensiones determinadas en la investigación.

##### **Dimensión:**

Intrínseca

##### **Indicadores:**

- Objetivos personales
- Capacidades laborales
- Responsabilidad

##### **Dimensión:**

Extrínseca

##### **Indicadores:**

- Sueldos económicos
- Incentivos económicos
- Reconocimiento

##### **Escala de medición**

Ordinal, tipo Likert

### **Definición conceptual**

Flores y Delgado (2020), lo definió a la gestión por resultados como un instrumento muy útil para alcanzar el desarrollo en su totalidad de las actividades planificadas, el cual es importante: en su control, monitoreo y valuación, para luego observar su comportamiento y plantear propuestas de mejora.

### **Definición operacional**

Se midió mediante la utilización del instrumento a aplicar, el cual fue un cuestionario, asimismo dicho instrumento está en relación a 2 dimensiones determinadas en la investigación.

#### **Dimensión:**

Productividad

#### **Indicadores:**

- Eficiencia
- Eficacia
- Organización

#### **Dimensión:**

Logro de metas

#### **Indicadores:**

- Planificación
- Cumplimiento de tareas
- Uso de herramientas

### **Escala de medición**

Ordinal, tipo Likert

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Según Mucha et al. (2021), es el grupo de elementos de estudio, en el cual se propone generalizar los resultados. Para el trabajo de investigación se estableció como población 50 colaboradores que trabajan en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín.

**Criterio de inclusión:** Colaboradores en los regímenes laborales 728, 276 y 1057 que trabajan en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín.

**Criterio de exclusión:** Personal bajo modalidad locación de servicios que trabajan en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín.

#### **3.3.2. Muestra**

Según Cabezas et al. (2018), es parte o fracción del universo poblacional del estudio. En el estudio se empleó una muestra censal, el cual se tomó a todos los integrantes de la población.

#### **3.3.3. Muestreo**

Según Otzen y Manterola (2017), proceso metodológico tiene por propósito estudiar la correlación de la partición de variable en la población y muestra. Para el trabajo se empleó la técnica de muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia basado en el juicio subjetivo del investigador.

#### **3.3.4. Unidad de Análisis**

Según Sánchez (2009) menciona que representa un objeto de estudio específico de la investigación en referencia a su medición y se refiere a qué o quién es el objetivo de estudio, en nuestro caso fue el trabajador de la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

#### **Técnica:**

Como técnica asumida fue la encuesta, el cual señala Arias (2020) es un método empleado únicamente para personas, recopilando datos sobre opiniones, comportamientos y percepciones, resultados que pueden ser cuantitativos o cualitativos, centrándose en el desarrollo de preguntas predefinidas secuenciadas lógicamente con un sistema de respuesta graduado. Asimismo desde el enfoque cuantitativo se cumplió los siguientes criterios: a) establecer que la investigación es solo de datos numéricos, por lo que existe una prueba de hipótesis, b) diseñado en base a la operacionalidad de las variables y la problemática de la investigación, c) tener un nivel de confiabilidad y validez aceptable antes de aplicar el instrumento a través de la técnica y d) los hallazgos se muestran en tablas de frecuencias y los hallazgos deben ser presentados en base a la estadística descriptiva. Para el trabajo de investigación se empleó para 50 colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín.

#### **Instrumentos:**

Como instrumento de investigación se formuló un cuestionario, adaptado según Cisneros et al. (2022) se elaboró la herramienta que consistió en una sucesión de premisas organizadas y estructuradas enfocado en los objetivos y dimensiones de la investigación, el cual fue planteado mediante 36 ítems en total, en base a 4 dimensiones con 9 preguntas formuladas por cada uno, fue de escala de valoración del instrumento de tipo Likert de disposición ordinal, con un nivel de la variable: bajo, medio y alto, el cual permitió medir o evaluar las variables a través del proceso de datos estadísticos, obteniendo los resultados que servirán en la corroboración de la hipótesis para dar solución al problema planteado.

#### **Validez:**

Lo indicado por López et al. (2019), es la evaluación del instrumento y posterior resultado del grado o nivel de exactitud aceptable para asegurar

su confiabilidad. Es por ello para la validez de los dos instrumentos empleados, fueron evaluados por juicio de expertos para la verificación de la claridad, coherencia y relevancia de los indicadores de las variables de la investigación, el cual se necesitó a 3 especialistas en gestión pública y 2 especialistas en metodología. En referencia a las variables de estudio, resultó un promedio de 1.96, representando el 89% de concordancia entre jueces.

### **Confiabilidad:**

Según Villasis et al. (2018) es una técnica de control seguro y puntual de los datos estadísticos. Según Darren y Mallery (2021) indicó los niveles de aceptación de la coeficiencia alfa de Cronbach son:

- Coeficiente alfa > 0.9 a 0.95 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable

Según los resultados obtenidos se calcula la confiabilidad de la prueba alfa de Cronbach para la primera variable, resultando 0.702 al ser superior a 0,7 estos resultan significativos; por lo que tienen una aceptable confiabilidad, como también una validez de contenido y de criterio aceptable. En correspondencia a la segunda variable resulto 0.705 siendo superior a 0.7 el cual resulta significativo; por consiguiente, tiene validez de contenido y de criterio aceptable, el cual indicó que el instrumento debe ser aplicado.

### **3.5. Procesamiento**

Hernández y Coello (2020) indica que son secuencias a desarrollar mediante el cumplimiento de tareas que brindó garantía al estudio, en referencia a la solución de los problemas identificados. La recolección de datos fue de manera directa a través de una encuesta y presentación de la investigación. Se tomo la información a todos los integrantes de la población mediante la muestra de tipo censal.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Según Peña (2017), es un procedimiento secuencial que ayudó al análisis de las variables y las dimensiones de estudio obtenidas y dar solución a la problemática descrita; para el trabajo de investigación se usó un diseño descriptivo no experimental y de nivel inferencial y se presentó los resultados mediante tabulaciones, asimismo, el análisis de datos se realizó mediante la aplicación del programa SPSS.V29

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética requiere la práctica del conocimiento mediante el uso correcto de las normas determinadas y aprobadas, el cual pueden ser: el respeto social, la disciplina, el crecimiento social, de modo que beneficie a los individuos.

Para estudio de investigación se utilizó los siguientes principios éticos: a) Beneficio: el conocimiento adquirido como resultado del estudio que el autor desarrolla para obtener experiencia esté disponible. b) Inconsistencia: se determinó que la investigación se desarrolló pacíficamente, sin destruir el espacio de los trabajadores implicados en la investigación. c) Autonomía: es la intervención de las personas relacionadas con la investigación, optando el derecho de elegir sin dañar o perjudicar su libertad a elegir ser un participante en el estudio. d) Justicia: se justificó la colaboración de los individuos para el proceso de investigación, sin obligarlo o manipularlo, teniendo en cuenta la igualdad de las normas y leyes que amparan a las personas, y e) consentimiento informado: se brindó información de los beneficios y riesgo bajo responsabilidad.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1: Establecer el nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.**

**Tabla 1.**

*Nivel de Motivación*

Escala	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	(18 - 42)	0	0%
Medio	(43 - 67)	12	24%
Alto	(68 - 92)	38	76%
Total		50	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín

#### **Interpretación:**

La tabla 1, muestra como resultado que el 76%, el cual representa a 38 trabajadores, dio como respuesta a la categoría “alto”, por otro lado, el 24% señalaron que es “medio”. De acuerdo a los datos obtenidos, muestra que existe un nivel alto en motivación en referencia a la dimensión intrínseca, pero existe factores en las dimensiones extrínsecas que la entidad deberá mejorar, los cuales son los incentivos económicos, no económicos y reconocimiento a los trabajadores, es por ello que se debería implementar planes de acción o actividades en relación al objetivo de estudio, por tanto, se acepta la hipótesis alterna: El nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es alta.

**Objetivo específico 2: Conocer el nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.**

**Tabla 2.**

*Nivel de Gestión por Resultados*

Escala	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	(18- 42)	0	0%
Medio	(43- 67)	2	4%
Alto	(68- 92)	48	96%
Total		50	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín

**Interpretación:**

La tabla 2, muestra como resultado que el 96%, el cual representa a 48 trabajadores, dio como respuesta a la categoría “alto”, por otro lado, el 4% señalaron que es “medio”, por consiguiente de acuerdo a los datos obtenidos, nos muestra el nivel en que se sitúa la variable gestión por resultados, pero la entidad deberá realizar planes de acción de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral, mejora la supervisión de acuerdo a la funciones, a su vez reevaluar las tareas asignadas a cada trabajador, y por ultimo planes de acción en el uso de herramientas tecnológicas, es por ello que se debe realizar lo antes mencionado, por tanto se acepta la hipótesis alterna: El nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es alta.

**Objetivo Especifico 3: Establecer la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados.**

**Tabla 3.**

*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Motivación	0.760	50	<0.001
Productividad	0.810	50	<0.001
Logro de Metas	0.858	50	<0.001

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base del SPSS-V29.

**Interpretación:**

Al presente trabajo de investigación se aplicó la prueba de normalidad a la variable independiente juntamente con las dimensiones de la variable gestión por resultados, dando a conocer que al contar con menor o igual que 50 en referencia la muestra tomada, se consideró la prueba de shapiro-wilk. Asimismo, ambos resultados en correspondencia a la significancia de cada variable, no muestran una distribución normal, motivo que los valores se encuentran debajo del nivel 0.05 o el p-valor es  $\leq$  a (0.05), es por ello se asumió una prueba no paramétrica para medir las variables determinando la prueba de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 4.***Relación entre la motivación y la gestión por resultados*

			Gestión por Resultados
Rho de	Motivación	Coeficiente de correlación	0.891**
Spearman		Sig. (bilateral)	<0.001
		N	50

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base del SPSS-V29.

**Interpretación:**

De acuerdo al estadígrafo de Rho de Spearman, se estableció una correlación positiva muy alta de 0.891 entre la variable motivación y gestión por resultados, asimismo, es significativa con 95% de grado de confianza, motivo que los valores están considerados por debajo del 0.05, con p-valor  $\leq 0.001$  para ambas variables, esto significa que tiene un 99% de confianza tal como se observa la significancia bilateral o p-valor de  $0.000 \leq 0.005$  entre las variables, estando por debajo del 0.001, dando por aceptado la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es por ello, que es importante tomar en consideración el factores de la motivación, tales como: intrínseca direccionando a los objetivos personales, capacidades laborales y responsabilidad, como también extrínseca enfocando a los sueldos e incentivos económicos así como el reconocimiento profesional.

Asimismo, su coeficiente de determinación (0,891) elevado al cuadrado nos muestra un 79% de asociatividad de ambas variables eso demuestra la importancia que tienen ambas variables para poder relacionarse la una a la otra.

**Tabla 5.***Relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados*

			Productividad	Logro de Metas
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	0.897**	0.842**
		Sig. (bilateral)	<0.001	<0.001
		N	50	50

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base del SPSS-V29.**Interpretación:**

De acuerdo al estadígrafo de Rho de Spearman, se estableció una correlación positiva muy alta de la siguiente manera 0.897 y 0.842, entre la variable motivación y las dimensiones de la gestión por resultados, asimismo es significativa con 95% de grado de confianza, motivo que los valores están considerados por debajo del 0.05, con p-valor  $\leq 0.001$  entre la variable y las dimensiones, esto significa que tiene un 99% de confianza tal como se observa la significancia bilateral o p-valor de  $0.000 \leq 0.005$  entre la variable y las dimensiones, estando por debajo del 0.001, dando por aceptado la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es por ello, que es importante tomar en consideración las dimensiones de la variable dependiente, tales como: productividad, eficiencia, eficacia y organización, como también al logro de metas enfocando a la planificación, cumplimiento de tareas y el uso de herramientas para la facilidad en las acciones laborales.

**Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023**

**Tabla 6.**

*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Motivación	0.760	50	<0.001
Gestión por Resultados	0.880	50	<0.001

Fuente: elaboración propia, sobre la base del SPSS-V29.

**Interpretación:**

Al presente trabajo de investigación se aplicó la prueba de normalidad a las variables de estudios, dando a conocer que al contar con menor o igual que 50 en referencia la muestra tomada, se consideró la prueba de shapiro-wilk. Asimismo, ambos resultados en correspondencia a la significancia de cada variable no muestran una distribución normal, motivo que los valores se sitúan debajo del nivel 0.05 o el p-valor es  $\leq$  a (0.05), es por ello se asumió una prueba no paramétrica para medir las variables determinando la prueba de correlación de Rho de Spearman.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en referencia al objetivo general, se determinó una correlación entre las variables motivación y gestión por resultados, obteniendo una correlación positiva de 0.891 de grado muy alta y significativa con 95% de grado de confianza. En tal forma se acepta la hipótesis alterna. Esto refleja el grado de importancia que ejercen ambas variables una a la otra entre la motivación y la gestión por resultados, de estas líneas expuestas Bohórquez et al (2020) manifiesta que la productiva nos conlleva resultados positivos que estos a su vez traen efecto de mejora para la organización, asimismo, Rodríguez et al (2020) manifiesta que el factor productivo, direcciona a una serie de resultados favorables que estos a su vez traen efecto de mejora para la organización, estos postulados no dan una apreciación más directa de la motivación se exponen estudios de gran importancia con el tema desarrollado en este sentido si no existiese motivación no se podría obtener los resultados esperados en una organización, y estos deben ser medidos a través de sus indicadores porque lo reafirma también estas citas. Por consiguiente, Aguilar et al. (2016), manifiesta que importante desarrollar la motivación en las entidades para obtener resultados favorables, pero esto a su vez deben estar relacionados a las necesidades y objetivos tanto de los trabajadores como de la entidad debiendo existir una correspondencia entre ambas. Por otro lado, la literatura también con algunos en referencia a la gestión por resultado y motivación menciona tal como lo expresan Sánchez (2019), Pizarro et al. (2019) y Manjarrez et al. (2020) los colaboradores para sentirse motivados necesitan cierta independencia para culminar sus actividades sin ningún inconveniente, asimismo es el factor principal para logro de los resultados de la entidad. Por último, Jara et al. (2018), menciona que existe una relación de significancia alta entre las variables, de esta forma al aplicar acciones de motivación mejora la gestión por resultados, existiendo mejora en la administración de recursos y los resultados organizacionales.

De esta manera, afirmamos que la motivación conlleva al logro eficiente y eficaz de los resultados de la institución, tanto en sus actividades operativas, procesos de atención y objetivos organizacionales, de esta manera según los resultados obtenidos se identificó puntos claves de mejora como son: reconocimiento, incentivos económicos y/o no económicos.

En referencia al objetivo específico 1 y con respecto a los resultados obtenidos sobre el nivel de motivación, se acepta la hipótesis  $H_1$ . Asimismo, se indica que el 76% de los trabajadores respondieron que el nivel de motivación es “alto” y el 24% indicó que es “medio”. Estableciendo que la mayoría de trabajadores percibe que la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín no tiene un acercamiento con sus colaboradores para dar soluciones a los problemas de falta de acciones de motivación, que esto replica en las actividades, objetivos y metas de la entidad, de lo antes mencionado Macías y Vanga (2021) afirma que las organizaciones deberán planificar en base a las necesidades personales plasmando en acciones intrínsecas y extrínsecas señaladas en el factor motivacional de periodicidad corta a largo plazo, esto a su vez repercutirá en el clima organizacional relacionando a los trabajadores a identificarse con las metas y objetivos de la entidad como también a identificar puestos que los mismo trabajadores podrían desempeñar eficientemente. Asimismo, Chiavenato (2019) sostiene que la motivación es el factor de iniciación para que los trabajadores o personas desarrollen actividades sin restricciones y pensamientos específicos para su cumplimiento utilizando recursos materiales, mentales y físicos con estímulo por necesidades propias o recompensadas, de lo anterior indicado expresa Cabrera (2014) manifiesta que las acciones motivacionales son importantes para la ejecución de planes, objetivos y metas, por lo cual los trabajadores desarrollan capacidades intelectuales, destrezas, responsabilidad y compromiso direccionando así el liderazgo de la organización. Finalmente, según la revisión de bases teóricas y la relación con los resultados mencionamos a Gutiérrez y Tomás (2018), mantiene que para obtener resultados acordes con las metas institucionales se deberá establecer un nivel motivación acorde con los logros a alcanzar de esta manera cumplir con las necesidades logrando un grado de satisfacción y cambios de mejora

en los procesos de ejecución de actividades.

De esta manera, afirmamos que la entidad deberá mantener un nivel de motivación según las necesidades tanto personal como profesional de los trabajadores, así como también de la organización en relación al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En relación al objetivo específico 2 y los resultados obtenidos en referencia al nivel de la gestión por resultados, se acepta la hipótesis H<sub>2</sub>. Asimismo, se indica que el 96% de trabajadores encuestados respondieron que el nivel de gestión por resultados es “alta” y el 4% indico que es “medio”. Dando a conocer que la mayoría de trabajadores observa que la gestión por resultados de la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín es la adecuada, pero para el mejoramiento constante deberá plantear acciones de capacitación para mejorar el desempeño laboral y el uso de herramientas tecnológicas, en relación con los resultados y la literatura mencionamos a Artieda et al. (2021), manifiesta que las nuevas visiones de una administración pública es encontrar trabajadores con perfiles acorde a las necesidades de la entidad y con habilidades de gestión en la optimización de recursos y uso de instrumentos tecnológicos que simplifiquen y mejoren los tiempos de respuesta, de esta manera cambiar paradigmas de pensamiento funcionalista a un visión enfocada a una cultura de servicio flexible y de mejora continua, lo indicado se refleja en la participación política y pública. Por otra parte, Medina et al. (2021), una de factores es la administración del capital humano existiendo un vínculo estrecho con la gestión por resultados, logrando una diferenciación por la efectividad y sinergia de las actividades organizacionales. También según los resultados obtenidos son comparados con lo indicado por Parra y Figueroa (2022), primero es identificar los elementos clave para una mejora continua de la gestión por resultados como productividad y logro de metas, creando un mayor grado de valor y prestigio con la ciudadanía como también confianza, esto ayudará a ser más efectivos en solucionar los problemas que pudieran ocurrir. Finalmente, en concordancia con Diaz et al. (2018), para mejorar la gestión por resultados se deberá tomar acciones de planificar controlar recursos, introducir metodologías y técnicas para el desempeño de labores como también plasmar estrategias de cambio con

enfoque de posicionamiento y finalmente la gestión por resultados en una herramienta practica que mejorará los procesos de la administración pública. De esta manera, afirmamos que la entidad deberá mantener un nivel de gestión por resultados, en base a metodologías, técnicas y uso de herramientas que ayuden a un mejoramiento continuo, de esta forma se identificará el posicionamiento de la entidad ante la atención de los ciudadanos.

Según el objetivo específico 3, se analizó la relación entre la variable motivación y las dimensiones de la variable gestión por resultados, obteniendo una correlación positiva de 0.897 y 0.842 grado muy alta y significativa con 95% de grado de confianza. En tal forma se acepta la hipótesis alterna. Esto refleja el grado de importancia entre ambas, la variable motivación con las dimensiones de la gestión por resultados, de las líneas expuestas mencionamos a Rovira (2008) y Márquez (2021), sostiene que la variable de estudio busca mejorar las habilidades, destrezas y formación de sus integrantes influenciando de forma directa con la gestión por resultados, por consiguiente, la motivación es uno de los factores influyentes en la administración de recursos con la finalidad de atención pública mejorando procesos, es así que los resultados se relacionan con lo indicado por Flores y Delgado (2020) y Martínez et al. (2021), siendo la gestión por resultados una herramienta eficiente en la planificación, control y monitoreo de las actividades a ejecutar, asimismo se compara con lo mencionado por Luque et al. (2019), Valdez (2019) y Rey de Castro et al. (2020), manifiesta si los trabajadores están comprometidos y motivados, los índices de rendimiento se verán afectados positivamente logrando un direccionamiento distinto a lo habitual dando valor agregado y diferenciación a la entidad, beneficio gestión de cumplimiento de metas al mejorar los procedimientos. Es así que se cita a Ramírez et al. (2022), Franco et al. (2021) y Vásquez (2021) e Hinojo et al. (2020), que las investigaciones realizadas por los autores mencionan que al mejorar la productividad y logro de metas mediante la gestión por resultados y esto a su vez influenciada por la motivación se logra un alto nivel rendimiento, posicionamiento y prestigio. Por tanto, lo antes mencionado tiene relación con Ramírez et al. (2019), se enfoca que la motivación se relaciona

con la productividad y logro de metas estableciendo estrategias que permitan desarrollar habilidades competitivas. Finalmente, lo indicado por Del Río et al. (2022), manifiesta que, para el logro de metas, productividad, desarrollo de habilidades y motivación, el factor clave es la administración del recurso humano.

De esta manera, afirmamos que la motivación tiene relación con las dimensiones de la gestión por resultados de la entidad, es por ello que la presente investigación da a conocer como resultado la relación que existe entre ambas variables siendo muy importante su estudio para plantear propuestas a la entidad y mejorar sus procesos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Se determinó que existe relación entre la motivación y gestión por resultados, estas reflejaron estadísticamente una significancia bilateral de  $\leq 0.001$ , esto implica que tuvieron un valor de confianza de 99%, asimismo, los resultados de correlación en Rho Spearman fueron 0.891, el cual indico que es positivamente muy alta, con coeficiente de asociatividad al 79%. La motivación desarrollada en la entidad influye directamente en la gestión por resultados, en tal sentido si el grado de motivación baja considerablemente afectará a la productividad y logró de metas identificados por la entidad.
- 6.2.** Se estableció que el nivel de motivación es “alto” representa un 76% de la muestra establecida (38 trabajadores) como también muestra un nivel “medio” representa un 24% (12 trabajadores). El nivel de motivación en la entidad se ve afectado porque no consideran necesario trabajar en ello para su mejoramiento, en relación a lo indicado si el nivel de motivación disminuye considerablemente esto afectaría directamente a la gestión por resultados.
- 6.3.** Se conoció el nivel de la gestión por resultados, el cual es “alto” representa un 96% de la muestra establecida (48 trabajadores) como también muestra un nivel “medio” representa un 4% (2 trabajadores). El nivel de la gestión por resultados se ve afectado porque está relacionado directamente con la motivación, esto significa para lograr un rendimiento superior la entidad deberá identificar las causas que bajan los niveles de motivación y posterior a ello trabajar acciones que resulten favorables para la entidad, afectando a la gestión por resultados.
- 6.4.** Se analizó la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados, estas reflejaron estadísticamente una significancia bilateral de  $\leq 0.001$ , esto implica que tuvieron un valor de confianza de 99%, asimismo, los resultados de correlación en Rho Spearman fueron 0.897 en relación a la primera dimensión y de 0.842 con la segunda dimensión, el cual indico que es positivamente muy alta. La motivación de la entidad se relaciona directamente con las dimensiones, en tal sentido se debe tomar en consideración las dimensiones determinadas

y establecer estrategias de mejora continua.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A la Gerencia de la institución, se recomienda optimizar la motivación mediante una estructuración de procedimientos a través de actividades basada en la dimensión de estudio extrínseca, el cual es lo siguiente: a) controlar el buen desarrollo de las actividades de los trabajadores, b) evaluar el resultado del desarrollo de las actividades, c) otorgar bonificación económica y/o no económica o de ser el caso reconocimiento al esfuerzo laboral, motivo que se relaciona directamente a aumentar los resultados de productividad y logro de metas identificadas por la entidad.
- 7.2.** A la Gerencia de la institución, se recomienda realizar un seguimiento constante de la variable de estudio motivación, mediante lo siguiente: a) realizar acciones de capacitación y sensibilización para dar a conocer la importancia de la motivación, b) identificar las necesidades personales y profesionales de los trabajadores y c) planificar acciones de mejora según los resultados obtenidos, esto permitirá lograr los objetivos de la institución de manera eficaz y eficiente.
- 7.3.** A la Gerencia de la institución, se recomienda maximizar los niveles de gestión por resultados, mediante la ejecución clara de acciones basado en los siguiente: a) mejorar la comunicación para dar a conocer los objetivos institucionales a corto y largo plazo, b) mejorar la supervisión para el desempeño de las asignaciones de los trabajadores y c) reevaluar la asignación de tareas para mejorar el desempeño laboral, de este modo buscar el logro de metas y la optimización de la productividad de la entidad.
- 7.4.** A la Gerencia de la institución, se recomienda mejorar los procesos brindados por la entidad, de la siguiente manera: a) identificar los puntos que se deberán considerar para perfeccionar de forma constante la atención de los ciudadanos, b) establecer convenios con otras entidades y mejorar el desempeño de los trabajadores y las actividades de la entidad y c) considerar el involucramiento de los trabajadores para

optimizar los procesos de la entidad.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J., Gonzáles, D. y Aguila, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca, *Acta de Investigación Psicológica*, Volume 6, Issue 3, 2016, Pages 2552-2557, ISSN 2007-4719. <https://doi.org/10.1016/j.aippr.2016.11.007>
- Arias, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica (1.<sup>a</sup> ed.) Ediciones Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias, J., Covinos, M. R. & Cáceres, M. (2020) Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia latina revista multidisciplinar*. Vol. 4, N. 2. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Artieda, J. R., Guarnizo, W. J., Caiza, M. D., & Vayas, G. S. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156. Epub 31 de octubre de 2021. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 05 de mayo de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Cabezas, E., Andradre, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1.<sup>a</sup> ed.). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/26/26>
- Cabrera, D. R. R. (2014). Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura, *Suma de Negocios*, Volumen 5, Issue 11, 2014, Pages 96-107, ISSN 2215-910X. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70024-2](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70024-2)

- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. Epub 31 de diciembre de 2021.  
<https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Cepeda, J. P. y Cifuentes, W. E. (2019). Sistema de Gestión de Calidad en el Sector público. Una revisión literaria. *Podium*, (36), 35-54.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.3>
- Cisneros, A. J., Guevara, A. F., Urdánigo, J. J., & Garcés, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: *El capital humano de las organizaciones*. (10°. Edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Darren, G. & Mallery, P. (2021). IBM SPSS statistics 27 step by step: A simple guide and reference. Routledge.
- De La Parra, A. A., & Figueroa, E. G. (2022). Diseño de un instrumento para medir la capacidad de gestión para resultados en la Universidad Juárez del Estado de Durango. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24), e047. Epub 25 de julio de 2022.  
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1199>
- Del Río, J. L., Acosta, R. E., Santis, M. A. y Machado, J. (2022). The mediating effect of innovation between human talent management and organizational performance. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>

- Díaz, J. R., Núñez, L. A., & Cáceres, K. V. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 169-197. Recuperado en 13 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010&lng=es&tlng=es).
- Escudero, C. & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (1.<sup>a</sup> ed.). Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Flores, C., & Delgado, J. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1226-1240. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.150](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.150)
- Franco, J. A., Uribe, J. A., & Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), e1800-e1800. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Hinojo, F. J., Aznar, I. y Romero, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30(76), 51-62. Epub May 28, 2020. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- García, M., Gómez, P. y Londoño, O. P. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), 141-159. Retrieved May 31, 2023, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982009000100012&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100012&lng=en&tlng=es).

- Gutiérrez, M. y Tomás, J. M. (2018). Clima motivacional en clase, motivación y éxito académico en estudiantes universitarios, *Revista de Psicodidáctica*, Volumen 23, Issue 2, 2018, Pages 94-101, ISSN 1136-1034.  
<https://doi.org/10.1016/j.psicod.2018.02.001>
- Hernández, R. A & Coello, S. (2020). El proceso de investigación científica. Editorial Universitaria (Cuba).
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.  
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29058775014>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de credibilidad en la investigación científica. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48 (Supl. 1), e390. Epub 1 de diciembre de 2019. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=pt).
- Luque, A., Merino, V. E., & Solís, P. R. (2019). Gestión pública socialmente responsable: Caso hilando el desarrollo en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 285-307.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063446016/29063446016.pdf>
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

- Martínez, C., Martínez, K. A., Martínez, L. A., & Miguel, A. E. (2020). Relación entre la gestión pública y el desarrollo local sustentable de las ciudades de Oaxaca, 2000-2017. *Revista iberoamericana de estudios municipales*, (22), 155-187. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-17902020000200155>
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/29069612005.pdf>
- Márquez Gonzales, L. K. (2021). Estudio sobre los factores que afectan la motivación académica con énfasis en las emociones y la evaluación formativa en los estudiantes de secundaria en la unidad educativa Tiquipaya Cochabamba-Bolivia. *Punto Cero*, 26(43), 70-85. Epub 00 de diciembre de 2021. Recuperado en 26 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762021000200070&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762021000200070&lng=es&tlng=es).
- Medina, A., Acosta, A., & Revuelto, L. (2021). Configuraciones de prácticas en la gestión del capital humano y resultados organizativos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 533-547. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612004/html/>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 50-7. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Peña, S. (2017). *Análisis de datos*. (10° Edición) Editorial Fondo editorial Areandino.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Pizarro, J., Collarte, D., Inostroza, C., & Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I. y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez, G. G., Magaña, D. E. & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. Epub 11 de noviembre de 2022. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rey de Castro, D. E., Gutiérrez, J. E., & Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. *Industrial Data*, 23(2), 73-82. DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Rodríguez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rodríguez, L. C. y Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 28-40. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>

- Rovira, I. (2008). Motivación extrínseca: definición, características y efectos. *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Sánchez A. A. (2009). Proceso de discernimiento de la unidad de análisis y muestreo en la investigación sobre el ideal formal y de contenido de los psicoanalistas. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(2), 174-182. Recuperado en 23 de mayo de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-73102009000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102009000200003&lng=es&tlng=es).
- Sánchez, T. S. (2019). La influencia de la motivación y la cooperación del alumnado de primaria con robótica educativa: un estudio de caso. *Panorama*, 13(25), 117-140. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v13i25.1132>
- Sánchez, A. A., y Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181. Epub 20 de junio de 2022. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Trautner, M. y Schwinger, M. (2022). ¿How are incremental theories about studying motivation related to effective motivation regulation. *Learning and Individual Differences*, Volume 100, 2022, 102232, ISSN 1041-6080, <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2022.102232>
- Valdez, A. (2019). Paradigmas emergentes en la gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 325-339. <https://www.redalyc.org/journal/290/29059356003/29059356003.pdf>
- Vázquez, R. (2021). Productividad laboral y competitividad externa en el sector manufacturero mexicano tras la apertura comercial, 1996-2007. *Cuadernos de Economía*, 40(82), 137-164. Epub March 01, 2021. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-)

[47722021000100137](https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560)

Villasís, M. A., Márquez, H., Zurita, J. N., Miranda, G. & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Zambrano, P., Toledo, C., & Menéndez, M. (2019). *Metodología de la Investigación* (1.<sup>a</sup> ed.). Universidad Técnica Estatal de Quevedo & In Biblioteca Colloquium.  
<https://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/26/26>

# **ANEXOS**

## Matriz de operacionalización de las variables

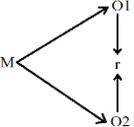
TÍTULO: Motivación y Gestión por Resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Motivación</b>	Chiavenato (2019), la motivación es lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o un comportamiento específico que puede ser por estímulo interno o externo.	Se medirá con el instrumento denominado cuestionario, el mismo que consta de 2 dimensiones, intrínseca y extrínseca, en una escala de Likert	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos personales</li> <li>• Capacidades laborales</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	Ordinal  Escala de Likert  <b>Nivel</b> Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldos económicos</li> <li>• Incentivos económicos</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	
<b>Gestión por resultados</b>	Flores & Delgado (2020), la gestión por resultados es una herramienta indispensable para el logro de actividades, es por ello que es necesario su seguimiento, monitoreo y evaluación para observar su comportamiento y plantear propuestas de mejora.	Se medirá con el instrumento denominado cuestionario, el mismo que consta de 2 dimensiones, productividad y logro de metas, en una escala de Likert	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Organización</li> </ul>	Ordinal  Escala de Likert  <b>Nivel</b> Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Cumplimiento de tareas</li> <li>• Uso de herramientas</li> </ul>	

## Matriz de Consistencia

**TÍTULO:** Motivación y Gestión por Resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer el nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.</p> <p>Conocer el nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.</p> <p>Analizar la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe relación significativa entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023</p> <p><b>H<sub>0</sub>.</b> No existe relación significativa entre la motivación y la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El nivel de motivación en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es alta.</p> <p>El nivel de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023, es alta.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y las dimensiones de la gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> Se aplicará como técnica, la encuesta para ambas variables</p> <p><b>Instrumentos</b> En los instrumentos se utilizará el cuestionario para cada variable.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>Diseño No experimental:</p>  <p><b>Corresponde:</b>  M: Muestra (Trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo)  O1: Motivación  O2: Gestión por resultados</p>	<p><b>Población</b>  Se consideró a 50 colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín.</p> <p><b>Muestra</b>  Se tomó el 100% de la población.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1122 252 1373 284">Variables</th> <th data-bbox="1388 252 1765 284">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1122 287 1373 367" rowspan="2">Motivación</td> <td data-bbox="1388 287 1765 331">Intrínseca</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1388 335 1765 367">Extrínseca</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1122 370 1373 450" rowspan="2">Gestión por resultados</td> <td data-bbox="1388 370 1765 402">Productividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1388 405 1765 450">Logro de metas</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Motivación	Intrínseca	Extrínseca	Gestión por resultados	Productividad	Logro de metas		
Variables	Dimensiones											
Motivación	Intrínseca											
	Extrínseca											
Gestión por resultados	Productividad											
	Logro de metas											

## Instrumentos de recolección de datos

### Ficha de recolección de datos: Motivación

Estimado Sr(a) el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulada: Motivación y Gestión por Resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023. El cual tiene fines exclusivamente académicos, agradezco su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con una (X) en los renglones correspondientes.

Género:                      Hombre \_\_\_\_\_                                      Mujer \_\_\_\_\_

Escala Valorativa:

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indiferente (3)	Desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
------------------------------	-------------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

<b>MOTIVACIÓN</b>		<b>Alternativas</b>				
		5	4	3	2	1
<b>INTRÍNSECA</b>						
<b>Objetivos personales</b>						
1	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?					
2	¿Considera usted que en la entidad permite el ascenso a otras áreas?					
3	¿Considera que las actividades desarrolladas en la entidad le permitirán buscar mejores perspectivas laborales?					
<b>Capacidades laborales</b>						
4	¿Sus conocimientos son suficientes para el desarrollo de sus actividades?					
5	¿Siente que su capacidad laboral está siendo sobrevalorada en el puesto desempeñado?					
6	¿Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente en mis labores?					
<b>Responsabilidad</b>						
7	¿Le da satisfacción al desarrollar sus labores dentro del horario establecido?					
8	¿Considera que su responsabilidad laboral no es considerada por sus jefes?					
9	¿Los jefes se preocupan por mi responsabilidad al desarrollar mis actividades?					
<b>EXTRÍNSECA</b>						
<b>Sueldos económicos</b>						
10	¿Está satisfecho o satisfecha con su sueldo percibido?					
11	¿Percibe usted que su sueldo está acorde con el trabajo que realiza?					
12	¿El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas?					
<b>Incentivos económicos</b>						
13	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando desarrolla bien su trabajo?					
14	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando logra superar las metas de la entidad?					
15	¿Le gustaría recibir incentivos no económicos?					
<b>Reconocimiento</b>						

16	¿Durante los años de labores la entidad reconoció su empeño laboral?					
17	¿Considera que la entidad debería realizar planes de reconocimiento?					
18	¿Considera usted que el reconocimiento se relaciona con la motivación?					

## Ficha de recolección de datos: Gestión por resultados

Estimado Sr(a) el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulada: Motivación y Gestión por Resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023. El cual tiene fines exclusivamente académicos, agradezco su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con una (X) en los renglones correspondientes.

Género:                      Hombre \_\_\_\_\_                                      Mujer \_\_\_\_\_

Escala Valorativa:

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indiferente (3)	Desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
------------------------------	-------------------	--------------------	-------------------	---------------------------------

<b>GESTIÓN POR RESULTADOS</b>		<b>Alternativas</b>				
		5	4	3	2	1
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
<b>Eficiencia</b>						
19	¿Considera que la entidad debería realizar y/o mejorar las supervisiones de control para el cumplimiento adecuado de las funciones de cada puesto de trabajo?					
20	¿Considera que debe adquirir mayores conocimientos para mejorar su desempeño en relación a sus funciones?					
21	¿Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad?					
<b>Eficacia</b>						
22	¿Considera que es óptima la eficacia en la entidad?					
23	¿Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad?					
24	¿Cumplimiento con las actividades planificadas en el tiempo previsto?					
<b>Organización</b>						
25	¿Cree usted que la entidad está organizada en general?					
26	¿Considera usted que la gestión de la entidad mejoró en relación a periodos anteriores?					
27	¿La entidad evalúa las oportunidades y amenazas de su entorno?					
<b>LOGRO DE METAS</b>						
<b>Planificación</b>						
28	¿Me identifico con los objetivos de la entidad?					
29	¿La entidad realiza planes para el cumplimiento de metas?					
30	¿Participa en la elaboración de los planes institucionales?					
<b>Cumplimiento de tareas</b>						
31	¿Considera que las tareas encomendadas no están acorde a su desempeño laboral?					
32	¿Cumplimiento con las tareas encomendadas en el tiempo previsto?					
33	¿Sus conocimientos le permiten desarrollar de manera competente con las tareas asignadas?					
<b>Uso de herramientas</b>						

34	¿Considera que las herramientas brindadas por la entidad son las adecuadas?					
35	¿Considera usted que la entidad debería brindar mayor capacitación en el uso de herramientas de software, de gestión y de sistemas de control administrativo?					
36	¿Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados?					

## Consentimiento y/o asentimiento informado



### Consentimiento informado (\*)

Título de la investigación: Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto - 2023

Investigador (a): **Bach. Pezo Isuiza Cinthia Greis.**

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto - 2023", cuyo objetivo es Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Gerencia Territorial Bajo Mayo Tarapoto.

El presente estudio de investigación permitirá identificar los problemas institucionales en relación a la determinación eficiente de la motivación y su implicancia con la gestión por resultados, permitiéndonos realizar mejoras dentro de la institución para la entrega de servicios eficientes y adecuados a las necesidades de la población como parte de su responsabilidad mediante el cumplimiento de los objetivos previstos, que integran información relevante que enriquecerán los conocimientos al analizar las variables, cuya finalidad será brindar información a la comunidad científica, y poder determinar las estrategias necesarias para mejorar la situación problemática encontrada.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto - 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la Gerencia Territorial Bajo Mayo, Tarapoto, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

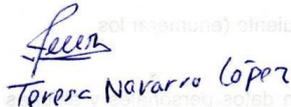
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Pezo Isuiza Cinthia Greis email: [cgpezop@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cgpezop@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Horna Rodríguez, Richard Foster email: [rhornar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rhornar@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

  
Teresa Navarro Lopez

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

**\*Obligatorio a partir de 18 años**

## Validación de los instrumentos de investigación

### Variable 1 Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>OBJETIVOS PERSONALES</b>														
01	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?				x			x				x		
02	¿Considera usted que en la entidad permite el ascenso a otras áreas?				x			x				x		
03	¿Considera que las actividades desarrolladas en la entidad le permitirán buscar mejores perspectivas laborales?				x			x				x		
<b>CAPACIDADES LABORALES</b>														
04	¿Sus conocimientos son suficientes para el desarrollo de sus actividades?			x				x				x		
05	¿Siente que su capacidad laboral está siendo sobrevalorada en el puesto desempeñado?			x				x				x		
06	¿Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente			x				x				x		
<b>RESPONSABILIDAD</b>														
07	¿Le da satisfacción al desarrollar sus labores dentro del horario establecido?			x				x				x		
08	¿Considera que su responsabilidad laboral no es considerada por sus jefes?			x				x				x		
09	¿Los jefes se preocupan por mi responsabilidad al desarrollar mis actividades?			x				x				x		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>SUELDOS ECONOMICOS</b>														
10	¿Está satisfecho o satisfecha con su sueldo percibido?			x				x				x		
11	¿Percibe usted que su sueldo está acorde con el trabajo que realiza?			x				x				x		
12	¿El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas?			x				x				x		
<b>INCENTIVOS ECONOMICOS</b>														
13	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando desarrolla bien su trabajo?			x				x				x		
14	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando logra superar las			x				x				x		

	metas de la entidad?												
15	¿Le gustaría recibir incentivos no económicos?			x				x				x	
<b>RECONOCIMIENTOS</b>													
16	¿Durante los años de labores la entidad reconoció su empeño laboral?			x				x				x	
17	¿Considera que la entidad debería realizar planes de reconocimiento?				x			x				x	
18	¿Considera usted que el reconocimiento se relaciona con la motivación?				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):** El instrumento se considera apto para su aplicación.

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

**]Apellidos y nombres del juez validador:** Saavedra Ramírez Jean Paul

**DNI:**

46439890

**Especialidad del validador (a):** Economista

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

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

<sup>3</sup>**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

**Tarapoto 29 de mayo 2023**



Econ. Jean Paul Saavedra Ramirez  
CERSM N° 220

-----

Variable 2 Gestión por resultados

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<b>EFICIENCIA</b>															
01	¿Considera que la entidad debería realizar y/o mejorar las supervisiones de control para el cumplimiento adecuado de las funciones de cada puesto de trabajo?			x					x					x	
02	¿Considera que debe adquirir mayores conocimientos para mejorar su desempeño en relación a sus funciones?			x					x					x	
03	¿Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad?			x					x					x	
<b>EFICACIA</b>															
04	¿Considera que es óptima la eficacia en la entidad?			x					x					x	
05	¿Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad?			x					x					x	
06	¿Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto?			x					x					x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>															
07	¿Cree usted que la entidad está organizada en general?			x					x					x	
08	¿Considera usted que la gestión de la entidad mejoró en relación a periodos anteriores?			x					x					x	
09	¿La entidad evalúa las oportunidades y amenazas de su entorno?			x					x					x	
N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones	
<b>PLANIFICACION</b>															
10	¿Me identifico con los objetivos de la entidad?			x					x					x	
11	¿La entidad realiza planes para el cumplimiento de metas?			x					x					x	
12	¿Participa en la elaboración de los planes institucionales?			x					x					x	
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b>															
13	¿Considera que las tareas encomendadas no están acorde a su desempeño laboral?				x				x					x	
14	¿Cumplo con las tareas encomendadas en el tiempo previsto?				x				x					x	
15	¿Sus conocimientos le permiten desarrollar de manera competente con las tareas asignadas?				x				x					x	
<b>USO DE HERRAMIENTAS</b>															

16	¿Considera que las herramientas brindadas por la entidad son las adecuadas?				x				x				x	
17	¿Considera usted que la entidad debería brindar mayor capacitación en el uso de herramientas de software, de gestión y de sistemas de control administrativo?				x				x				x	
18	¿Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados?				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):** El instrumento se considera apto para su aplicación.

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

aplicable [ ] **Apellidos y nombres del juez validador:** Saavedra Ramírez

**Jean Paul**      **DNI: 46439890 Especialidad del validador (a): Economista**

**Tarapoto 29 de mayo 2023**

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

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

<sup>3</sup>**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



Econ. Jean Paul Saavedra Ramirez  
CERSM N° 220

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable 1 Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>OBJETIVOS PERSONALES</b>														
01	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?				x			x					x	
02	¿Considera usted que en la entidad permite el ascenso a otras áreas?				x			x					x	
03	¿Considera que las actividades desarrolladas en la entidad le permitirán buscar mejores perspectivas laborales?				x			x					x	
<b>CAPACIDADES LABORALES</b>														
04	¿Sus conocimientos son suficientes para el desarrollo de sus actividades?			x				x					x	
05	¿Siente que su capacidad laboral está siendo sobrevalorada en el puesto desempeñado?			x				x					x	
06	¿Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente			x				x					x	
<b>RESPONSABILIDAD</b>														
07	¿Le da satisfacción al desarrollar sus labores dentro del horario establecido?			x				x					x	
10	¿Está satisfecho o satisfecha con su sueldo percibido?			x					x				x	
11	¿Percibe usted que su sueldo está acorde con el trabajo que realiza?			x					x				x	
12	¿El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas?			x					x				x	
<b>INCENTIVOS ECONOMICOS</b>														
13	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando desarrolla bien su trabajo?			x					x				x	
14	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando logra superar las metas de la entidad?			x					x				x	

15	¿Le gustaría recibir incentivos no económicos?			x					x				x	
<b>RECONOCIMIENTOS</b>														
16	¿Durante los años de labores la entidad reconoció su empeño laboral?			x					x				x	
17	¿Considera que la entidad debería realizar planes de reconocimiento?			x					x				x	
18	¿Considera usted que el reconocimiento se relaciona con la motivación?			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):** Las preguntas están claras y precisas, procediendo a aplicarlas.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**]Apellidos y nombres del juez validador.** Tello Ramírez Pedro Luis

**DNI:**

05405930

**Especialidad del validador (a):** Contador Publico

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

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

<sup>3</sup>**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

**Tarapoto 29 de mayo 2023**

-----  
**Firma del experto informante**

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable 2 Gestión por resultados

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>EFICIENCIA</b>														
01	¿Considera que la entidad debería realizar y/o mejorar las supervisiones de control para el cumplimiento adecuado de las funciones de cada puesto de trabajo?				X				X				X	
02	¿Considera que debe adquirir mayores conocimientos para mejorar su desempeño en relación a sus funciones?				X				X				X	
03	¿Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad?				x				x				x	
<b>EFICACIA</b>														
04	¿Considera que es óptima la eficacia en la entidad?			X				X					X	
05	¿Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad?			X				X					X	
06	¿Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto?			x				x					x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>														
07	¿Cree usted que la entidad está organizada en general?				X				X				X	
08	¿Considera usted que la gestión de la entidad mejoró en relación a periodos anteriores?				X				X				X	
09	¿La entidad evalúa las oportunidades y amenazas de su entorno?				x				x				x	
Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
<b>PLANIFICACIÓN</b>														
10	¿Me identifico con los objetivos de la entidad?			X				X					X	
11	¿La entidad realiza planes para el cumplimiento de metas?			X				X					X	
12	¿Participa en la elaboración de los planes institucionales?			x				x					x	
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b>														

13	¿Considera que las tareas encomendadas no están acorde a su desempeño laboral?				x					x				x	
14	¿Cumplo con las tareas encomendadas en el tiempo previsto?				x					x				x	
15	¿Sus conocimientos le permiten desarrollar de manera competente con las tareas asignadas?				x					x				x	
<b>USO DE HERRAMIENTAS</b>															
16	¿Considera que las herramientas brindadas por la entidad son las adecuadas?				x					x				x	
17	¿Considera usted que la entidad debería brindar mayor capacitación en el uso de herramientas de software, de gestión y de sistemas de control administrativo?				x					x				x	
18	¿Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados?				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):** Las preguntas están claras y precisas, procediendo a aplicarlas.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**]Apellidos y nombres del juez validador.** Tello Ramírez Pedro Luis

**DNI:**

**05405980**  
Especialidad del validador (a): Contador Publico  
2023

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

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

<sup>3</sup>**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

arapoto 29 de mayo

.....  
**Firma del experto informante**

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Variable 1 Motivación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>OBJETIVOS PERSONALES</b>														
01	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?			x				x					x	
02	¿Considera usted que en la entidad permite el ascenso a otras áreas?			x				x					x	
03	¿Considera que las actividades desarrolladas en la entidad le permitirán buscar mejores perspectivas laborales?			x				x					x	
<b>CAPACIDADES LABORALES</b>														
04	¿Sus conocimientos son suficientes para el desarrollo de sus actividades?			x				x					x	
05	¿Siente que su capacidad laboral está siendo sobrevalorada en el puesto desempeñado?			x				x					x	
06	¿Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente			x				x					x	
<b>RESPONSABILIDAD</b>														
07	¿Le da satisfacción al desarrollar sus labores dentro del horario establecido?				x				x					x
08	¿Considera que su responsabilidad laboral no es considerada por sus jefes?				x				x					x
09	¿Los jefes se preocupan por mi responsabilidad al desarrollar mis actividades?				x				x					x
Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>SUELDOS ECONÓMICOS</b>														
10	¿Está satisfecho o satisfecha con su sueldo percibido?			x					x				x	
11	¿Percibe usted que su sueldo está acorde con el trabajo que realiza?			x					x				x	
12	¿El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas?			x					x				x	
<b>INCENTIVOS ECONÓMICOS</b>														
13	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando desarrolla bien su trabajo?			x					x				x	

14	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando logra superar las metas de la entidad?			x					x			x	
15	¿Le gustaría recibir incentivos no económicos?			x					x			x	
<b>RECONOCIMIENTOS</b>													
16	¿Durante los años de labores la entidad reconoció su empeño laboral?				x				x				x
17	¿Considera que la entidad debería realizar planes de reconocimiento?				x				x				x
18	¿Considera usted que el reconocimiento se relaciona con la motivación?				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:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Ninguna, aplicar instrumentos.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ SI ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**]Apellidos y nombres del juez validador:** Sánchez Tello Julio Cesar

**DNI:**

41840217

**Especialidad del validador (a):** Contador Publico

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

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

<sup>3</sup>**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

**Tarapoto 29 de mayo 2023**



**CPC Julio César Sánchez Tello**  
**Mat. 19-958**

### Variable 2 Gestión por resultados

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendacione s	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<b>EFICIENCIA</b>															
01	¿Considera que la entidad debería realizar y/o mejorar las supervisiones de control para el cumplimiento adecuado de las funciones de cada puesto de trabajo?				x			x						x	
02	¿Considera que debe adquirir mayores conocimientos para mejorar su desempeño en relación a sus funciones?				x			x						x	
03	¿Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad?				x			x						x	
<b>EFICACIA</b>															
04	¿Considera que es óptima la eficacia en la entidad?				x				x						x
05	¿Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad?				x				x						x
06	¿Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto?				x				x						x
<b>ORGANIZACIÓN</b>															
07	¿Cree usted que la entidad está organizada en general?				x				x						x
08	¿Considera usted que la gestión de la entidad mejoró en relación a periodos anteriores?				x				x						x
09	¿La entidad evalúa las oportunidad y amanezcas de su entorno?				x				x						x
N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendacione s	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<b>PLANIFICACIÓN</b>															
10	¿Me identifico con los objetivos de la entidad?			x				x					x		
11	¿La entidad realiza planes para el cumplimiento de metas?			x				x					x		
12	¿Participa en la elaboración de los planes institucionales?			x				x					x		
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b>															



**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**Variable 1 Motivación**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>OBJETIVOS PERSONALES</b>														
01	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?				x				x				x	
02	¿Considera usted que en la entidad permite el ascenso a otras áreas?				x				x				x	
03	¿Considera que las actividades desarrolladas en la entidad le permitirán buscar mejores perspectivas laborales?				x				x				x	
<b>CAPACIDADES LABORALES</b>														
04	¿Sus conocimientos son suficientes para el desarrollo de sus actividades?			x					x				x	
05	¿Siente que su capacidad laboral está siendo sobrevalorada en el puesto desempeñado?			x					x				x	
06	¿Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente			x					x				x	
<b>RESPONSABILIDAD</b>														
07	¿Le da satisfacción al desarrollar sus labores dentro del horario establecido?				x				x				x	
08	¿Considera que su responsabilidad laboral no es considerada por sus jefes?				x				x				x	
09	¿Los jefes se preocupan por mi responsabilidad al desarrollar mis actividades?				x				x				x	
N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
<b>SUELDOS ECONÓMICOS</b>														
10	¿Está satisfecho o satisfecha con su sueldo percibido?				x				x				x	
11	¿Percibe usted que su sueldo está acorde con el trabajo que realiza?				x				x				x	
12	¿El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas?				x				x				x	
<b>INCENTIVOS ECONOMICOS</b>														
13	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando desarrolla bien su trabajo?				x				x				x	
14	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando logra superar las metas de la entidad?				x				x				x	

15	¿Le gustaría recibir incentivos no económicos?				x				x				x
<b>RECONOCIMIENTOS</b>													
16	¿Durante los años de labores la entidad reconoció su empeño laboral?				x				x				x
17	¿Considera que la entidad debería realizar planes de reconocimiento?				x				x				x
18	¿Considera usted que el reconocimiento se relaciona con la motivación?				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: Ninguna.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ SI ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**]Apellidos y nombres del juez validador. Gálvez Díaz Marco Armando**

**DNI:**

**01080605**

**Especialidad del validador (a): Licenciado en Estadística**

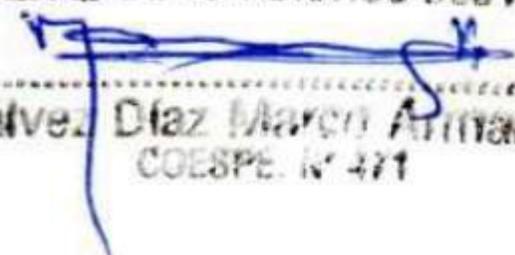
<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

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

<sup>3</sup>**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

**Tarapoto 29 de mayo 2023**

COLEGIO DE ESTADÍSTICO DEL PERÚ  
  
 Galvez Díaz Marco Armando  
 COESPE. N° 471

**Firma del experto informante**

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable 2 Gestión por resultados

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>EFICIENCIA</b>														
01	¿Considera que la entidad debería realizar y/o mejorar las supervisiones de control para el cumplimiento adecuado de las funciones de cada puesto de trabajo?				x				x				x	
02	¿Considera que debe adquirir mayores conocimientos para mejorar su desempeño en relación a sus funciones?				x				x				x	
03	¿Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad?				x				x				x	
<b>EFICACIA</b>														
04	¿Considera que es óptima la eficacia en la entidad?				x				x				x	
05	¿Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad?				x				x				x	
06	¿Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto?				x				x				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>														
07	¿Cree usted que la entidad está organizada en general?			x					x				x	
08	¿Considera usted que la gestión de la entidad mejoró en relación a periodos anteriores?			x					x				x	
09	¿La entidad evalúa las oportunidades y amenazas de su entorno?			x					x				x	
Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
<b>PLANIFICACIÓN</b>														
10	¿Me identifico con los objetivos de la entidad?				x				x				x	
11	¿La entidad realiza planes para el cumplimiento de metas?				x				x				x	
12	¿Participa en la elaboración de los planes institucionales?				x				x				x	
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b>														

13	¿Considera que las tareas encomendadas no están acorde a su desempeño laboral?				x				x				x	
14	¿Cumple con las tareas encomendadas en el tiempo previsto?				x				x				x	
15	¿Sus conocimientos le permiten desarrollar de manera competente con las tareas asignadas?				x				x				x	
<b>USO DE HERRAMIENTAS</b>														
16	¿Considera que las herramientas brindadas por la entidad son las adecuadas?				x				x				x	
17	¿Considera usted que la entidad debería brindar mayor capacitación en el uso de herramientas de software, de gestión y de sistemas de control administrativo?				x				x				x	
18	¿Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados?				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): Ninguna.

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

]Apellidos y nombres del juez validador. Gálvez Díaz Marco Armando

DNI: 01080605

Especialidad del validador (a): Licenciado en Estadística

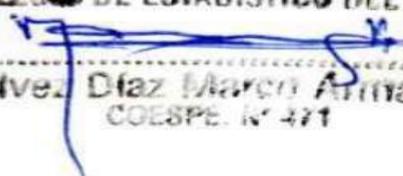
Tarapoto 29 de mayo 2023

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

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

<sup>3</sup>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

COLEGIO DE ESTADÍSTICO DEL PERÚ  
  
 Galvez Diaz Marco Armando  
 COESPE. N° 471

Firma del experto informante

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable 1 Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>OBJETIVOS PERSONALES</b>														
01	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?				x				x				x	
02	¿Considera usted que en la entidad permite el ascenso a otras áreas?				X				X				X	
03	¿Considera que las actividades desarrolladas en la entidad le permitirán buscar mejores perspectivas laborales?				x				x				x	
<b>CAPACIDADES LABORALES</b>														
04	¿Sus conocimientos son suficientes para el desarrollo de sus actividades?				x				x				x	
05	¿Siente que su capacidad laboral está siendo sobrevalorada en el puesto desempeñado?				X				X				X	
06	¿Mis conocimientos me permiten desarrollarme de manera eficiente?				x				x				x	
<b>RESPONSABILIDAD</b>														
07	¿Le da satisfacción al desarrollar sus labores dentro del horario establecido?				x				x				x	
08	¿Considera que su responsabilidad laboral no es considerada por sus jefes?				X				X				X	
09	¿Los jefes se preocupan por mi responsabilidad al desarrollar mis actividades?				x				x				x	
N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
<b>SUELDOS ECONÓMICOS</b>														
10	¿Está satisfecho o satisfecha con su sueldo percibido?				x				x				x	
11	¿Percibe usted que su sueldo está acorde con el trabajo que realiza?				X				X				X	
12	¿El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas?				x				x				x	
<b>INCENTIVOS ECONÓMICOS</b>														
13	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando desarrolla bien su trabajo?				x				x				x	

14	¿Recibe algún tipo de incentivo económico cuando logra superar las metas de la entidad?				X				X				X
15	¿Le gustaría recibir incentivos no económicos?				x				x				x
<b>RECONOCIMIENTOS</b>													
16	¿Durante los años de labores la entidad reconoció su empeño laboral?				x				x				x
17	¿Considera que la entidad debería realizar planes de reconocimiento?				X				X				X
18	¿Considera usted que el reconocimiento se relaciona con la motivación?				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): aplicar instrumentos.**

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

**]Apellidos y nombres del juez validador:** Torres Delgado Wilson      **DNI:** 40751019

**Especialidad del validador (a):** Dr. Licenciado en estadística

**Tarapoto 01 de junio 2023**

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

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

<sup>3</sup>**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**

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable 2 Gestión por resultados

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>EFICIENCIA</b>														
01	¿Considera que la entidad debería realizar y/o mejorar las supervisiones de control para el cumplimiento adecuado de las funciones de cada puesto de trabajo?				x			x				x		
02	¿Considera que debe adquirir mayores conocimientos para mejorar su desempeño en relación a sus funciones?				X			X				X		
03	¿Realizo correctamente mis actividades de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en la entidad?				x			x				x		
<b>EFICACIA</b>														
04	¿Considera que es óptima la eficacia en la entidad?				x			x				x		
05	¿Logro alcanzar los objetivos y metas trazadas por la entidad?				X			X				X		
06	¿Cumplo con las actividades planificadas en el tiempo previsto?				x			x				x		
<b>ORGANIZACIÓN</b>														
07	¿Cree usted que la entidad está organizada en general?				x			x						x
08	¿Considera usted que la gestión de la entidad mejoró en relación a periodos anteriores?				X			X						X
09	¿La entidad evalúa las oportunidades y amenazas de su entorno?				x			x						x
<b>PLANIFICACIÓN</b>														
10	¿Me identifico con los objetivos de la entidad?				x				x					x
11	¿La entidad realiza planes para el cumplimiento de metas?				X				X					X
12	¿Participa en la elaboración de los planes institucionales?				x				x					x
<b>CUMPLIMIENTO DE METAS</b>														
13	¿Considera que las tareas encomendadas no están acorde a su desempeño laboral?				x				x					x

14	¿Cumplo con las tareas encomendadas en el tiempo previsto?			X					X				X	
15	¿Sus conocimientos le permiten desarrollar de manera competente con las tareas asignadas?			x					x				x	
<b>USO DE HERRAMIENTAS</b>														
16	¿Considera que las herramientas brindadas por la entidad son las adecuadas?			x					x				x	
17	¿Considera usted que la entidad debería brindar mayor capacitación en el uso de herramientas de software, de gestión y de sistemas de control administrativo?			X					X				X	
18	¿Utilizo de manera óptima los equipos (computadoras, impresoras y otros), que me han sido asignados?			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): aplicar instrumentos.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**]Apellidos y nombres del juez validador:**      Torres Delgado Wilson    DNI: 40751019

**Especialidad del validador (a): Dr. Licenciado en estadística**

**Tarapoto 01 de junio 2023**

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

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

<sup>3</sup>**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

Dr. Wilson Torres Delgado  
Decente en Metodología  
UNSM

-----  
**Firma del experto informante**

## Índice de la V de Ayken

Variable 1: La motivación

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
	P2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
	P3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
	P4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	P5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	P6	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
	P7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P10	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P11	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P12	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P13	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P14	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
	P15	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
	P16	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
	P17	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
	P18	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3

**V de Ayken      0.89**

**Variable 2: Gestión por resultados**

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D3	P19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
	P20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
	P21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
	P22	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P23	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P24	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P25	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P26	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	P27	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
D4	P28	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
	P29	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
	P30	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
	P31	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P32	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P33	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	P34	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P35	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	P36	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

**V de Ayken 0.89**

## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de confiabilidad de Motivación

---

#### Resumen del procesamiento de los casos

---

	N	%
Válidos	15	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

---

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

---

#### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	18

---

### Análisis de confiabilidad de Gestión por resultados

---

#### Resumen del procesamiento de los casos

---

	N	%
Válidos	15	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

---

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

---

#### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	18

---

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO**

**SUB DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN**

"AÑO DE LA UNIDAD, DE LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Tarapoto, 02 de junio del 2023.

**CARTA N° 013-2023-GRSM-GTBM-T/SDA**

**DRA.  
ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN  
Jefa de la Universidad Cesar Vallejo  
Ciudad.**

**ASUNTO: COMUNICA ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS**

**REFER. CARTA N°.001-2023-UCV/POSGRADO**

-----

Tengo a bien dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y, asimismo, visto el documento de la referencia, comunicar a usted, la aceptación para la realización de la investigación en esta Gerencia Territorial Bajo Mayo-Tarapoto, denominado "Motivación y Gestión por Resultados" de la alumna Cinthia Greis Pezo Isuiza.

Sin otro en particular, me suscribo.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
URRUTIA RENEL BENITO FIR  
803378071484  
Motivo: SOY EL AUTOR DEL  
DOCUMENTO  
CARGO: SUB DIRECTOR DE  
ADMINISTRACION DE LA GTBM T  
Fecha: 02/06/2023 14:51:39-0500

C.c:  
Archivo

## **Base datos estadísticos**

N°	VARIABLE 1 MOTIVACION																			SUMA TOTALDE VARIABLE	
	DIMENSION 1									DIMENSION 2											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	SUMA TOTALDE DIMENSION 1		SUMA TOTALDE DIMENSION 2
1	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5	4	5	4	33	36	69
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	34	35	69
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	29	32	61
4	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5	39	38	77
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	2	5	3	4	4	38	34	72
6	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	5	39	38	77
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	5	4	4	4	35	33	68
8	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	32	34	66
9	3	2	2	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	30	34	64
10	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	38	40	78
11	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	31	35	66
12	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	29	36	65
13	3	4	2	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	32	34	66
14	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	36	40	76
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
19	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
22	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
23	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78

24	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
25	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
27	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
29	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
30	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
31	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
32	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
35	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78
36	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	33	39	72
37	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	34	38	72
38	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	29	32	61
39	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5	39	38	77
40	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	2	5	3	4	4	38	34	72
41	5	5	2	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	5	39	38	77
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	5	4	4	4	35	33	68
43	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	3	32	34	66
44	3	2	2	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	30	34	64
45	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	38	40	78
46	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	31	35	66
47	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	29	36	65
48	3	4	2	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	3	32	34	66
49	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	36	40	76
50	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	38	40	78

VARIABLE 2 GESTION POR RESULTADOS																					
N°	DIMENSION 1									DIMENSION 2									SUMA TOTAL DE DIMENSION N 1	SUMA TOTAL DE DIMENSION 2	SUMA TOTAL DE VARIABLE
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18			
1	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	37	40	77
2	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	36	39	75
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	30	37	67
4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	36	39	75
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	33	38	71
6	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	36	39	75
7	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	34	38	72
8	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	33	38	71
9	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	32	37	69
10	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	36	40	76
11	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	5	33	38	71
12	3	5	4	4	4	3	4	4	3	2	5	3	3	4	4	5	5	5	34	36	70
13	3	5	4	4	4	3	5	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	5	35	38	73
14	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	41	40	81
15	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
16	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
17	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
18	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
19	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
20	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
21	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
22	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
23	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
24	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84

25	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
26	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
27	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
28	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
29	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	41	43	84
30	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	41	41	82
31	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	41	41	82
32	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	41	39	80
33	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	41	39	80
34	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	41	39	80
35	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	41	39	80
36	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	37	40	77
37	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	36	39	75
38	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	30	37	67
39	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	36	39	75
40	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	33	38	71
41	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	36	39	75
42	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	34	38	72
43	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	33	38	71
44	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	32	37	69
45	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	36	38	74
46	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	33	36	69
47	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	34	37	71
48	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	35	37	72
49	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	41	39	80
50	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	41	39	80

# Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

<b>Nombre de la organización:</b>	<b>RUC: 20488943996</b>
Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>DNI:</b>
<b>Gerente:</b> Ing. Rolfer Navarro Panduro	41873929

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto, 2023.	
<b>Nombre del Programa Académico:</b>	
Maestría en Gestión Pública	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b>	<b>DNI:</b>
Cynthia Greis Pezo Isuiza	47236543

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



Firma: \_\_\_\_\_

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

# Resultado de similitud del programa Turnitin

feedback studio | Cinthia Greis Pezo Isuiza | Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San M... /null | 11 de 410

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:**  
**Maestra en gestión pública**

**AUTORA:**  
Pezo Isuiza, Cinthia Greis (Orcid.org/0000-0001-8556-9164)

**ASESORES:**  
Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster (Orcid.org/0000-0001-5055-9222)

**Resumen de coincidencias**  
**13 %**  
Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	diariovoce.com.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.untumbes.e... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 34 | Número de palabras: 9119 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Motivación y gestión por resultados en la Gerencia Territorial Bajo Mayo del Gobierno Regional de San Martín, Tarapoto - 2023", cuyo autor es PEZO ISUIZA CINTHIA GREIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08-2023 20:30:36
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 20:19:13

Código documento Trilce: TRI - 0641321